

176
Zoj



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

FACULTAD DE DERECHO

**LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
COMO NECESIDAD Y DERECHO
DEL TRABAJADOR**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
LUIS MANUEL PEREA LASECA



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

INTRODUCCION.

CAPITULO I	PRINCIPIOS Y CONCEPTOS GENERALES.	
A.-	Derecho y Justicia Social.	pág. 1
B.-	Derecho Constitucional.	pág. 6
C.-	Trabajo y Derecho del y al trabajo.	pág. 7
D.-	La Empresa.	pág. 9
E.-	Obligaciones de trabajador y patrón.	pág. 11
F.-	Las condiciones de trabajo.	pág. 12
G.-	El entrenamiento.	pág. 13
H.-	La capacitación.	pág. 14
I.-	El adiestramiento.	pág. 15
J.-	La formación y la formación profesional.	pág. 16
K.-	La educación.	pág. 16
L.-	La enseñanza y el aprendizaje.	pág. 19
CAPITULO II	LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACION LABORAL DE MEXICO.	
A.-	El artículo 123 Constitucional.	pág. 21
1.-	La Constitución.	pág. 21
2.-	Los Derechos Sociales.	pág. 23
3.-	El artículo 123 Constitucional.	pág. 28
B.-	La Ley Federal del Trabajo.	pág. 40
1.-	Antecedentes.	pág. 40
2.-	La Ley Federal del Trabajo.	pág. 44
CAPITULO III.	ORGANISMOS GUBERNAMENTALES ENCARGADOS DE LA CAPACITACION.	
A.-	Antecedentes.	pág. 58
B.-	De Jurisdicción Federal.	pág. 60
1.-	La Dirección General de Capacitación Productividad.	pág. 65
2.-	La Secretaría de Programación y Presupuesto con el Servicio Civil de carrera.	pág. 74

C.- De Jurisdicción local.	pág. 83
1.- El Departamento del Distrito Federal.	pág. 83
2.- Los Estados Federados.	pág. 86

CAPITULO IV LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN DOCUMENTOS Y
FILOSOFIA POLITICA DEL GOBIERNO MEXICANO DESDE 1976.

A.- Antecedentes.	pág. 89
B.- Filosofía Política Gubernamental.	pág. 97

C O N C L U S I O N E S.

F U E N T E S D O C U M E N T A L E S.

A P E N D I C E.

INTRODUCCION

La acción más natural de todo ser humano después del pensar es, sin duda, la producción de esfuerzos continuos en todos sus actos, -- para conseguir los satisfactores necesarios que cubran todas y cada una de las necesidades que en la vida diaria se van creando. Esta labor constante del hombre es el trabajo, el cual es el origen primario de este trabajo.

El hombre desde que apareció en la faz de la tierra ha utilizado la energía de su cuerpo para realizar los cambios que lo han llevado, a través del tiempo, portando el calificativo de animal racional que progresa, evoluciona y mejora gracias al perfeccionamiento en su actuar y al aprendizaje de las mejores formas de actuar. Ha obtenido conocimientos para actuar en cada una de sus actividades, o sea, que se ha capacitado; y al realizarlas constantemente se ha adiestrado en su ejecución.

La formación intelectual y manual del hombre no se ha estancado en el simple instinto animal, ya que gracias a la educación ha sabido mejorar en su trabajo, lo que le ha llevado al aumento de producción de satisfactores para su bienestar. Esto que había realizado durante toda su historia, se relegó en el mundo moderno, pensando que el desarrollo económico se podía realizar sólo teniendo bienes de capital. -- Ahora se ha tenido que unir a éstos, la necesidad de que las personas sepan la mejor manera de aprovechar los recursos naturales y que conozcan la tecnología para hacer trabajar eficientemente esos bienes. Recordemos que la principal razón del levantamiento económico que tuvieron el pueblo alemán y el japonés, después de la Segunda Guerra Mundial, fue la educación de sus integrantes.

Además de que el hombre es un ser social por naturaleza, es también un ser trabajador, lo que le da derecho al trabajo y al perfeccionamiento de éste. Esto debe ser tomado en cuenta por el capital para su beneficio. El Ejecutivo Federal en la Exposición de motivos del Decreto que adiciona la fracción XIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, del 4 de octubre de 1977, dice: "Debe evitarse --

que el rendimiento del capital sea menor por falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada... abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados. "

De estas ideas ha surgido nuestro interés por realizar este -- trabajo, que persigue fundamentalmente hacer conciencia en los integrantes de esta Nación de la necesidad que tiene el país actualmente, de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, cumpliendo además con las obligaciones legales que dan al trabajador ese derecho. Afortunadamente, cada vez se acepta más esta necesidad y este derecho del -- que ofrece su fuerza de trabajo. Esta decisión nacional de perfeccionar a sus integrantes para beneficio de todos ha sido fortalecida -- con la creación de las instituciones que la apoyan.

Este trabajo incluye la explicación conceptual de los términos utilizados en la temática abordada; realiza un estudio histórico del artículo 123 Constitucional tratando de escudriñar en lo plasmado la intención profunda del Constituyente. También son repasados los antecedentes jurídicos de la Carta Magna de 1917, para encontrar bases legislativas de lo que actualmente llamamos: Capacitación y Adiestramiento.

El análisis de los apartados del artículo 123 Constitucional -- nos llevan a revisar las leyes Reglamentarias de cada uno de ellos, -- tratando de hacer que se capte dentro de su contexto, la necesidad y el derecho de de los que venimos hablando.

Se estudian las instituciones que el Gobierno ha creado, desde que se estableció el derecho a la Capacitación y al Adiestramiento de los trabajadores, para normar, operar, regular supervisar y -- sancionar ese derecho.

Se mencionan también, aportando opiniones personales, los puntos de vista de filosofía política que han predominado en los últimos regímenes presidenciales, que han dado la pauta para el establecimiento legal de la Capacitación y del Adiestramiento y para el desarrollo social de estos aspectos tan importantes en la vida social y económica de nuestro país.

PRINCIPIOS Y CONCEPTOS GENERALES

A. - DERECHO Y JUSTICIA SOCIAL.

El ser humano dentro del mundo del mundo de la naturaleza ocupa el lugar más importante por el hecho de tener la capacidad de raciocinio que lo distingue de los demás seres vivos, pero también por este hecho y por su instinto gregario necesita que su vida en sociedad con los de su especie, tenga un orden para que pueda desarrollar mejor sus capacidades, esto lo ha llevado a aceptar que sus acciones sean reguladas, para ello ha creado instituciones a las que ha otorgado la autorización de crear normas de conducta o leyes para dirigir el comportamiento de todos los miembros de la sociedad hacia el bien común y aún, si es necesario, haciendo uso de la fuerza para que se cumplan.

A las ideas mencionadas es a lo que se conoce como Derecho, el cual implica siempre una relación entre los sujetos de derecho y sus derechos con los demás y los de los demás, con el fin de conseguir en la multiplicidad, el bien de todos.

El Derecho es el encargado de determinar la forma correcta de realización de todos los fenómenos sociales para que sean legales y sigan cumpliendo con la función social que se les ha asignado dentro de la vida social.

El término Derecho cuenta con múltiples definiciones y algunas de ellas, son las siguientes:

C. Marx y F. Engels : "Es la voluntad de vuestra clase erigida en ley"
M. Rosenthal - P. Iudin: "Es el conjunto de disposiciones y leyes del Estado que de una manera definida regula las relaciones entre los hombres".

A.F. Shishkin: "Se forma bajo la influencia directa de la política de la clase dominante y es uno de los medios para realizar esta política. Presupone detrás de él, de la fuerza coercitiva del Estado... carece de sentido sin un aparato capaz de obligar a la gente a observar sus normas".

Josefina Sánchez Patiño: "Es un fenómeno de la conciencia humana, resul

tante de la convivencia del hombre en sociedad organizada...siempre necesitará de normas para mantener su cohesión, su persistencia y su progreso moral y material".

Hans Kelsen: "Es un sistema de normas que regulan la conducta recíproca de los hombres. Es el conjunto de actos por los cuales es creado y aplicado. Puede ser estático o dinámico".

G. Radbruch: "Es la suma de los hechos críticos cuyo sentido, se cifra en realizar la justicia, ya la realice o no. Es el conjunto de normas generales y positivas que regulan la vida social".

Jacobo Ramírez Sánchez: "Es un orden social coactivo cuyo objeto es la conducta humana y cuyo sentido es la regulación de esa conducta".

Lic. Jacinto Pallares: "Es la fuerza que coordina todas las actividades sociales del hombre... las energías de la sociedad... matarían al organismo social si el Derecho no interviniera armonizando y conciliando... todas esas corrientes impetuosas de la vida humana".

Felipe López Rosado: "Conjunto de normas, dictadas por la autoridad legítima con la pretensión de hacer posible la convivencia humana bajo el signo de la Justicia".

Ángel Larroyo: "Conjunto de reglas de conducta obligatorias, establecidas o autorizadas por el Estado mismo y respaldadas por su poder".

Hernán C. Medina: "Conjunto de normas de observancia general, establecidas permanentemente por el poder público y sancionadas por la fuerza".

Benito Solís Luna: "Conjunto de normas que regulan la conducta externa del hombre y para cuyo cumplimiento se puede emplear la fuerza del Estado". [1]

Sto. Tomás de Aquino: "Es una ordenación de la razón, en vista del bien común, establecida promulgada por aquel que tiene el cargo de la comunidad".

Le Par: "Es una regla de vida social, establecida por la autoridad competente en vista de la utilidad general, del bien común del grupo y en

[1] HERMOSO NAJERA SALVADOR, Legislación Educativa. Oasis, 2a, Méx. 1978, pp. 27 a 30

principio, provista de sanciones para asegurar su efectividad".

Dabin: "Es el conjunto de las reglas de conducta dictadas de antemano por la autoridad pública, bajo sanción de una coerción externa prevista y organizada por la autoridad misma, con miras a realizar en las relaciones humanas un cierto orden, orden el más favorable al bien común".

Leclercq: "Es la regla de vida social considerada desde el punto de vista del bien común".

Stammler: "Es la voluntad vinculatoria, autárquica e inviolable".

Duguit: "Es la línea de conducta que se impone a los individuos en sociedad, regla cuyo respeto es considerado en un momento dado... como la garantía del interés común, y cuya violación entraña una reacción colectiva contra el autor de esta violación",

Roguin: "Es el orden consistente en que un hecho social sea seguido de otro hecho social, con sanciones forzadas en caso de inejecución".

Picard: "Es el conjunto de los deberes, al cumplimiento de los cuales puede uno ser constreñido por la fuerza social organizada". [2]

Los conceptos de derecho, antes mencionados, implican todos los campos en los que se ha desarrollado el hombre, por lo cual el derecho tiene un sentido totalmente humano, ya que el hombre es el que maneja toda la vida social. En esa diversidad de definiciones encontramos unidad en su esencia, ya que en todas ellas vemos que el derecho:

- busca un orden en la vida social;
- persigue el bien común;
- trata de impartir justicia;
- lucha por propiciar las condiciones más adecuadas para la vida en sociedad;
- obliga a que todos cumplan; y
- es creado por una autoridad establecida por los mismos miembros de la sociedad.

Estos elementos esenciales del derecho, cuando unidos consiguen los fines que se persiguen, están propiciando la Justicia Social, la --

[2] PRECIADO HERNANDEZ RAFAEL, Lecciones de Filosofía del Derecho, Jus, 8a, Méx. 1976, pp. 259, 260, 268.

cual es la consecuencia benéfica que la sociedad buscó al crear el derecho. Justicia Social y derecho se encuentran estrechamente relacionados porque si el uno persigue el beneficio social común debe para ello no perder de vista todo lo que a cada hombre le es propio por naturaleza y por señalamiento social, la otra exige que esto último se le otorgue al ser humano. El beneficio social se consigue en el orden y éste a su vez se logra establecer cuando existe la justicia que coordina e integra las acciones hacia ese fin. La Justicia Social -- pues, debe tomar en cuenta a los demás igualitariamente para coordinar e integrar la acción social hacia el orden social. Santo Tomás de Aquino mencionaba en su "Summa Teológica": "La Justicia... tiene por función propia, orientar al hombre en los casos relativos al otro. En efecto, ella implica cierta igualdad... lo que se iguala se ajusta; ahora bien la igualdad se define en relación a otro... lo recto, en -- las obras de justicia, esta constituido por su relación con otro". -- [3]. Este plan de igualdad para la Justicia Social es aceptado por la mayoría de los pensadores del derecho. El Presidente de la República en el discurso al Congreso de la Unión el 1º de diciembre de -- 1976, dijo: "Crear no solo oportunidades iguales, sino seguridades para igualar a los que son desiguales y dar advenimiento a la Justicia Social". [4]. En estas ideas encontramos también la relación igualdad-justicia, relación básica para la vida social apegada al derecho.

En la sociedad encontramos dos grandes grupos sociales: el que tiene todas las condiciones necesarias para vivir una buena vida y -- aquél que tiene únicamente, como medio de conseguir esa buena vida, su fuerza física. Así pues, la Justicia Social debe tratar de conseguir la unificación de la fuerza de trabajo con las condiciones de trabajo necesarias y adecuadas. Este es un problema de todos los miembros de la sociedad, por eso para resolverlo "demandamos la participación y el apoyo de todos para evitar que se siga favoreciendo a unos -- cuantos e impedir que el trabajo se encuentre en desventaja frente al

[3] AQUINO TOMAS, Cit. Pos. PRECLAUO, Op. Cit., p.126

[4] EJECUTIVO FEDERAL, Cit. Pos. S.T.P.S., Ley Federal del Trabajo, 2a., Mex., 1979, p.5

capital. No podemos permitir que las circunstancias económicas, ciegas y al parecer impersonales, esclavicen al hombre; que la pobreza lo encadene a la ignorancia; ni que la ignorancia lo someta a la enfermedad o lo condene a la marginación". [5]. El problema pues, de la Justicia Social se relaciona con el equilibrio entre las fuerzas de desarrollo nacional, porque cada una de ellas debe actuar dentro de su campo con la mayor efectividad posible y esto se logrará cada vez mejor por la capacitación en las acciones y actividades que a cada uno le corresponden. Por lo tanto "es Justicia Social la que la sociedad le debe a sus miembros; Justicia Social que entraña fundamentalmente la de habilitarlos y capacitarlos para que puedan después ejercer sus derechos al trabajo y del trabajo". [6]

Socialmente se alcanzará justicia cuando en los integrantes de la sociedad se haga conciencia de la necesidad de aquélla, para conseguir y sostener el bien de todos y de cada uno, además de respetar los derechos de cada uno; por lo cual "el problema básico de la Justicia Social es un problema de educación, es un problema de capacitación. La Justicia Social fundamental que debemos nosotros esforzarnos en realizar en nuestro país es la capacitación, para que los mexicanos sean capaces de satisfacer sus necesidades; pero entre tanto no tienen la capacidad, tenemos que darles servicio, y esto es Justicia Social, o sea, satisfacer una necesidad con independencia de una capacidad, porque es la capacidad el acto de justicia que está pendiente a quien carece de lo suficiente para satisfacer sus necesidades". [7]. La Justicia Social debe estar guiada a proporcionar educación y capacitación para que estando los ciudadanos preparados satisfagan con mayor facilidad sus necesidades. Si no se hace esto, ¿cómo se puede decir que una sociedad está dando a sus miembros justicia?.

El adiestrar y el capacitar son parte del grave problema educati-

[5] EJECUTIVO FEDERAL, 2º Informe de Gobierno, El Universal, Méx., 1º de septiembre de 1978, p.20

[6] EJECUTIVO FEDERAL, Ceremonia de firma del Convenio INSS-COPLAMAR, Filosofía Política de J.L.P., S.P.P., México D.F., 1979, p.190

[7] LOPEZ PORTILLO JOSE, Su pensamiento, IEPIS, Méx., T. I, p. 111.

vo que hay en el país y que el Gobierno no cesa en su esfuerzo de resolverlo para impartir la Justicia Social que nuestro régimen de Derecho debe proporcionar a todos los mexicanos.

B.- DERECHO CONSTITUCIONAL.

Para el mejor estudio del derecho, recordemos que éste se ha dividido en dos grandes partes (Interno y Externo) y la primera de ellas se subdivide en 2 partes (Público y Privado) también. El Derecho Público se subdivide en varios entre los que figura el Derecho Constitucional, también llamado Derecho Político.

La idea de algunos autores sobre la esencia de este Derecho es: "Conjunto de disposiciones que rigen la Organización del Estado, la constitución del Gobierno, las relaciones de los diversos poderes entre sí y la organización y funcionamiento del Poder Legislativo". [8] "La rama del Derecho Positivo integrada por el conjunto de las normas jurídicas contenidas en la Constitución política del Estado y sus leyes complementarias". [9]. Estos y otros conceptos coinciden en que el Derecho Constitucional es el que se encarga de determinar las funciones y la organización del Estado; la estructura de la Administración Pública y la relación que deben guardar los individuos con el Estado. Como nos podemos dar cuenta, este Derecho regula las relaciones de los particulares con el Estado teniendo como norma suprema y base jurídica a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por lo cual todo aquéllo que tenga que ver con la finalidad de conseguir el bien común, debe estar manifestado en la Ley Suprema del País.

Nuestra tesis desarrollará lo referente al derecho de los miembros de la comunidad de desarrollarse capacitando su persona para conseguir mejor el bien común y con él también el propio. Tratará también de la necesidad de la capacitación que cada día es más urgente, ya que por no tenerla, en las empresas el proceso de producción es perjudicado lo mismo que el trabajo y el capital, pues la producción se vuelve lenta,

[8] MOYO SALAZAR EFRAÍN, Elementos de Derecho, Porrúa, 18a, Méx., 1974, - p. 59

[9] DE PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho, Porrúa, Sa, Méx., 1976, p. 812.

se pierden horas de trabajo, hay muertes, accidentes, incapacidad en el manejo de formación de nuevas habilidades, de nuevas técnicas de trabajo, de nuevas maquinarias, etc.

El Derecho Constitucional pues, regula la acción que la sociedad debe realizar al trabajar y al perfeccionar el trabajo, por lo cual el que la capacitación y el adiestramiento se hayan incluido en ese Derecho ha sido una acertada decisión para el Sector Laboral.

C.- TRABAJO, DERECHO DEL Y AL TRABAJO.

Trabajo es todo el esfuerzo que el hombre realiza con la finalidad de satisfacer sus necesidades diarias. En su vida diaria el hombre tiene relación con otros seres de su especie, que de una u otra manera, actúan para satisfacer sus necesidades también, por lo cual el trabajo humano siempre implica una relación con los demás.

El hombre por naturaleza tiene en su misma esencia el derecho de realizar las actividades necesarias para desarrollarse; este derecho es pues natural, pero el actuar frente a otros derechos como el suyo, pueden surgir choques y conflictos, por lo que todos estos derechos deben ser regulados para que exista armonía y orden al buscar los fines individuales y sociales.

El Derecho Social incluye en su legislación las normas que regulan al trabajo (Derecho del Trabajo). Este Derecho se define como "El conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles" [10]; también se dice que "es el conjunto de normas que protegen y reivindican a todos los económicamente débiles". [11] Otros aspectos incluidos en el aspecto Social son: El Derecho Procesal, el de la Seguridad Social, el Agrario, el Económico.

El Derecho del Trabajo es definido por diversos autores de la siguiente forma: "Conjunto de principios, normas e instituciones que pro

[10] TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, Ga., Méx., 1981, p. 155.

[11] DELGADO MOYA RUBEN, El Derecho Social del presente, Porrúa, Méx., 1977, p. 116

tegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana". [12] "Es la norma que se propone realizar la Justicia Social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital". [13]

Los conceptos de otros autores especializados, en relación al derecho del trabajo son mencionados por Rubén Delgado Moya en la obra ya citada, en las páginas 129 y 130: Mario de la Cueva dice que es "una serie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana". Alfredo Sánchez Alvarado dice que es "el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patronos; entre trabajadores entre sí y entre patronos entre sí, mediante intervención del Estado con objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".

Como podemos darnos cuenta la principal idea de los autores en relación a la naturaleza del derecho del trabajo, es que busca reivindicar a aquéllos que dentro de la economía nacional son los más débiles en el trabajo; busca otorgarles los que es justo por su trabajo, para que así tengan medios mejores y más adecuados para satisfacer con dignidad sus necesidades. Reivindicar debe entenderse, no sólo como el pago justo por su fuerza de trabajo, sino también el otorgamiento de las condiciones adecuadas en el trabajo, para que aquélla sea aprovechada en todo su potencial y empleada sin desperdicio.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16 de diciembre de 1966, aprobó el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el cual los Estados firmantes se comprometieron a adoptar medidas para

[12] TRUEBA URBINA ALBERTO, Op. Cit. p.135

[13] DE LA CUEVA MARIO, El nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Porrúa, 10a, Méx., 1985, T. I, p. 85.

conseguir efectivamente la práctica de los derechos que reconoce ese - Pacto. Esos derechos son entre otros:

- El derecho a un trabajo libremente escogido.
- El derecho de toda persona sin distinción, a condiciones de trabajo justas y favorables.

El derecho al trabajo debe pues ser otorgado por la misma sociedad, ya que ella dependerá en su existencia de que ese derecho exista, pues gracias a él el hombre ha progresado en su vida social. El Ejecutivo Federal mencionó : "El derecho al trabajo tiene que encontrar en la sociedad al obligado, al responsable (porque todo derecho tiene la otra cara, la obligación) y tiene que ser el cuerpo social en su conjunto, con su sistema e instituciones, el que cree, cumpliendo la obligación, el derecho correspondiente al trabajo". [14]

La cantidad de trabajo que tengan los integrantes de un país propicia el mejor desenvolvimiento y desarrollo social, por eso "lo que en todos los casos tenemos que hacer, es ponernos a trabajar organizadamente para elevar la producción y orientarla hacia los bienes y servicios sociales nacionalmente necesarios, satisfacer la demanda de empleos y hacer efectivo el derecho al trabajo, sin el cual el proceso de convivencia útil no se da. Es el trabajo productivo, obligación y derecho para participar en la generación y reparto de la riqueza". [15]

El trabajo social es necesario, pero también es necesaria su reglamentación, por lo que el derecho al y del trabajo deben garantizarse por medio del compromiso de todos los sectores inmiscuidos en el desarrollo social, a crear más empleos y a capacitar y adiestrar a los trabajadores.

D.- LA EMPRESA.

La acción del trabajo se realiza durante la relación que mantiene con el capital, es decir, en la empresa. Por empresa se puede entender,

[14] PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, Palabras en el Programa Nacional de Empleo, S.P.P., 1979

[15] Vid. Nota [4]

según el Diccionario de la Lengua Española, como: "Acción árdua y difícil que se emprende decididamente. Lema o divisa. Intento o designio. Sociedad mercantil o industrial, compañía o asociación con fines productivos". Otras definiciones: "Es la unidad de elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario". [16] "Es la unidad económica de producción". [17] Para la Ley Federal del Trabajo mexicana es: "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" (art. 16).

Estas definiciones conceptos de empresa tienen un factor común, que es el de la acción indispensable para lograr los objetivos, metas o fines que cada empresa se proponga, por esto en ellas se utilizan los términos: intento, servicios, fines productivos, producción, realización, acción, es decir, una implicación de un esfuerzo a realizar o realizado.

El Gobierno con sus reformas constitucionales a la Ley Federal -- del Trabajo, ha buscado humanizar al capital para evitar, en lo más que pueda, que éste persiga sólo el deseo lucrativo, para que considere también al hombre en el trabajo.

Si aceptamos que la empresa es una unidad de capital y trabajo, - ella debe representar el equilibrio de la Justicia Social, entre sus integrantes .

Las reformas mencionadas han tomado muy en cuenta al hombre en el trabajo, ya que la mayor parte de ellas han buscado mejorar el trabajo en toda forma, para conseguir los mejores beneficios para cada uno de los factores de la producción. Se ha dado mayor atención al hecho de capacitar y adiestrar para elevar los niveles de producción y efectividad de las empresas. "Si la mayor productividad tiene su origen primordial - en la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello es obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación, debe ser a cargo del propio patrón, su-

[16] HUECK - NIPPERDEY, Cit. Pos. DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit., p. 169

[17] DURAND PAUL, Cit. Pos. DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit., p. 169

jeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera". [18]

La mejor preparación por el trabajo conlleva en cualquier nivel empresarial, beneficios ignorados antes de ella, por esto la insistencia gubernamental en el cumplimiento de las normas de capacitación y adiestramiento.

E.- OBLIGACIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES.

Las obligaciones laborales se inicia cuando existe una relación de trabajo, pero ¿qué es ésta?. En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo se dice que es: "La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Al aceptarse la relación entre las partes (trabajo y salario), las obligaciones también se aceptan como inherentes a aquélla, y como necesarias en la Justicia Social para conseguir el beneficio de las partes involucradas.

La vida y el estado de salud del trabajador son el origen del que surge el salario; asimismo la actividad producida por ellos se convierte en el factor de progreso y desarrollo de la empresa y de la economía del país; por eso la legislación laboral ha cuidado que la integridad del trabajador se trate de conservar durante la prestación del trabajo. Los fines o metas mencionados se conseguirán si la dirección patronal al trabajo es la adecuada, y si éste realiza su labor debidamente. De aquí surge la importancia de que las partes de la relación de trabajo cumplan con sus obligaciones.

Las obligaciones de los trabajadores que se relacionan con el tema que estamos tratando, son:

- Observar las medidas de prevención y de higiene.
- Conservar en buen estado los instrumentos y útiles.
- Comunicar las deficiencias que adviertan.
- No ejecutar actos que pongan en peligro su seguridad o la de otros.

[18] PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, Iniciativa de Adición de la f. XIII al Apdo. "A" del Art. 123 Constitucional, Diario Oficial, 5-X-1977

- Ejecutar el trabajo con cuidado.
- Perfeccionar su labor.
- Mejorar los resultados.

Las obligaciones patronales son colectivas o sociales, es decir, que de su cumplimiento surgen beneficios no sólo para los trabajadores sino para los mismos patrones, ya que lo que consigue el trabajo, repercute en bien general para la empresa y la sociedad. Sus principales obligaciones son:

- Sostener escuelas Artículo 123 Constitucional.
- Tratar de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- Ayudar a los estudios técnicos, industriales o prácticos de los trabajadores.
- Dar a conocer las disposiciones de seguridad e higiene.
- Proporcionar la capacitación y el adiestramiento necesarios para que los trabajadores puedan cumplir con las obligaciones que les requieran, de una manera más eficaz.

La última de estas obligaciones es la más interesante para nuestro caso, ya que así se perfecciona el trabajo y se mejoran sus condiciones de vida; además la preparación de los trabajadores propicia el aumento de producción, productividad, la disminución de los costos y el aumento de las utilidades.

F.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Para poder asegurar que se alcanzarán las metas y los objetivos - al realizar una actividad, es necesario que se cumplan con un mínimo de normas. Esto es lo que trabajo y capital deben asegurar para que protegiendo y beneficiando al trabajo, esto se transmita al capital. Así -- pues, las condiciones de trabajo son las normas que especifican la forma de cuidar la vida y salud del trabajador, además de las prestaciones -- que debe obtener por su trabajo.

Dentro de las condiciones de trabajo se incluyen las normas de capacitación y adiestramiento que persiguen conservar la salud y vida de los laborantes en primera instancia y en segunda, producir más y mejor.

La Declaración de Derechos Sociales del Constituyente de 1917, la Justicia Social y el Derecho del trabajo han perseguido el bienestar material y espiritual del trabajador, por lo tanto es válido pensar que el capacitarlo y adiestrarlo es un derecho y una necesidad que no se debe hacer a un lado, ya que si se hace, no se estaría cumpliendo con las condiciones de trabajo, lo que acarrearía el que no se cumplan sus fines y el que se perjudique al mismo capital.

"La política de empleo...comprende no solamente aspectos cuantitativos -de puestos de trabajo a generar-, sino en forma muy importante, los aspectos cualitativos de condiciones de empleo y los relacionados con las características de la fuerza de trabajo, especialmente en cuanto a capacitación se refiere. Y es que no estamos tratando de crecer económicamente...sino que estamos tratando de que a través del empleo se dignifique y se realice en libertad, el desarrollo de los mexicanos." [19]

G.- EL ENTRENAMIENTO.

Por este término debemos entender "aquella enseñanza que se da -- con la finalidad de preparar a los trabajadores de cualquier tipo tratando de que sus aptitudes innatas se conviertan en capacidades para actuar en un puesto o realizar acciones adecuadas en su oficio. Puede ser teórico y práctico, ya sea para todas las capacidades requeridas en un oficio o profesión; o para un puesto concreto y determinado, respectivamente. El teórico exige que se adquiera una destreza específica y el práctico consiste en la adquisición de esa destreza. El teórico se necesita en puestos calificados, técnicos y ejecutivos; y el práctico se necesita para los no calificados o semicalificados". [20]

El entrenamiento, es pues, una preparación para poder realizar un trabajo físico o mental futuro, contando con los elementos necesarios para realizarlo adecuadamente.

[19] DE LA MADRID HURTADO MIGUEL, Programa Nacional del Empleo (Proyecto) S.T.P.S. Méx., 1979, p.16

[20] REYES PONCE AGUSTIN, Administración de personal, Limusa, 10a, Méx., 1979, p. 103.

El entrenamiento se compone de la capacitación, y del adiestramiento y de la formación, elementos muy necesarios en la consecución de sus fines.

La necesidad del aprendizaje para el mejoramiento del hecho de la producción, y con el del bien del trabajador y del capital, llevó a la introducción en el Código Civil de 1870, de un Apartado titulado "Del Aprendizaje" que se continuaría en el de 1884. Venustiano Carranza en el Capítulo XII "Del Contrato de Aprendizaje" de la Ley Reglamentaria - del Artículo 123 de la Constitución de 1917 ya habla de la obligación - del maestro de proporcionar una enseñanza progresiva y completa. También la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 señala que "el aprendiz reciba a cambio de la prestación de sus servicios la enseñanza de un arte u oficio más una retribución en numerario", o "convenida". - Además se incluía la obligación de las empresas a tener aprendices. La constante falta de aplicación de las leyes y los abusos que se sucedían desde 1931 en este aspecto, van a traer consigo como consecuencia la generación de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en la cual en su Exposición de motivos se "suprimió el Contrato de Aprendizaje" porque - "era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos"; en cambio se recogió la idea de favorecer cursos de capacitación profesional. [21]

II.- LA CAPACITACION.

Es un proceso didáctico que busca dar conocimientos científicos, técnicos y administrativos; creando las aptitudes necesarias para realizar las actividades laborales de un modo eficiente.

En la Exposición de motivos del Decreto que adiciona la fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional del 5 de octubre de 1977 se expresa claramente la necesidad de la capacitación: "En efecto, la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las ha-

[21] S.T.P.S., La evolución del aprendizaje y su reglamentación, Méx., 1977, Capítulo III

bilidades del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros in suficientemente capacitados con maquinaria innovada. "El aumento de población y la constante necesidad de nuevos empleos nos hace pensar en la evidente necesidad de la capacitación. "Es evidente que no podremos aumentar el número de empleos ni mejorar su calidad en los grados en que el país lo exige, si no elevamos la productividad, lo que implica mejorar y aumentar la capacidad y la instrucción de nuestros trabajadores. Queremos que haya trabajo socialmente productivo para todos y que todo el que lo pretenda esté capacitado para trabajar". [22]

I.- EL ADIESTRAMIENTO.

Es un proceso didáctico que trata de conseguir el desarrollo de las habilidades para realizar un trabajo. "Es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular o matriz". [24] Proceso mediante el cual se aprende una serie de conocimientos de orden tecnológico y se adquiere el mínimo de habilidades y destrezas requeridas para la ejecución correcta y eficiente del trabajo". [25]

El adiestramiento es práctico y para determinado puesto por lo que debe ser utilizado al contratar a personal nuevo; o al cambiar a alguna persona de puesto; o al comprar nueva maquinaria; o si se desea quitar defectos; o si se cambia de sistema de trabajo.

El adiestramiento puede ser empresarial, es decir, en el mismo lugar del trabajo o extracorporal, es decir, en una escuela.

[22] PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, 2º Informe de Gobierno, Filosofía Política de J.L.P., S.P.P. Méx., 1978, p. 196 y 197.

[23] IBIDEM, p. 197

[24] ARIAS GALICIA FERNANDO, Administración de Recursos Humanos, 7a., Trillas, Méx., 1979, p. 319.

[25] ROMO GARCIA GEORGINA, Estrategias de adiestramiento, Pedagogía para el A., Vol. IX Julio-Septiembre, 1979, N° 36, ARMO, Méx., P. 54.

El adiestramiento puede ser proporcionado por personas especializadas y también por trabajadores de la misma empresa más expertos.

J.- LA FORMACION Y LA FORMACION PROFESIONAL.

El trabajador al realizar su trabajo no solamente necesita sus conocimientos y sus habilidades, sino también sus deseos de querer hacer las cosas y hacerlas bien, es decir, necesita también su voluntad. Mencionamos la voluntad porque la formación se puede definir como la creación y desarrollo de hábitos de todo tipo, necesarios para que la persona actúe ordenada, decidida, responsable y lealmente en cualquier actividad.

Laboralmente el personal debe contar con hábitos de adhesión, puntualidad, cooperación, honradez, etc.

La formación profesional incluye, además de lo dicho, el hecho de que persigue perfeccionar a alguien para ejercer una actividad definida y específica. Así pues, la formación profesional es: "Todo proceso de obtención de conocimientos y desarrollo de aptitudes que permiten la -- preparación integral del hombre para una vida activa y satisfactoria, -- así como para un eficiente desempeño profesional en cualquier nivel de clasificación y responsabilidad, y una participación consciente en la vida social, económica y cultural". [26]

K.- LA EDUCACION.

El concepto de educación la considera como la transmisión y adquisición de los bienes de cultura. Es un fenómeno social que se ha dado en todos los grupos humanos de varias formas, una la espontánea, asistemática o informal y otra la dirigida, sistemática o formal; cada una de ellas según el periodo de la historia que se ha presentado.

La educación es un proceso permanente de aprendizaje del que dependen, en el ramo laboral, los beneficios para los trabajadores, el capital y la sociedad. El progreso de la nación depende también de la --

[26] U.C.E.C.A., Guía técnica para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento en las empresas, Méx., Julio 1979, p. 144.

educación ya que éste implica desarrollo tecnológico y científico continuo para el crecimiento económico del país. El desarrollo y crecimiento de un país en todos los aspectos depende en gran medida del impulso y la importancia que se le de al aspecto educativo de sus miembros. Esto último cada vez es más problemático por razones como: el aumento de personas que se incorporan a la vida económicamente activa; los cambios de puestos, oficios o profesión; el analfabetismo y, además, la deficiencia en la educación misma. Todo esto hace importante el esfuerzo del Gobierno al haber creado y seguir sosteniendo los medios de implantación de la capacitación y el adiestramiento dentro del Sistema Educativo Nacional.

La acción educativa incluye la formación y el desarrollo de la personalidad, además de la preparación (entrenamiento) necesarios ambos para el desenvolvimiento del hombre en sociedad. El progreso material y espiritual del ser humano es parte de la adquisición educativa que se realiza personal y socialmente. La educación para el trabajo por la capacitación y el adiestramiento se guía a buscar la satisfacción de las necesidades de los sectores que participan en el proceso productivo, empezando por la de la preparación que será la propiciatoria de la satisfacción de las demás necesidades.

La situación económica actual ha llevado a hacer desaparecer la idea de que el desarrollo económico de un país se consigue sólo con los bienes de capital pues las necesidades han quitado las vendas de los ojos para ver que los integrantes del país deben participar también sabiendo aprovechar los recursos naturales y conociendo la tecnología para utilizar adecuadamente aquéllos.

Recordemos que Alemania y Japón levantaron su economía gracias a la educación que esos pueblos tuvieron después de la Segunda Guerra Mundial.

Si las altas tasas de natalidad en nuestro país se siguen incrementando tendremos que incrementar también la productividad, lo que no se conseguirá si sigue habiendo la cantidad de analfabetas y la deserción escolar con que contamos.

Hay que pensar en que México está pagando grandes cantidades por el derecho de usar patentes y máquinas obsoletas. Con tecnología ade-

cuada y propia el país podría competir en los mercados internacionales evitándose la fuga de divisas que ha sido y sigue siendo tan dañina para nuestra economía. Los países desarrollados invierten más en investigación ya que con ella consiguen un mayor aprovechamiento de los recursos naturales, crean tecnología que pueden exportar y mejorar sus sistemas y métodos económicos. Esta competencia con los demás países ocasiona que en México ya no deba existir el trabajo de "lo que sea" - sino que se infunda en los mexicanos la necesidad, el descejo y la exigencia de la preparación, de la formación, del entrenamiento.

"Aún hay errores en el Sistema de Educación Oficial para el trabajo. Según el Profr. Bernardo Cobos, Srio. de Educación de la C.T.M. el problema de fondo es la falta de organización. Subsiste la desvinculación entre el aparato económico y las escuelas gubernamentales que forman obreros calificados, según Cobos. Además, no se planifica la formación de técnicos conforme a las necesidades de la industria". [27]

A pesar de todo existen factores que de una u otra manera afectan a los fines primordiales de la educación de nuestro país. Así lo acepta el Gobierno Federal en el Programa Nacional de Empleo pp. 37 y 38: "Los altos niveles de analfabetismo (6 millones) representan la quinta parte de la población mayor de 15 años. Los amplios rezagos educativos implican que el índice de escolaridad promedio nacional sea inferior a los 4 grados y 1.5 en el campo. El esfuerzo nacional educativo no ha poseído la orientación, características y contenido más apropiado a las necesidades del desarrollo nacional. El Sistema Educativo Nacional se ha expandido más en cantidad que en calidad. Los bajos niveles de escolaridad así como las deficiencias cualitativas, son obstáculo para la adquisición más rápida y eficiente, de habilidades y conocimientos específicos y prácticos para el trabajo. Subsisten problemas de desvinculación entre las actividades académicas y las destinadas a la capacitación. Hay falta de capacidad profesional para atender la capacitación".

[27] ARANDA HUMBERTO, Aumenta la demanda de mano calificada, Excelsior Méx., 9 - Nov. 1981, p. 4 y 20

La problemática educativa ha sido concientizada por el Gobierno y por ello se han buscado soluciones para resolverla, por ejemplo: programas de alfabetización; creación del Instituto Nacional para la Educación de los adultos; creación de la U.C.E.C.A.; y en general toda la legislación sobre capacitación y adiestramiento.

En definitiva, el trabajo debe estar estrechamente unido a la educación, ya que son procesos que se complementan mutuamente, por eso nuestra organización política y jurídica debe adecuar las capacidades a las necesidades y el medio de hacerlo más eficazmente es propiciando y asegurando la mayor y mejor capacitación como un derecho de los mexicanos a ser y vivir mejor. Todo esto se consigue únicamente con la educación que es el más importante aspecto de Justicia Social que debe ser apoyado por el Estado.

Así pues, "la Justicia Social debe establecerse en función educar, de capacitar a la gente, para que, con su trabajo pueda satisfacer las necesidades. La capacitación para el trabajo es fundamentalmente una acción educativa... la base fundamental que permite el desarrollo de un país es el hombre, el hombre preparado. La inversión más importante que puede realizarse en este país es, la educación, la formación de nuestros profesionales, de nuestros intelectuales, de nuestros trabajadores especializados..." [28]

El problema económico actual de nuestro país es problema de educación y debemos luchar por solucionarlo, pero propiciando o regresando a la calidad y no a la cantidad de los educandos.

L. - LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE.

Dijimos que la educación es un proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo tanto la capacitación y el adiestramiento se llevan a cabo por medio de estos pasos necesarios en todo proceso de adquisición y transmisión de conocimientos.

La enseñanza es el proceso por el cual se crean situaciones pro

[28] LOPEZ PORTILLO JOSE, Su pensamiento, I.E.P.E.S., Méx., 1979, T. I, pp. 109-110

picias y condiciones adecuadas, así como por el que se sugieren algunas actividades oportunas, con el fin de facilitar y dirigir el aprendizaje de las personas. Para llevar a cabo de manera adecuada la enseñanza se necesita utilizar un sistema y un conjunto de métodos que ayuden a desarrollar en los individuos las condiciones y cualidades necesarias para poner en práctica los conocimientos y habilidades que vayan adquiriendo.

El aprendizaje es la modificación de conducta permanente y habitual que se adquiere por la enseñanza formal o informal. Sus fines principales son:

- modificar la actitud y la conducta;
- promover la formación de nuevas actitudes y conductas mejores;
- enriquecer la personalidad con nuevos y mejores recursos de pensamiento, acción y convivencia social.

En fin, que el proceso enseñanza aprendizaje es todo el conjunto de acciones que persiguen perfeccionar y desarrollar los conocimientos, las aptitudes, los hábitos, las actitudes de las personas proporcionándoles elementos que les ayuden a mejorar sus actividades diarias.

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACION LABORAL

A.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

1.- LA CONSTITUCION.

La normación de la conducta de un conglomerado humano, actualmente se encuentra en las Constituciones Políticas de cada país, en ellas se determinan todos los derechos de los individuos ante el Estado, se establece también las estructuras política, económica y social que lo conforman, siendo además, el origen de donde afloran las demás leyes. Este tan importante documento debe ser el receptáculo de todas las decisiones del pueblo en cuanto a objetivos, programas y experiencias se refiera como resultado de su desarrollo histórico y social.

México ha tenido a partir de su movimiento independentista varias constituciones o documentos que hacían sus veces. El primero de ellos fue el Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, presentado por Don José María Morelos y Pavón en el año de 1814 y que tuvo su antecedente en los "Sentimientos de la Nación" conocido también como los "Veintitres puntos". En uno de esos puntos, el 12 se dice: "...la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso serán tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen... la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia..." En estas ideas se vislumbra el antecedente del constitucionalismo social mexicano y además, analizándolo desde nuestra perspectiva encontramos que ya se visualizaba la necesidad de que el trabajador mejorara, gracias a su trabajo, en su forma de vida y en su capacidad.

Al habiéndose conseguido la Independencia se expide El Acta Constitutiva de la Federación y la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824; con estos documentos se organiza bajo régimen Federal a la República naciente.

El ajuste dentro de la vida política del país se fue realizando con los intentos centralistas de las Siete Leyes de 1836 y las Bases

Orgánicas de 1843 hasta llegar a la segunda Constitución de 1857. Esta Constitución fue el inicio de la fortificación Constitucional de la República Federal, que llegaría con la Constitución de 1917, la cual establecería por vez primera en el mundo, los derechos sociales que serían nuevos modelos jurídicos dentro de la Constitución.

La Constitución de 1917 se fue creando a través de nuestra historia hasta llegar, en Querétaro el 21 de noviembre de 1916, a encontrar el grupo de mexicanos que la plasmarían en el papel, después de discutir lo más conveniente para México, el 5 de Febrero de 1917. -- Fue escrita a mano en un libro que se guarda en el Archivo General de la Nación.

La Constitución es la Norma Fundamental que contiene los anhelos, propósitos e ideales del pueblo mexicano; esto es el motivo de la unión de nuestro pueblo y lo que nos convierte en una nación proyectada al futuro.

La Constitución es el gran proyecto de nuestro país, el cual se ha ido formando a través de los años con el fin de construir la sociedad que deseamos y las normas que han de regular nuestra convivencia en esa sociedad.

La Constitución Mexicana de 1917 surgió de la necesidad de un pueblo; necesidad de cambio en lo político y con ello en la forma de vida. Necesidad de obreros y campesinos de vivir de su trabajo y no sólo con su trabajo; necesidad del hombre de vivir de su esfuerzo esperando el fruto de éste traducido en mejores condiciones de vida. -- Por esto se necesitaba una nueva Constitución, nueva para que fortaleciera y reforzara los derechos y las libertades de los mexicanos, así como los derechos y libertades de los grupos sociales desposeídos y también los intereses de la Nación frente a los externos y frente a las privilegiadas minorías que se habían creado.

La consecuencia y resultado de todos estos anhelos fue la Constitución firmada el 31 de enero de 1917 y protestada su guarda ese mismo día, para después ser promulgada el 5 de febrero del mismo año, iniciándose así la etapa constructiva revolucionaria.

Aún a pesar de los ideales que produjeron nuestra Constitución, la sociedad mexicana en que vivimos no es como su anhelante espíritu.

Sus directrices no siempre se cumplen y muchas veces ni siquiera se aplican. Para conseguir que sea vigente por su práctica y no por su temporalidad es indispensable conocerla para exigir que los ideales y pensamientos del Constituyente del 17 se hagan realidad.

La Constitución es la que señala nuestro destino; es la que nos indica lo que somos y lo que queremos ser; es el camino de un pueblo que en paz quiere desarrollarse progresando en todos los aspectos sociales y materiales. Por esto, cada mexicano debe ser conocedor de la Carta Magna, un reformador y un defensor asiduo de sus principios para con ello hacer de México un país que consiga realizar mejor su destino en la historia.

2.- LOS DERECHOS SOCIALES.

Los conceptos que se han vertido sobre el derecho social han sido muchos por ejemplo: Martín Granizo y González Rotvos, dicen: "es el conjunto de normas o reglas dictadas por el Poder Público para regular el régimen jurídico social del trabajo y las clases trabajadoras así como las relaciones contractuales entre las empresas y los trabajadores". [29] Otros conceptos Vid. Nota [10] y [11]. El mismo autor, en la página 54 de su obra determina el campo del Derecho Social diciendo: "...le corresponden las leyes de trabajo, asistencia, agrarias, economía y seguridad. Todos los cuerpos legales señalados tienen como denominador común:

- Se refieren a individuos como integrantes de grupos sociales o sectores de la sociedad (obreros, campesinos, trabajadores independientes, proletarios, desvalidos).
- Carácter protector de las personas, grupos y sectores.
- De índole económica.
- Tratan de establecer un complejo sistema de instituciones y controles para transformar la contradicción de intereses de clases sociales en una colaboración pacífica y en una convivencia justa".

[29] MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO, El derecho Social, Porrúa, 2a., Méx., 1967 p. 51

El Derecho Social se ha ido formando a través de nuestra historia, por las diversas aportaciones ideológicas en este sentido, por -- ejemplo Don José María Morelos y Pavón en sus "Sentimientos de la Nación" dados a conocer el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo durante el Congreso del Anáhuac, y que ya mencionamos antes, nos menciona que las leyes deben moderar tanto la riqueza como la pobreza para que el pobre sea mejor en costumbres y en ciencia. Esto es el inicio, dentro del México independiente, del deseo de que nuestras leyes vayan perfeccionando el aspecto social del nuevo pueblo mexicano ya que con estos inicios se está ya procurando que los que venden su fuerza de -- trabajo cuenten con un soporte jurídico que de alguna manera vaya propiciando su mejor forma de vida.

Los aspectos que abarca el Derecho Social no aparecieron ni en las Constituciones de 1824 ni de 1836, como tampoco en las Bases Orgánicas de 1848 ya que la influencia externa era de ideas liberales y -- completamente individualista. Es hasta 1856-1857, en el Congreso Constituyente que empiezan a surgir los primeros precursores de nuestro Derecho social como Melchor Ocampo, Ignacio Ramírez, Ponciano Arriaga y otros. Trataron aspectos relacionados con los derechos sociales que no se habían tomado en cuenta en nuestras anteriores legislaciones. -- Ponciano Arriaga analizó las anteriores Constituciones diciendo: "Debo la Comisión proponer una Constitución puramente política sin considerar en el fondo los males profundos de nuestro estado social, sin comentar ninguna de las radicales reformas que la triste situación del -- pueblo mexicano reclama como necesarias y aún urgentes...? La Constitución ¿debe ser puramente política o encargarse de conocer el estado social? Problema difícil y terrible que más de una vez nos ha puesto en la dolorosa alternativa, o de reducidos a escribir un pliego de papel más, con el nombre de Constitución; pero sin vida, sin raíz ni cimiento; o acometer y herir de frente intereses o abusos envejecidos, consolidados por el transcurso del tiempo, fortificados por la rutina y en posesión, a títulos de derechos legales, de todo el poder y toda la fuerza que da una larga costumbre, por mala que sea..." [30]

[30] ZARCO FRANCISCO, Historia del Congreso Extraordinario Constituyente 1856 - 1857

Es aspecto individualista de la mayoría de los legisladores de este Congreso no pudo ser modificado por la preocupación social de los personajes mencionados, ya que al firmarse la nueva Constitución el 5 de febrero de 1857 siguió predominando aquél. Gran influencia tuvo en esta decisión Ignacio Vallarta ya que en su intervención llegó a mencionar que la ley no podía intervenir en los asuntos relacionados con las libertades de trabajo y de industria. Esta situación hizo que el Derecho Social en México tuviera que retardarse aún más.

La situación social durante el gobierno de Porfirio Díaz cada vez fue más problemática y básicamente en el aspecto laboral. Así la situación no se hicieron esperar movimientos sociales como la huelga de Cananea en junio de 1906; en julio del mismo año, el Programa político social del Partido liberal, liderado por Ricardo Flores Magón, que contenía 52 puntos analizando la situación de los campesinos y obreros; y proponiendo reformas a la situación político-social.

Los puntos que interesan a nuestro trabajo son:

- el 21 que establece el horario de 8 horas de trabajo y el salario mínimo.
- el 22 que reglamenta el trabajo doméstico y el trabajo a domicilio.
- el 23 que pide adoptar medidas en el trabajo a destajo.
- el 24 que prohíbe el empleo de niños menores de 14 años.
- el 25 que obliga a mantener mejores condiciones de higiene y a dar seguridad a los trabajadores.
- el 26 que obliga a dar alojamiento higiénico a los trabajadores.
- el 27 que obliga a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- el 28 que declaran nulas las deudas de los trabajadores.
- el 29 que den medidas para evitar abusos con medieros.
- el 30 que se indemnice a los arrendatarios que mejoren las propiedades de los arrendadores.
- el 31 que se prohíba: pagar al trabajador con algo que no sea moneda, poner multas, se hagan descuentos, se retarde el pago, se niegue el pago al que se retire del trabajo; se supriman las

tiendas de raya.

- el 32 que se obligue a todas las empresas a utilizar un mínimo de extranjeros; no se permita que iguales trabajos se paguen peor a mexicanos; no se permita que se pague de diferente forma a los mexicanos.
- el 33 que se haga obligatorio el descanso dominical.

Todos estos puntos van a ser aspectos muy importantes en la discusión del Congreso Constituyente de Querétaro ya que habfan surgido de la sufrida vida de los campesinos, los obreros, los artesanos, los mineros que esperaban que ahora sí se les tomara en cuenta dentro de la legislación de su Patria. De esos puntos van a surgir los principios y las instituciones que conformen nuestra Declaración de Derechos Sociales en ese Congreso. Con él nace el derecho del trabajo, dejando a un lado el Derecho civil que hasta ese entonces era el que regulaba las relaciones laborales, y propiciando los derechos sociales de los grupos más necesitados. "En la historia, entonces virgen, de los movimientos sociales, emerge nuestra revolución... y encuentra la fórmula de hacer síntesis dialéctica de lo social y de lo individual y transformar la revolución en Constitución y la Constitución en instituciones dinámicas. Con ellas y con las leyes generales... tenemos los instrumentos para seguir con el reparto de la riqueza pública y el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo". [31]

El Congreso Constituyente inició sus trabajos el día primero de diciembre de 1916 con la entrega del Proyecto de Constitución al Congreso de parte de Don Venustiano Carranza, el cual dijo en su Discurso: "...desgraciadamente los legisladores de 1857 se conformaron con la --proclamación de principios generales que no procuraron llevar a la práctica acomodándolos a las necesidades del pueblo de México para darle una pronta y cumplida satisfacción. De manera que nuestro Código Político tiene en general el aspecto de fórmulas abstractas en que se han condensado conclusiones científicas de gran valor especulativo, pero de las que no ha podido derivarse sino poco o ninguna utilidad positiva".

[31] EJECUTIVO FEDERAL, 2º Informe de Gobierno, El Universal, Méx., -- Sept. 1978, p. 23

[32] Con estas ideas nos podemos dar cuenta que la idea fundamental - fue tratar de hacer que la Constitución no se quedara únicamente en la teoría y que se incluyeran en ella los derechos sociales, mas el Proyecto decepcionó a los Constituyentes ya que ninguna de las reformas - sociales fue asegurada debidamente. En el Debate sobre el Proyecto -- los 14 oradores que participaron hicieron notar lo que acabamos de mencionar. Héctor Victoria, diputado obrero por Yucatán, dijo: "El artículo 5° debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada --- máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de -- conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujgres y los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc." [33] Alfonso Cravioto, dijo: "Insinúo la conveniencia de que la Comisión retire... todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo 5°, a - fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que se rá el más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su Revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera - de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros." [34] Por el Debate que se llevó a cabo se hizo conocer el - interés de crear un Título especial sobre el Trabajo y por ello se integró la Comisión encargada de redactar el Proyecto del nuevo Título - sobre Trabajo y Previsión Social que se discutió y aprobó los días 23, 24 y 26 de enero de 1917 creándose así el Derecho Social Mexicano.

Nuestra Revolución se hizo, pues, para darles a los campesinos - tierra y a los trabajadores los principios legales que les ayudaran a garantizar su adecuada posición entre los factores de la producción.

El Constituyente de 1917, unió en nuestra Constitución los tradi

[32] CAJANZA VENUSTIANO, Diario de los Debates del Congreso Constitu-
yente, Sría. de Gobernación, Méx., 1917.

[33] IBIDEM

[34] IBIDEM

cionales derechos del individuo con los derechos sociales para otorgar le a cada trabajador mexicano todo lo necesario para su vida, bienes--tar y desarrollo, junto con el de su familia derecho a la educación, - al trabajo, a la habitación popular.

Los Derechos sociales de nuestra Constitución se están desarro--llando desde 1917 en beneficio del hombre mexicano, a través de las reformas que se llevan a cabo en nuestra Carta Magna.

5.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La consecuencia del trabajo de los constituyentes de 1917 en relación al aspecto más importante del sector social como lo es el trabajo, se plasmó en un título de la Constitución de ese año, como un beneficio de la Revolución.

El Título Sexto, Del Trabajo y de la Previsión Social, de la --- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 dice así

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

- I.- la duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general, y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de -- contrato.
- IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario do un día de descanso, cuando menos.
- V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán --

forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario ínte-
gro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adqui-
rido por su contrato. En el periodo de la lactancia, ten-
drán dos descansos extraordinarios por día, de media hora -
cada uno, para amamantar a sus hijos.

- VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, - considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrí- cola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será re- gulada como lo indica la fracción IX.
- VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin to- ner en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensa- ción o descuento.
- IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se es- tablecerá en cada Estado.
- X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso - legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las - horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario - podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces conse- cutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mu- jeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase - de trabajos.

- XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.
- XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.
- XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermedio.
- XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre la higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la nego--

- ciación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.
- XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenecieran a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.
- XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.
- XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por termi-

- nado el contrato de trabajo.
- XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salario o --- sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos - de concursos o de quiebra.
- XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de -- sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su - familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad - excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores, será -- gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.
- XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un - empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que - además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresa - rio contratante.
- XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, -

aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multas.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato despedirse de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se considerarán de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los

trabajadores en plazos determinados. [35]

Para nuestro estudio nos interesa sobre manera el Artículo 123 en su original porque de él se desprende de manera implícita la necesidad en nuestra legislación laboral de incluir explícitamente los aspectos de capacitación y adiestramiento como parte de los derechos sociales con que se deben contar.

Si analizamos el Artículo encontraremos que:

- Desde el primer párrafo se están tomando en cuenta las necesidades de cada región, y una necesidad siempre ha sido el hecho de que las personas estén preparadas para realizar mejor cualquier actividad... además se le da la posibilidad al Congreso y a las Legislaturas de los Estados que legilen sobre aspectos de trabajo.
- En la fracción II encontramos que se prohíben las labores peligrosas para las mujeres y los menores de diez y seis años, pero yo me pregunto ¿solamente hay labores peligrosas para mujeres o niños y no para hombres? pienso que -- las que son peligrosas para unos lo son para otros, lo -- que las hace ser menos para unos que para otros es la preparación que tengan en ellas, el que estén más o menos capacitados y adiestrados para sus trabajos. Desde aquí se empieza a vislumbrar la necesidad de dar preparación a -- los trabajadores para reducir la peligrosidad de los trabajos.
- La buena realización de un trabajo implica no solo el hacerlo bien y saber cómo hacerlo bien, sino también las -- disposiciones, actitudes, hábitos, responsabilidad, etc. lo que se adquiere por la preparación y la formación que se va adquiriendo en la escuela; y el original del Artículo 123 ya determinaba en su fracción XII el establecimiento de escuelas en toda negociación. La capacitación y el adiestramiento suponen para sus mejores resultados la educación escolar.

[35] Constitución Política Mexicana 1917, Sría. de Gobernación, Méx., 1956.

- Los accidentes de trabajo siempre se han dado en mayor o menor grado dependiendo de la atención que se ha puesto a utilizar todos los medios posibles para evitarlos. En la fracción XIV del artículo se hacen responsables de -- los accidentes de trabajo a los patronos; esto obligaba a pensar en formas de evitarlos y jurídicamente no se hizo más hasta la reforma de 1978, sobre la capacitación y el adiestramiento.
- De manera más directa la fracción XV obligaba a los patronos a adoptar las medidas más adecuadas para evitar - accidentes en el uso de máquinas, herramientas, etc. y a organizar el trabajo para dar mayor garantía de vida y de salud para el trabajador. Pero todo esto lo dejaba - al criterio de los patronos sin una obligación concreta como hacerlo.
- En el inciso h) de la fracción XXVII se implican también las obligaciones de los patronos a ayudar a los trabajadores en su mejor participación en el trabajo.

En conclusión, del análisis del artículo 123 original en relación a nuestra temática, se puede decir que el artículo habla de las obligaciones del patrón y no dice en ningún lado del derecho del trabajador a exigir, aunque la correlatividad de la obligación implica siempre un derecho de otro. Además, con todas estas obligaciones que el Constituyente de 1917 impuso a los patronos, se estaba dando cuenta de la necesidad que tenían los trabajadores de ser protegidos de alguna manera de la peligrosidad e inseguridad de sus trabajos. Todas estas decisiones del Congreso no iban a solucionar el fondo de esta problemática, pero fueron medidas que iniciaban el proceso para el mejoramiento teórico y práctico (capacitación y adiestramiento) de los trabajadores.

Nuestro Artículo 123 Constitucional ha tenido diversas reformas y adiciones desde su publicación; nos avocaremos a aquellas que interesan para este trabajo.

Han sido 15 los decretos de reforma o adición por los que

ha pasado el Artículo 123 Constitucional.

La PRIMERA reforma fue del párrafo inicial y de la fracción XXIX por Decreto del 31 de agosto de 1929, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 6 de septiembre de 1929 y los textos quedaron de la siguiente manera:

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales registrarán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Fracción XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá los seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos.

La reforma al primer párrafo no se puede decir que sea reforma sino solamente una mutilación de ciertos términos del texto anterior ya que en esencia queda igual dando la facultad al Congreso de expedir todas las leyes necesarias para el trabajo, ahí seguía abierta la posibilidad de legislar sobre capacitación y adiestramiento.

La reforma de la fracción XXIX amplía el campo de posibilidades para llevar a cabo la instrucción teórica y práctica de los trabajadores por la Ley del Seguro Social.

La QUINTA adición se dió en el Decreto del 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, creándose el apartado "B" con XIV fracciones, pasando las anteriores fracciones al apartado "A".

En la fracción VII del apartado "B" se dice: la designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública.

Aquí encontramos una preocupación más directa de la preparación de trabajadores al servicio del Estado, por medio de la creación de estas escuelas que capaciten y adiestren a los trabajadores para su labor. Pero ¿y los trabajadores que no laboran para

el Estado, qué? Ellos seguan con la necesidad de que jurídicamente se les amparara con leyes que ayudaran a que su trabajo mejorara.

La SEPTIMA reforma dada en el Decreto del 20 de noviembre de 1962, y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de 1962, en vigor al día siguiente de su publicación reformó entre otras la fracción VI del apartado "A" que quedó en uno de sus párrafos así:

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Aquí de manera indirecta ya se ve la necesidad de preparación de las personas desde temprana edad, aunque ésta depende del salario mínimo remunerador del mismo trabajador sin ningún tipo de apoyo Estatal.

La DECIMA PRIMERA reforma del Decreto de 27 de diciembre de 1974, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1974 y en vigor al día siguiente de su publicación, afectó a varias fracciones, entre las que nos interesan para el tema, están la XV y la XXIX del apartado "A".

La fracción XV se reformó de la siguiente manera: "El patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso".

En realidad en esta fracción no hay reforma de fondo o esencial ya que lo mismo que decía el original, lo dice ésta pero de otra manera. Lo positivo del texto para nuestros fines es constatar la insistencia de los legisladores en obligar al patrón a bus

car la forma de garantizar la salud y la vida de los trabajadores y por medio de sanciones si no lo realiza buscando los medios más adecuados.

La fracción XXIX: "Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares".

Esta reforma en la fracción XXIX especifica más los aspectos en los que la Ley del Seguro Social beneficia a los trabajadores y ya menciona la protección y seguridad de ellos, que les da con diferentes programas entre los que se encuentran los cursos de adiestramiento técnico y los de capacitación para el trabajo.

La DECIMA TERCERA fue adición a la fracción XII y reforma a la fracción XIII del apartado "A" que se hicieron por Decreto del 30 de diciembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978, en vigor al día siguiente de su publicación.

La adición a la fracción XII no modifica lo que de ésta nos interesa para nuestro estudio, ya que eso solo se redactó de diferente manera: "Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y además servicios necesarios a la comunidad". (Véase el comentario a la fracción -- XII del Artículo original, anteriormente hecho).

La reforma de la fracción XIII fue la siguiente: "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Por fin, después de 60 años, se consigue que la Ley ampare la necesidad y el derecho que los trabajadores tienen en los aspectos de capacitación y adiestramiento, dentro de su trabajo y -

ante el capital. Esta es la más importante reforma, en este sentido, que ha tenido el Artículo 123 Constitucional, porque ha --- abierto las puertas de un mayor desarrollo y beneficio tanto para el capital como para el trabajo, que se multiplicarán en progreso para nuestro país.

En esta misma reforma se reformó la fracción XXXI del apdo: "A" que en el párrafo que nos interesa en este trabajo, dice: "También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a.....; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las -- obligaciones de los patrones en materia de capacitación y - adiestramiento de sus trabajadores.... para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local....".

Esta reforma es de beneficio a nivel federal, por lo que todos los trabajadores desde el momento de la publicación pudieran empezar a exigir con bases legales, el que sus patrones satisficieran su necesidad de preparación ejerciendo así el derecho a la capacitación y el adiestramiento, para el mejoramiento propio, patronal y nacional.

El Artículo 123 se complementa aún más cuando en 1978 se le adiciona un párrafo inicial propuesto por el Ejecutivo Federal para incorporar el derecho de toda persona al trabajo. Este Decreto se dió el 8 de diciembre de 1978 y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación al 19 del mismo mes y año, entrando en vigor el día siguiente de su publicación.

La adición mencionada es la siguiente: "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley".

Esta adición también es importante mencionarla en este trabajo ya que dentro de ella también están implícitas la capacitación y el adiestramiento, pues forman parte importante de la orga

nización social del trabajo y para el trabajo.

Hasta aquí hemos estudiado lo relacionado con la capacitación y el adiestramiento que el Artículo 123 Constitucional nos menciona en el apartado "A" que norma las relaciones laborales de todos los trabajadores, exceptuando a los trabajadores al servicio del Estado, los cuales se rigen por el apartado "B" del mismo Artículo.

La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores al servicio del Estado no están tan explícitos en el apartado "B" como lo están para los demás trabajadores en el apartado "A", pero estudiando el apartado podemos decir que se originan de la fracción VII, que dice: "...El Estado organizará escuelas de Administración Pública". En ninguna otra parte del apartado se menciona la obligación y el derecho para dar o exigir esa preparación, mas esa simple oración los implica a ambos ya que cada una de las dependencias de la Administración Pública se han encargado internamente de realizar la formación de sus recursos humanos de la manera que más les conviene de acuerdo con sus necesidades. En el siguiente capítulo ampliaremos más lo relativo a la capacitación y el adiestramiento en la Administración Pública.

B.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- ANTECEDENTES.

La capacitación y el adiestramiento, los cuales los tenemos ya establecidos como derecho de los trabajadores, tienen sus antecedentes legales en el Código Civil Mexicano. Encontramos en el Código Civil de 1870 un capítulo "Del Aprendizaje" que abarca los artículos del 2651 al 2658, algunas ideas que nos interesan de esos artículos son:

- Artículo 2651.- El contrato de aprendizaje... se otorgará por escrito ante dos testigos...
- Artículo 2652.- Este contrato es nulo si no se fija el tiempo que debe durar el aprendizaje.
- Artículo 2653.- En el contrato deberán constar... las circunstancias necesarias para que el aprendizaje comience a -

tener retribución. Esta entretanto se considerará -- compensada con la enseñanza.

Artículo 2654.- El maestro que sin justa causa despida al aprendiz... deberá indemnizarle, si ya recibía retribución... si el aprendiz no recibía aún retribución, será indemnizado a juicio del Juez.

Artículo 2655.- Son justas causas para despedir al aprendiz, las que ...señala el artículo 2567.

1.- SU INHABILIDAD...

Promulgación: 8 de diciembre de 1870 y vigencia desde 1° de mayo de 1871.

Esta legislación civil sitúa al aprendizaje dentro de una concepción artesanal y como podemos deducir, aquí se encuentra el origen legal de lo que actualmente es la capacitación y el adiestramiento.

El Código Civil de 1884 sin ninguna reforma esencial, retoma el capítulo "Del Aprendizaje" en los artículos del 2532 al 2539, siendo promulgada el 31 de marzo de 1884 e iniciando su vigencia el 1° de junio del mismo año.

Con la Constitución de 1917 el Artículo 123 fue la única fundamentación legal reguladora de las relaciones laborales en todo el país; esto trajo consigo una multitud de interpretaciones a las determinaciones estipuladas en aquél y también una heterogeneidad de efectos de un Estado a otro de la Federación. El movimiento sindical C.R.O.M., por la situación imperante, empezó a exigir la reglamentación del artículo, para que la cuestión sobre el trabajo se convirtiera en un asunto de jurisdicción federal. La diversidad de normas laborales que existían en los Estados y la fuerza del movimiento sindical mencionado, proporcionaron que el Presidente de la República Don Venustiano Carranza elaborara un proyecto de Ley llamado "LEY REGLAMENTARIA DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION FEDERAL, PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES Y PARA LAS OBRAS QUE EMPRENDA LA FEDERACION".

Este documento contiene dentro de su capitulado uno con el número XII, titulado "Contrato de aprendizaje", abarca los artículos del 222 al 248. Son importantes para nuestro estudio:

- Art. 222.- El contrato de aprendizaje...es aquel por el cual un fabricante, jefe de taller, comerciante u obrero, se obliga a enseñar la práctica de su profesión a otra persona que, en cambio, queda obligada a trabajar para aquél...
- Art. 223.- El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito, en el que se hará constar:
 - VI.- ...el tiempo que diariamente deba dedicar el aprendiz a su aprendizaje
- Art. 233.- Además de las obligaciones que el contrato respectivo imponga al maestro, tendrá las especiales siguientes:
 - III.- Enseñar al aprendiz, progresivamente y de manera -- completa, el arte, oficio, profesión o trabajo a -- que se refiere el contrato respectivo;
 - IV.- Entregarle, al fin del aprendizaje, un certificado -- en que conste que el aprendiz..., expresando al mismo tiempo las aptitudes que tenga y los conocimientos que hubiere adquirido.
- Art. 242.- Cuando el patrono... se comprometa como maestro a recibir a un aprendiz, no estará obligado a enseñarle personalmente el oficio que bastará que le confíe al cuidado de un contramaestre o jefe de taller...
- Art. 244.- El aprendiz está obligado para con el maestro:
 - IV.- A guardar los secretos profesionales del maestro. [36]

Ya encontramos aquí algunos aspectos que actualmente tenemos vigentes en nuestra reglamentación laboral, p. ejem. se implica la obligación de capacitar en la "obligación de enseñar la práctica de su profesión"; el programa de capacitación y adiestramiento en "el tiempo que diariamente deba dedicar... a su aprendizaje" y "enseñar... progresivamente y de manera completa..."; la constancia de habilidades en "un certificado en que conste... las aptitudes... los conocimientos..."; y los capacitadores en "...lo confíe al cuidado de un contramaestre o jefe de

[36] REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, Ley Reglamentaria...No. 1, S.T.P.S. Méx., 1965, p. 181 a 184.

taller". Todos estos aspectos son apreciaciones que han ido configurando en nuestra actual legislación el derecho a la capacitación y adiestramiento por la necesidad que se tenía y que se tiene de gente preparada para los nuevos empleos o para el mejoramiento del que se tiene.

Dentro del México Post-revolucionario y Post-constitucionalista, el Poder Legislativo por medio de la Cámara de Diputados inicia el Debate de un Proyecto de "Ley del Trabajo" el 24 de junio de 1919, para nuestro interés debemos tomar en cuenta el Debate que se dio el día 25 de julio del mismo año y en el cual se discutió el Capítulo XIV titulado "Del Aprendizaje" abarcando los artículos del 170 al 175. Las partes que de ellos nos importan son:

- Art. 173.- Los aprendices que tengan que practicar en máquinas delicadas o de riesgo, deberán hacerlo bajo la vigilancia inmediata del maestro u oficial encargados.
- Art. 174.- El patrón o artesanos no tendrán el carácter de patronos con respecto a sus aprendices, pero sí tendrán para con ellos las obligaciones siguientes:
 - I.- Enseñarles el oficio...
 - IV.- Hacer que el aprendiz reciba la instrucción primaria...
 - V.- Al concluir el aprendizaje, darle un testimonio escrito sobre su conocimiento y aptitudes.

Encontramos en estos artículos también aspectos antecedentes de la capacitación y el adiestramiento ya que p. ejem. la vigilancia que se exige sobre los aprendices implica la corrección de las actividades erradas y esto es capacitación o adiestramiento; enseñar el oficio es capacitación, etc.

Como vemos los esfuerzos por regular el trabajo fueron continuos y con ganas de hacerlo bien, mas sucedio que por un tiempo (9 años) -- hubo legislación civil y legislación laboral que al mismo tiempo regulaban el aprendizaje, toda vez que el Código Civil de 1884 se reformó hasta 1928 y la ley arriba mencionada fue de 1919.

2.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El Artículo 123 Constitucional de 1917 sugirió a las Legislaturas de los Estados expedir leyes sobre trabajo según sus necesidades, lo cual hicieron algunos Estados de la República como Yucatán y Veracruz que crearon sus legislaciones laborales. Siguiendo el ejemplo de esos Estados el Distrito Federal, que no había creado su código de trabajo, FEDERALIZA la legislación laboral reformando la fracción X del artículo 73 constitucional en el Decreto del 31 de agosto de 1929, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre del mismo año. (Primera reforma del Art. 123)

Esto abrió las puertas para la creación de la Ley Federal del Trabajo.

"El primer proyecto de Código Federal de Trabajo fue presentado en el mes de julio de 1929... La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado". [37]

"El segundo Proyecto ya no llevaría el nombre de Código, sino de Ley... la Ley fue promulgada... el 18 de agosto de 1931... Art. 14 transitorio deroga todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad... en materia de trabajo". [38] En este Proyecto del 12 de marzo, se encuentra el Título Tercero "Del Contrato de Aprendizaje" abarcado en los artículos del 222 al 234. Algunos de ellos mencionan:

- Art. 222.- Contrato de aprendizaje es aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios a la otra, recibiendo en cambio enseñanza del arte u oficio.
- Art. 226.- Son obligaciones del aprendiz:
 - II.- Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo.
- Art. 227.- Son obligaciones del maestro o del patrón:
 - I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte...

[37] DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del trabajo, Porrúa, Ga, Méx., 1986, T.I, p. 359.

[38] IBIDEM

IV.- Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes.

- Art. 230.- Los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año o en cualquier tiempo que lo soliciten, por un Jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante que designe el Inspector del Trabajo... el Jurado resolverá a mayoría de votos, y en su caso certificará por escrito que el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje". [39]

En la historia legislativa del trabajo que hasta este momento -- llevamos estudiada encontramos que, para nuestros legisladores, era de suma importancia y necesidad el hecho de normar todo lo relativo con el aprendizaje en el trabajo, para que teniendo establecida la base jurídica que otorgara derechos y obligaciones, los trabajadores y los patronos tuvieran seguridad, posibilidad de desarrollo, mejoramiento personal, superación en sus condiciones de vida y con ello participaran en el progreso del país.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 no modificó esencialmente el Título Tercero "Del Contrato de Aprendizaje" propuesto en el Proyecto arriba mencionado. Su articulado fue del 218 al 231. La única observación importante la encontramos en el Artículo 224, en el que se añade a las obligaciones que tiene el patrón o maestro para con el aprendiz, la siguiente:

V.- Concluido el aprendizaje preferirlo en las vacantes -- que hubiere.

Con esta fracción la Ley aseguraba la posibilidad de que el trabajador esforzado en aprender pudiera conseguir empleo más fácilmente.

El Contrato de aprendizaje, dentro de la legislación laboral, es tuvo vigente casi 30 años y diversos factores propiciaron que se derogara. Lo referente a las condiciones de trabajo en que se daba el contrato fue el principal factor, ya que las disposiciones para reglamen-

[39] Revista Capital y Trabajo, Méx., 1929-1931, Año II T. VI N° 33, p. 41

tar el aprendizaje se dejaban a voluntad de los particulares sin que las autoridades intervinieran en ello. Esto propició que los abusos con los aprendices se fueran multiplicando. Podemos encontrar denuncias de ello en el Organismo Informativo de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) como éstas: "Es vil la explotación de las jóvenes obreras. Gran cantidad de jovencitas, son vilmente explotadas en las maquiladoras de la industria electrónica y del vestido, con el pretexto del aprendizaje. Donde los patrones durante periodos de cuatro meses utilizan a obreros como aprendices, que les exigen una producción de inmediato como cualquier trabajadora capacitada. Finalmente las suspenden para contratar a más aprendices". (16 de agosto de 1969) "Patrones aventureros en la frontera norte explotan inicuaamente a las jóvenes obreras. El 95% de los trabajadores en las maquiladoras son mujeres cuya edad fluctúa entre los 16 y los 22 años, la mayor parte de esas jovencitas entran a trabajar en calidad de aprendices, mas luego de un periodo largo de trabajo son despedidas sin ninguna indemnización para luego ser reinstaladas con otro contrato individual". (28 de junio de 1969).

Ya con anterioridad, desde 1960, en el Gobierno del Lic. Adolfo López Mateos, el mismo Presidente había nombrado una Comisión para que preparara un anteproyecto de iniciativa de Ley para reformar la Ley Federal del Trabajo de 1931. La iniciativa se presentó al Poder Legislativo en 1962.

El Presidente Gustavo Díaz Ordaz en el año de 1967, también designó una Comisión para que realizara un proyecto de Ley que pudo tener listo el año siguiente. El proyecto fue dado a conocer a todos los sectores involucrados como un anteproyecto, la finalidad era que aquellos manifestaran sus opiniones realizando las observaciones que juzgaran convenientes. El resultado de esta oportunidad fue que se recibió bastante material de los trabajadores, no así de los patrones. Se les invitó también a que mandaran representantes que junto con la Comisión elaboraran el Proyecto para presentarlo al Legislativo. Los patrones fueron totalmente negativos a las reformas que buscaban mejorar las presentaciones de los trabajadores. Defendían efusivamente el doblete, es decir, que si se trabaja en dos o tres turnos y al término de ellos

no se presenta el siguiente trabajador, sin que se le pueda reemplazar porque ningún otro posee los conocimientos suficientes, el anterior de be seguir trabajando otras ocho horas. Desconocieron también que una empresa deba tener la precaución de adiestrar un trabajador que sustituya al que falte. La Comisión redactó el Proyecto definitivo y en di ciembre de 1968 se envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Nue va Ley Federal del Trabajo. Volvieron a desfilar ante las Comisiones de diputados y senadores los representantes de trabajadores y patrones; y aún ahí estos últimos lucharon porque se restableciera el Contrato de Aprendizaje. [40]

Por fin, el miércoles 1° de abril de 1970 se publica, la Nueva - Ley Federal del Trabajo en el Diario Oficial de la Federación.

La Ley suprime definitivamente el Contrato de Aprendizaje ya que en los Debates fue considerado como obsoleto y permitía que no se paga ran los salarios o que fueran ínfimos bajo el pretexto de que el traba jador se le estaba enseñando el trabajo. Al hacer esto la Ley dejaba un hueco dentro de la actividad laboral, ya que la necesidad de que se enseñen las labores es irrefutable. Este problema se resolvió implantando cursos de capacitación profesional.

los textos de la Ley que nos interesan son los siguientes:

- Art. 132.- Son obligaciones de los patrones:

XIV.- Hacer por su cuenta... los gastos indispensables para sos tener en forma decorosa los estudios técnicos, industria les o prácticos, en centros especiales nacionales o ex-- tranjeros de uno de sus trabajadores...

XV.- Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas, que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o traba jadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión social, o a las autoridades de Trabajo de los Estados, territorios y Distrito Federal. Estos podrán im

plantarse en cada empresa o para varias, en uno o en varios establecimientos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente con tratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanza.

Esta fracción es la base de las reformas y adiciones sobre capacitación y adiestramiento con que cuenta ya la Ley Federal del Trabajo vigente en el país.

Dentro de la Exposición de motivos de la Iniciativa de Decreto para reformar y adicionar a la Ley aspectos de capacitación y adiestramiento que se publicaron el 28 de abril de 1978 se decía:

"El objeto de esta iniciativa es ajustar el contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970 a los mandamientos Constitucionales..."

"...se desarrolla la innovación federalista... que se refiere a la participación directa que las Entidades Federativas tienen, al auxiliar a la Federación en lo relativo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores..."

"...se incorpora... es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores..."

"En materia de capacitación y adiestramiento para los trabajadores... la reforma... permitirá elaborar... un sistema nacional que alcance a toda la población trabajadora del país".

"...la Iniciativa señala que la capacitación y el adiestramiento tienen como finalidades coexistentes:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad.
- Prepararlo para el ascenso.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad; y en suma,
- abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras..."

Se propone que dentro de la jornada laboral se realiza la capacitación y el adiestramiento.

Se proponen también obligaciones para los capacitados durante su preparación como ser puntuales en la asistencia a las actividades del programa.

Se propone el derecho a recibir una constancia de habilidades después de la capacitación. Esto se hará también con los trabajadores no capacitados pero muy experimentados, con suficiente dominio y buenos hábitos en el trabajo, habiendo presentado y aprobado un examen.

Se tiene previsto un registro de trabajadores capacitados.

Se propone la aceptación y registro, de los certificados, diplomas, títulos o grados que otorguen las instituciones correspondientes, por las autoridades laborales. Esto servirá para colocar a trabajadores desocupados.

Se propone el organismo que llevará a cabo esta iniciativa llamado Unidad Coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento, organismo que propiamente desaparecerá el 4 de marzo de 1983. (Vid. Cap. III)

Se propone la formación de Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en cada empresa o establecimiento.

Habrán Comités Nacionales de capacitación y adiestramiento en las ramas industriales o actividades en que así lo determine la S.T.P.S.

La obligación que tienen los patrones para capacitar y adiestrar la pueden llevar a cabo de las siguientes formas: por medio de su propio personal; con instructores contratados para ello; con escuelas, instituciones u organismos especializados; también pueden adherirse a los sistemas que la autoridad competente establezca.

La nueva Ley Federal del Trabajo va a desarrollar los principios de esta iniciativa.

Los artículos de la actual Ley (1985), que nos interesan son:

TITULO PRIMERO. Principios Generales.

- Art. 3.- ...Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. (Adición publicada en el Diario Oficial el día 28 de abril de 1978).

- Art. 7.- ...El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

TITULO SEGUNDO. Relaciones individuales de trabajo. Capitulo I Disposiciones Generales.

- Art. 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta Ley, publicada en el Diario Oficial el día 28 de abril de 1978)

TITULO CUARTO. Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. Capitulo I Obligaciones de los patronos.

- Art. 132.- Son obligaciones de los patronos:

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capitulo III Bis de este título. (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 28 de abril de 1978)

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones (de capacitación y adiestramiento) que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley. (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 28 de abril de 1978.

Capítulo III Bis. de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores. (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 28 de abril de 1978)

- Art. 153-A.- Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la S.T.P.S.
- Art. 153-B.- ...los patronos podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione

- a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella...
- Art. 153-C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la -- S.T.P.S.
 - Art. 153-D.- Los cursos y programas... podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.
 - Art. 153-E.- La capacitación o adiestramiento... deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que...patrón y trabajador convengan... de otra manera...; en el caso que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña...
 - Art. 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:
 - I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
 - II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
 - III.- Prevenir riesgos de trabajo;
 - IV.- Incrementar la productividad; y
 - V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.
 - Art. 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso... requiera capacitación inicial... prestará sus - servicios conforme a las condiciones generales de trabajo...
 - Art. 153-H.- Los trabajadores a los que se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:
 - I.- Asistir puntualmente...
 - II.- Atender las indicaciones... y cumplir con los programas respectivos, y

III.- Presentar los exámenes de evaluación...

- Art. 153-I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Ca
pacitación y Adiestramiento, integradas por igual núme
mero de representantes de los trabajadores y del pa---
trón, las cuales vigilarán... la capacitación y el ---
adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las me
didas tendientes a perfeccionarlos... conforme a las -
necesidades...
- Art. 153-J.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones
... se integren y funcionen oportuna y normalmente, vi
gilando el cumplimiento de la obligación patronal...
- Art. 153-K.- La S.T.P.S. podrá convocar a los patrones, sindicatos
y trabajadores libres... para constituir Comités Nacio
nales de capacitación y adiestramiento... los cuales -
tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia
Secretaría. (Reforma publicada en el Diario Oficial el
día 30 de diciembre de 1983)
Los Comités tendrán las siguientes facultades:
I.- Participar en la determinación de los requerimien-
tos de capacitación y adiestramiento...
III.- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento
para, y en el trabajo...
IV.- Formular recomendaciones... de planes y programas
de capacitación y adiestramiento;
V.- Evaluar los efectos de las acciones de capacita-
ción y adiestramiento en la productividad...
VI.- Gestionar... el registro de las constancias relati
vas a conocimientos o habilidades...
- Art. 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas
relativas a la obligación patronal de proporcionar
capacitación y adiestramiento a los trabajadores... --
Además, podrá consignarse... el procedimiento conforme
al cual el patrón capacitará y adiestrará...
- Art. 153-N.- Dentro de los 15 días siguientes a la celebración del -
contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante

la S.T.P.S. para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento... o ... las modificaciones... de planes y programas ya implantados...

En estos dos últimos artículos encontramos la posibilidad de que el contrato colectivo de trabajo se convierta, si se mantiene la exigencia en el cumplimiento de estos artículos, en el medio o instrumento -- más importante que nombre la capacitación y el adiestramiento al mismo tiempo que asegura el acuerdo de las partes interesadas en él.

- Art. 153-O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo... deberán someter a la aprobación de la S.T.P.S., dentro de los primeros sesenta días de los años impares. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento... deberán informar respecto a la constitución y bases generales... de las Comisiones Mixtas de Capacitación y --- Adiestramiento.
- Art. 153-P.- El registro (de instituciones, escuelas, personal para impartir capacitación y adiestramiento, Art. 153-C)... se otorgará... siguientes registros:
 - I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán... están preparados profesionalmente...
 - II.- Acreditar satisfactoriamente a juicio de la S.T.P.S., tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad... (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 30 de diciembre de 1983)
- Art. 153-Q.- Los planes y programas... deberán cumplir los siguientes requisitos:
 - I.- Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
 - II.- Comprender todos los puestos y niveles...
 - III.- Precisar las etapas... (de) la capacitación y el -- adiestramiento al total de los trabajadores...
 - VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la S.T.P.S.... (Reforma publicada en el - Diario Oficial el 30 de diciembre de 1983).
- Art. 153-R.- Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la pre-

sentación... ésta los aprobará o dispondrá... las modificaciones...

- Art. 153-T.- (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 30 de diciembre de 1983).

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento... tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas...

- Art. 153-U.- Cuando... un trabajador se niegue a recibir ésta (la capacitación), por considerar que tiene los conocimientos necesarios... deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar... el examen de suficiencia que señale la S.T.P.S. (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 30 de diciembre de 1983).

Podemos comentar que en la actualidad el desarrollo tecnológico es tan acelerado, que los cambios en técnicas, maquinarias y métodos que se utilizan en las diversas actividades económicas, se realizan año tras año, por lo que creemos que los planes y programas de capacitación y adiestramiento no deberían ser para periodos de 4 años (Art. 153-Q, F. 1) sino para periodos solamente de 2 años, como máximo y -- obligatoriamente.

Capítulo IV.- Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

- Art. 159.- ...Si el patron cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad...

TITULO QUINTO BIS. Trabajo de los menores.

- Art. 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en -- los términos de esta Ley (Reforma publicada en el -- Diario Oficial el día 28 de abril de 1978).

TITULO SEXTO. Trabajos especiales. Capítulo XVI. Trabajos de médicos residentes en periodos de adiestramiento en una especialidad...

lidad. (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 30 de diciembre de 1977).

TITULO SEPTIMO. Relaciones colectivas de trabajo. Capítulo III. Contrato Colectivo de trabajo.

- Art. 391.- El contrato colectivo contendrá:

VII.- Las cláusulas relativas a capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda:

VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar...

IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones... (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 28 de abril de 1978).

Capítulo IV.- Contrato - Ley.

- Art. 412.- El Contrato-Ley contendrá:

V.- Las reglas conforma a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate. (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 28 de abril de 1978).

TITULO ONCE. Autoridades del trabajo y servicios sociales. Capítulo I Disposiciones Generales. Art. 523 frac. V y Art. 526. -- Capítulo II Competencia Constitucional de las autoridades del trabajo. Art. 527-3; Art. 527-A; Art. 529 frac. II, IV, V. Capítulo IV del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Arts. del 537 al 539-F. Este Título Once se desarrollará en el siguiente Capítulo.

TITULO CATORCE. Derecho Procesal del Trabajo. Capítulo III de las Competencias. (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 4 de enero de 1980)

- Art. 698.- ...Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A" -

fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

- Art. 699.- Cuando en los conflictos... se ejerciten... acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento..., el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción... la Junta local, al admitir la demanda... remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la substanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento...

Capítulo XVIII.- De los procedimientos especiales.

- Art. 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos... 152-X...

TÍTULO DIECISEIS. Responsabilidades y sanciones.

- Art. 994.- Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente:

IV.- De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del Artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello. (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 4 de enero de 1980).

Los artículos mencionados son los que conforman nuestra legislación vigente (1985) sobre capacitación y adiestramiento, aspectos importantísimos en el desarrollo del país y que aún hoy en día deben exigirse como un derecho adquirido por y para los trabajadores; y que debe darse porque aún existe la necesidad de tener en cada empresa trabajadores preparados y no solamente eso sino con conocimientos al día, que fortalezcan con su preparación: la productividad, la empresa, el país, su propia persona, su familia, y su forma de vida.

A través del estudio de nuestra legislación laboral, en este Capítulo nos hemos dado cuenta que el pueblo mexicano ha conseguido, en rela

ción a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, situarlos dentro del ámbito del trabajo y dentro de los principios del derecho del trabajo, sin dejar de tomar en cuenta los aspectos económico y social, fortaleciendo en este último el derecho a la educación y formación con que cuenta toda persona.

Es importante que se consiga hacer compaginables, compatibles y continuables todas las acciones que sobre capacitación y adiestramiento tomen el sistema educativo nacional, el servicio de empleo, las instituciones privadas y públicas, para que sin preocupación y basados en nuestra legislación trabajemos sexenio tras sexenio confiados de que los cambios de personas en el Gobierno no debilitarán esas acciones sino que las fortalecerán en beneficio de la Nación Mexicana.

ORGANISMOS GUBERNAMENTALES ENCARGADOS DE LA
CAPACITACION.

A.- ANTECEDENTES.

Desde mucho tiempo antes de las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, que sobre capacitación y adiestramiento se hicieron en la legislación en --- 1978, ya se manifestaba tanto implícita como explícitamente su importancia; por esa razón el Ejecutivo envió al Congreso de la Unión una Iniciativa de Ley (4 de octubre de 1977) para elevar a rango de garantía social, el derecho de los trabajadores a su capacitación y adiestramiento. El 9 de enero de 1978, se da el Decreto, como ya vimos en el Cap. II, que adicionaba y reformaba las fracciones XII y XIII, respectivamente, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional por el que se obligaba a todas las empresas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Se reforma en la misma fecha la fracción XXXI del mismo artículo para hacer de competencia exclusiva de las autoridades federalés, la aplicación de las disposiciones relacionadas con la capacitación y el adiestramiento.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal vigente en ese año de 1978, le señalaba a la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social en el Art. 40, como función:

Fracción VII.- Promover el desarrollo de la capacitación para el trabajo... en coordinación con la S.E.P.; y en su Reglamento Interior, artículo 33 se señalaba como órganos desconcentrados entre otros a la Unidad Coordinadora -- del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la cual se encargaría, según su Reglamento, de: Manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; promover y supervisar la colocación de los trabajadores; organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento;

registrar las constancias de habilidades laborales, etc. Su Dirección de Capacitación y Adiestramiento tenía las siguientes funciones:

- Cuidar la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas;
- Sugerir convocatorias para formar Comités Nacionales;
- Expedir criterios generales para los planes y programas de cada rama industrial o actividad;
- Autorizar y registrar a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartirlos, y supervisar su correcto desempeño;
- Aprobar, modificar y rechazar los planes y programas; etc.

La U.C.E.C.A. fue el organismo encargado de manejar los diversos elementos de la capacitación y el adiestramiento, así como las disposiciones necesarias para conseguir plenamente el objetivo que la dio a luz el 5 de junio de 1978. La U.C.E.C.A. fue una buena idea que realizó sus funciones con resultados positivos en sus pocos años de trabajo. Desde su origen hasta el año de 1981, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Total de trabajadores dentro del Sistema 5 600 000
- Total de empresas 306 000
- Con Comisiones Mixtas funcionaron..... 77 998
empresas, con un total de trabajadores de.... 2 800 000
- Con planes y programas formulados funcionaron 36 171
empresas con un total de trabajadores de.... 2 100 000
y el 58% estaban en proceso de capacitación.
- Había 841 instituciones de capacitación registradas.
- Había 602 instructores externos independientes..
- Había 73 planteles de capacitación para el trabajo,
con 33 000 alumnos.
- A nivel medio Superior había 455 planteles en el Área Industrial con 380 000 alumnos.

- A nivel Superior había 66 planteles en el Área Industrial con 135 000 alumnos.
- Se dieron cursos en número de 1200 para 220 000 trabajadores

La labor de la U.C.E.C.A. fue buena como pionera. Su paso se ha seguido.

La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores del apartado "A" del artículo 123 Constitucional estuvo bajo la normatividad, criterios y supervisión de este organismo mencionado.

La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores del apartado "B" del mismo artículo, estuvieron y están aún bajo la responsabilidad de todas y cada una de las dependencias de la Administración Pública Centralizada y de las entidades de la Administración Pública Parastatal. Cada una de ellas se ha hecho cargo con sus medios y a su mejor entender, de este aspecto tan importante, para conseguir, por la preparación de su personal, los objetivos propios. Varias de ellas organizaron sus entidades capacitadoras propias y algunas otras la realizan sobre la marcha en el trabajo. Como vemos no hay una unificación de criterios dentro del Sector Público, por lo cual el Gobierno tiene ya en proyecto una Ley sobre administración y desarrollo de personal al servicio del Estado para poder unificarlos.

B.- DE JURISDICCION FEDERAL.

Es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo contiene un Título, el ONCE, que reglamenta a las "Autoridades del Trabajo y servicios sociales". Estudiaremos las partes de este Título que interesan a nuestro tema.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Art. 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:

- I.- A la S.T.P.S.:
- II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública
- III.- A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de trabajo:
- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 28 de abril de 1978)
- VI.- A la Inspección del Trabajo;

A éstas las mencionamos como las más importantes para el tema.

Art. 526.- ...a la Secretaría de Educación Pública (compete) la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones, que esta ley impone a los patrones... coordinadamente con la S.T.P.S. en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores... (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 28 de abril de 1978)

Capítulo II. Competencia Constitucional de las autoridades de trabajo.

Art. 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

- 3.- ...obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores...

Capítulo IV. Del Servicio Nacional del empleo, capacitación y adiestramiento.

Art. 537.- El Servicio Nacional del empleo, capacitación y adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;

IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales.

(Reforma publicada en el Diario Oficial del día 28 de abril de 1978)

Art. 538.- El Servicio Nacional del empleo, capacitación y adiestramiento estará a cargo de la S.T.P.S., - por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes en los términos de su Reglamento Interior. (Reforma publicada en el Diario Oficial el día 30 de diciembre de 1983)

Art. 539.- ...a la S.T.P.S. corresponden las siguientes actividades:

I.- En materia de promoción de empleos:

f) Proponer lineamientos para orientar la - formación profesional hacia las áreas -- con mayor demanda de mano de obra;

III.- En materia de capacitación o adiestramiento de los trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

b) Estudiar y... sugerir la expedición de - convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;

c) Estudiar y... sugerir... la expedición - de criterios generales que señalen los -

requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

- d) Autorizar y registrar... a las instituciones o escuelas... supervisar... su... desempeño; y... revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar... los planes y programas...
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar..., conforme al procedimiento de adhesión convencional...
- g) Dictaminar sobre las sanciones...
- h) Establecer coordinación con la S.E.P. para implantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo... para la expedición de certificados...

IV.- En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades;...

Art. 539-A.- Para el cumplimiento de sus funciones... la S.T.P.S. será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por:

- representantes del Sector Público
- de las organizaciones nacionales de trabajadores y
- de las organizaciones nacionales de patrones

a razón de 5 miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendos representantes

- de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- de la Secretaría de Educación Pública;
- de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial;
- de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y
- del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales, serán designados conforme a las bases que expida la S.T.P.S.

El Consejo Consultivo será presidido por:

- El Secretario de Trabajo y Previsión Social;
- fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría; y
- su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo.

Es importante mencionar en este momento la Nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal ya que establece las bases de organización de dicha Administración y dentro de ella encontramos también los aspectos de capacitación y adiestramiento implícitos en el Artículo 20 cuando dice que: "Las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos establecerán sus correspondientes servicios de apoyo administrativo en materia de... recursos humanos...; y los demás que sean necesarios..."; se explicitan en el capítulo II Título II de esta Ley al determinar las competencias de cada uno de ellos. Más adelante las estudiaremos.

1.- LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

En el Diario Oficial del 4 de marzo de 1983 se publicó la Reforma del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En el nuevo Reglamento se menciona:

- Art. 3.- El Secretario del Ramo... contará con las siguientes unidades administrativas:
- Dirección General de Capacitación y Productividad.
 - Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Además se mencionan otras 24, pero solamente de algunas se determinan sus funciones y las otras se quedan únicamente con el nombre, v. grata: la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Con las Reformas a la Ley Federal del Trabajo del 30 de diciembre de 1983, la Unidad mencionada desaparece de esta Ley en la que estaba, pero yo me pregunto ¿por qué se la sostiene dentro del Reglamento sin asignarle funciones específicas a realizar o por qué se la incluye como unidad administrativa si se la va a hacer desaparecer en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo? Personalmente veo que se trata de una duplicidad de funciones al incluir las dos mencionadas unidades administrativas dentro del Reglamento, mas insisto en no ver la razón de por qué se hizo eso.

Art. 16.- Corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad en coordinación con la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento:

- I.- Normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;
- II.- Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mix-

- tas de Capacitación y Adiestramiento;
- III.- Estudiar... expedir convocatorias para integrar Comités Nacionales de capacitación y adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades... fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento.
 - IV.- Estudiar y... elaborar en relación con cada rama industrial o actividad, los criterios generales que señalen los requisitos... de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo al Comité que corresponda.
 - V.- Autorizar y registrar... a las instituciones o escuelas... supervisar su desempeño... revocar la autorización y cancelar el registro.
 - VI.- Aprobar, modificar o rechazar... los planes y programas... que los patrones presenten...
 - VII.- Formular, revisar y autorizar el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar y adiestrar...
 - VIII.- Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores.
 - IX.- Dictaminar sobre las sanciones...
 - X.- Establecer coordinación con la S.E.P. para implantar planes y programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo... para expedición de certificados...
 - XI.- Llevar registro de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados...

Como unidad administrativa de la S.T.P.S., esta Dirección General de Capacitación y Productividad, para conseguir sus objetivos y realizar sus funciones está asesorada y auxiliada

liada, en materia de capacitación, por:

- El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

(Art. 539-A de la L.F.T.)

- Los consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

(Art. 539-B de la L.F.T.)

- Los comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento. (Arts. 153-K y 539 frac. III inciso b) de la L.F.T.)

La Dirección General de Capacitación y Productividad cuenta, para hacerse cargo de todo lo relacionado con la Capacitación, con la Dirección de Capacitación y Adiestramiento cuya organización y funcionamiento tiende a conseguir cumplimiento de la obligación de adiestrar o capacitar para el trabajo a los trabajadores. Este derecho social implica el llevar a cabo las acciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, acciones administrativas, de organización y de ejecución, que son de las que se hace cargo esta Dirección.

El proceso de Capacitación y Adiestramiento cuenta con diversos elementos que se deben manejar para otorgar debidamente el derecho a la capacitación y al adiestramiento. Esos elementos los encontramos en el Título Cuarto, Capítulo III Bis de la L.F.T. y son:

- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- Los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento;
- y
- Las Listas y Constancias de habilidades laborales.

La Dirección de capacitación y adiestramiento es la encargada de manejar estos elementos y las disposiciones legales que los rigen para conseguir adecuadamente la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Para alcanzar fácilmente esta finalidad, la Dirección expide criterios de cada uno de los elementos del Proceso de capacitación y adiestramiento.

Los criterios establecidos en relación a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son:

- Las Comisiones se integrarán con diverso número de representantes:
 - 1) Uno por cada parte (trabajadora y patronal) si la Comisión representa hasta 20 trabajadores.
 - 2) Tres si la Comisión representa del 21 a 100 trabajadores.
 - 3) Cinco si la Comisión representa a más de 100 trabajadores.
- El número de integrantes podrá aumentarse proporcionalmente.
- Se pueden formar Subcomisiones.
- Los representantes de las Comisiones deben tener determinadas características.
- Se puede constituir más de una Comisión en una empresa.
- Se deben elaborar las Bases Generales de Funcionamiento de la Comisión.
- Se debe llevar un seguimiento escrito de las actividades de la Comisión.
- Se debe informar la integración de las Comisiones por una forma impresa.
- Se debe informar sobre la actualización de la Comisión usando la forma impresa correspondiente.

El desarrollo preciso de la capacitación y el adiestramiento necesita instrumentos que determinen los lineamientos que debe seguir; los procedimientos que ayuden a organizar y a desarrollar la instrucción en las empresas. Esos medios son: los planes y programas de capacitación y adiestramiento que deben formularse. El diseño de aquéllos debe realizar la estructuración y organización de todas las actividades de enseñanza-aprendizaje con el fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Sobre planes y programas existen los siguientes criterios:

- Determinación de conceptos.

Debe entenderse por:

- 1.- Sistema General.- Conjunto de planes y programas generales que determinan las acciones de capacitación y - adiestramiento de cada rama o actividad económica y - cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en - la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.
- 2.- Plan común de capacitación y adiestramiento.- Es el - conjunto de planes y programas de capacitación y --- adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o más empresas, con características afines, pertene- cientes a una misma rama o actividad económica.
- 3.- Plan de capacitación y adiestramiento por empresa.- Expresión escrita a través de la cual las empresas -- presentan para su autorización y registro la organiza- ción de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran con el objeto de satisfacer las necesidades en la mate- ria de todas y cada uno de los puestos de trabajo de - cada una de dichas áreas ocupacionales.
- 4.- Plan de capacitación y adiestramiento.- Conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un siste- ma general por rama o actividad económica.
- 5.- Curso.- Conjunto de actividades didácticas que se desarollan con base en un programa de capacitación y --- adiestramiento delimitado en tiempo y recursos determinados.
- 6.- Programas.- Presentación ordenada y sistematizada de - las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo.
- 7.- Programa general.- Unidad formal y explícita de carác-

ter terminal que forma parte de un sistema general, - que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, y al cual se pueden - adherir las empresas.

- 8.- Programa específico.- Aquel que responde a un puesto de trabajo y se elabora al interior de la empresa, -- que satisface a las necesidades particulares de la -- misma y que puede ser impartido con recursos propios y/o externos.
 - 9.- Eventos.- Acciones eventuales de corta duración que - se consideran parte complementaria de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
 - 10.- Area ocupacional.- La división administrativa que ha- ce la empresa para agrupar distintos puestos con un -- mismo fin productivo, según las funciones básicas que se desarrollan al interior de la misma y su estructu- ra organizacional.
 - 11.- Ocupación.- Conjunto de puestos con características - comunes e interrelacionadas funcionalmente entre sí.
 - 12.- Puesto de trabajo.- Operaciones, actividades y tareas que realiza un individuo, propias de una determinada unidad de trabajo.
- Para presentar los planes y programas se empleará una forma impresa.
 - Se pueden incluir en los planes, los niveles educativos - de alfabetización, primaria intensiva para adultos y se- cundaria abierta.
 - Se pueden incluir en los planes y programas, cursos y/o - eventos que impartan las empresas de las que se hayan ad- quirido u.obtenido en arrendamiento, bienes o servicios.
 - Se podrán incluir en los planes, cursos y/o eventos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por las sociedades mercantiles propietarias del nombre comercial.
 - Se podrán incluir en los planes, los cursos y/o eventos -

impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por las sociedades mercantiles propietarias del nombre comercial.

- Se podrán incluir en los planes, los cursos y/o eventos que los trabajadores cumplan en el extranjero.
- Los planes podrán comprender los cursos y/o eventos que se realicen con motivo de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas.
- Los patrones de una misma rama de actividad económica -- del país, podrán formular y presentar planes y programas comunes.
- Se consideran instructores internos aquellos patrones o trabajadores de las empresas que adopten un plan común y que impartan algún o algunos de los cursos y/o eventos incluidos en los programas.
- Para las modificaciones de planes y programas se utilizará en su presentación una determinada forma impresa.

Unidos muy estrechamente con los planes y programas tenemos a los agentes capacitadores que son los que los ponen en práctica. También sobre ellos esta Dirección ha dado algunos criterios a seguir.

- Determinación de conceptos.

Debe entenderse por:

- 1.- Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento.- La Entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario, equipo, personal docente y programas de capacitación y adiestramiento entre -- otras y que está autorizada para impartir capacitación y adiestramiento.
- 2.- Instructor externo de Institución Capacitadora.- La persona física que tenga celebrado contrato con la institución o escuela de capacitación y adiestramiento, para impartir a nombre de ella -- aquellos programas que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la institución o escuela

- a que pertenezca el instructor.
- 3.- Instructor externo independiente.- La persona física autorizada para impartir en forma independiente programas de capacitación y adiestramiento.
 - 4.- Instructor interno.- La persona física que teniendo el carácter de patrón o trabajador... y dentro de la jornada de trabajo, imparte capacitación y adiestramiento a trabajadores que ocupen puestos de trabajo de los cuales posee conocimientos y experiencias, y de acuerdo al plan y programas específicos de la empresa, autorizado y registrado..., o del plan común al que esté integrado el centro de trabajo en el que labora.
 - 5.- Agentes auxiliares de capacitación.-
 - a) Las personas que imparten programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de aquellas empresas que convengan la compra, arrendamiento o venta de bienes o servicios; o con las que estén vinculadas contractualmente a su nombre comercial cuando los programas sean prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización o distribución de los bienes o servicios correspondientes.
 - b) Las personas que imparten programas de capacitación y adiestramiento a trabajadores de --- aquellas empresas a las que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que éstas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.
 - c) Las personas o instituciones ubicadas en el extranjero que reciban a trabajadores de em-

presas establecidas en el territorio nacional así como los instructores extranjeros que impartan programas de capacitación y adiestramiento con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas.

- La solicitud de autorización y registro de los Agentes capacitadores se hará por medio de unas formas impresas.
- Se determinan los requisitos para las instituciones o escuelas y para los instructores externos independientes.
- Los Agentes capacitadores deberán presentar un informe de sus actividades.
- Se revocará la autorización y cancelará el registro en determinadas causales.
- La autorización y registro otorgada será vigente por tiempo indefinido.

Los criterios elaborados en relación con el tercer elemento del proceso de capacitación y adiestramiento correspondiente a listas y constancias de habilidades laborales son los siguientes:

- La constancia de habilidades laborales tiene carácter terminal.
- Es indispensable para su validez, la firma de los agentes capacitadores.
- Para la expedición de constancias de habilidades se empleará una forma impresa.
- Las listas de constancias de habilidades se formularán en una forma impresa.

Como hemos visto la Dirección General de Capacitación y Productividad cuenta con los instrumentos necesarios para cumplir con la obligación Constitucional de capacitar y adiestrar que tienen los patrones con sus trabajadores, pro

picando al cumplirla mejores niveles de vida y mayor prod
tividad.

2.- LA SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO CON -
EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

El Servicio Civil de los trabajadores al servicio del Estado no es idea nueva dentro de nuestra legislación. Las primeras disposiciones a este respecto se consignaron en el ACUERDO sobre Organización y Funcionamiento del SERVICIO CIVIL, expedida por el Presidente de la República General Abelardo L. Rodríguez, el jueves 12 de abril de 1934.

En este documento nos indica: "El trabajador, en general, es factor de primera importancia en el desarrollo de la vida pública, y a su mejoramiento físico, a su elevación espiritual y a la prolongación de su vida, deben concurrir, en forma eficaz todos los organos de la sociedad civil constituida políticamente, a través de las normas que el Estado señala en su interpretación positiva del bienestar público". --

"Por razones de índole doctrinal y práctica... una clase social laborante, la de los servidores del Poder Público no quedó incluido en la legislación garantizadora de derechos; pero el legislador de 1931, al expedir la Ley Federal del Trabajo no olvidó a dicha clase social, cuando en el artículo 2º... dijo: Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan;...".

"Por diversos motivos, entre otros el de la falta de datos experimentales, no se ha dado cima a la expedición de la Ley del Servicio Civil...".

En el texto del cuerpo legal indica:

CAPITULO I Del Servicio Civil.

Art. 1.- El Servicio Civil comprenderá a todas las per
sonas que desempeñen empleos, cargos o comi-
siones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, de cualquier clase que sean, que no ten
gan carácter militar, con las excepciones que

establece el artículo siguiente.

CAPITULO III Del ingreso al Servicio Civil.

Art. 9.- Para ser empleado o funcionario de los comprendidos en Servicio Civil, se requiere -- ser mexicano, mayor de dieciseis años y menor de cincuenta y cinco, y tener, además, los conocimientos o prácticas necesarios para desempeñar el puesto de que se trate.

Al estudiar todo el texto del ACUERDO en relación a los fines de nuestro trabajo, nos dimos cuenta que sólamente determina el ámbito del Servicio Civil, la forma de ingreso a él, sus características, etc. pero en relación a la preparación formación o capacitación sólamente habla de la que deben tener los aspirantes al ingresar al Servicio.

Más adelante el Presidente de la República, Gral. Manuel Avila Camacho promulga el ESTATUTO de los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual es publicado el jueves 17 de abril de 1941.

Los aspectos que menciona más importantes para nuestro tema son:

TITULO PRIMERO Disposiciones Generales.

Art. 1.- La presente Ley es de observancia general - para todas las autoridades y funcionarios - integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial; para autoridades y funcionarios del Distrito Federal y territorios y para todos los trabajadores al servicio de unos y otras.

Art. 2.- Trabajador al servicio del Estado, es toda - persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, un servicio material, intelectual o de ambos géneros...

TITULO SEGUNDO Derechos y obligaciones individuales de los trabajadores.

CAPITULO CUARTO De las obligaciones de los Poderes de la -
Unión con sus trabajadores considerados in
dividualmente.

Art. 41.- Son obligaciones de los Poderes de la Unión:

VII.- Establecer academias en las que se im
partan los cursos necesarios para que
los trabajadores a su servicio que lo
deseen, puedan adquirir los conocimien
tos indispensables para obtener ascen-
sos conforme al escalafón, y asegurar
el mantenimiento de su aptitud profe-
sional.

Encontramos ya en esta legislación la preocupación por
capacitar al personal al servicio del Estado, para que man-
tenga su capacidad y mejore sus niveles laborales. Ya no -
sólo se conforma como la anterior, en exigir los conocimien
tos necesarios para cada puesto sino que ofrece los medios -
para el mejoramiento personal y laboral de cada uno de los -
trabajadores.

Muchas de las ideas del ESTATUTO mencionado pasaron a
formar parte del apartado "B" del artículo 123 constitucional
al ser agregado a dicho artículo por el Presidente de la Re-
pública Lic. Adolfo López Mateos, con publicación en el Dia-
rio Oficial del 5 de diciembre de 1960.

La Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123
constitucional fue la LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SER
VICIO DEL ESTADO, publicada el sábado 28 de diciembre de ---
1963. Dada por el Lic. López Mateos.

Los aspectos que de ella nos interesan son los siguien
tes:

TITULO SEGUNDO Derechos y obligaciones de los trabajadores
y de los titulares.

CAPITULO IV

Art. 43.- Son obligaciones de los Titulares a que se refiere
el artículo 1º de esta ley:

VI.- Cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

- f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores -- puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

CAPITULO V

Art. 44.- Son obligaciones de los trabajadores:

VIII.- Asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.

En esta Ley ya encontramos mencionada a la capacitación como obligación de recibir y no sólo de dar, como en las anteriores leyes. Con esta Ley ya no sólo se exigirá tener los conocimientos y la preparación para ocupar los puestos sino también el mejorarlos obligando a los trabajadores a capacitarse.

Con esta Ley las entidades de la Administración Pública Federal se ven en la obligación de implementar formas de capacitar al personal que labora en cada una de ellas.

Teniendo como base constitucional el Art. 90 la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal determina los asuntos a que se deben avocar las dependencias del Poder -- Ejecutivo de la Unión. Es importante conocer las obligaciones que cada una de ellas tiene en materia de capacitación, toda vez que de esta legislación parte la necesidad y el derecho que los trabajadores al servicio del Estado tienen en relación a Capacitación y Adiestramiento.

Cada una de estas dependencias ha proporcionado a su manera y del mejor modo posible la capacitación a sus traba-

judores, pero en la Ley sólo unas cuantas tienen explícita esa función, p. ej.

Art. 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Art. 123 --- constitucional y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación ... en -- coordinación con la S.E.P.

Esta Secretaría es la encargada de la capacitación y del adiestramiento de los trabajadores mencionados en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución. (Vid. Cap. II)

Art. 42.- A la Secretaría de Turismo corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XII.- Promover y ... organizar en coordinación con la S.E.P. , la capacitación ... en materia turística;

Art. 43.- A la Secretaría de Pesca corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

VI.- ... promover el establecimiento de centros o institutos de capacitación pesquera;

Art. 38.- A la Secretaría de Educación Pública corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

XXVII.- Organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del Gobierno Federal, los Gobiernos de los Estados y de los Municipios, las entidades públicas y privadas, así como -- los fideicomisos creados con tal propósito ...

Art. 32.- A la Secretaría de Programación y Presupuesto corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- X.- Establecer normas, lineamientos y políticas en materia de administración, remuneraciones, capacitación y desarrollo de personal, así como --- coordinar y vigilar la operación del Sistema General de Administración y Desarrollo de Personal del Poder Ejecutivo Federal (Servicio Civil de carrera);

Esta Secretaría es la encargada del aspecto capacitación y adiestramiento de los trabajadores mencionados en el apartado "B" del artículo 123 de la Constitución.

En 1984 se incluye el Servicio Civil de carrera dentro del Programa Nacional de Capacitación y Productividad, del cual hablaremos en el siguiente Capítulo, como un subprograma de capacitación y productividad del Sector Público.

El Servicio Civil de carrera es un sistema de administración y desarrollo de personal que el Gobierno mexicano está imponiendo en todas las dependencias del Sector Público Federal a través de la Secretaría mencionada. Aún existe en proyecto la Ley de Servicio Civil, pero está en proceso de revisión en todos sus aspectos por las autoridades competentes, para que siendo aceptada se inicie su proceso legislativo.

El primer paso para la instauración definitiva del -- Servicio Civil de carrera en la Administración Pública Federal ha sido la creación legal, por Decreto en el Diario Oficial del martes 19 de junio de 1984, del organismo responsable del Servicio Civil de carrera. El Decreto mencionado da el Reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil.

El mencionado reglamento determina:

Art. 1.-La Comisión Intersecretarial del Servicio Civil es un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal en las acciones tendientes a instaurar

el Servicio Civil de carrera en la Administración Pública Federal.

- Art. 3.- La Comisión se integra por los Secretarios
- de Gobernación,
 - de Programación y Presupuesto,
 - de la Contraloría General de la Federación,
 - de Educación Pública y
 - del Trabajo y Previsión Social, así como por
 - El Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.
- Art. 7.- La Comisión tendrá las siguientes funciones:
- I.- Promover ante las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal la realización de los programas específicos del Servicio Civil de carrera.
 - II.- Promover mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo de personal, encaminados a instrumentar el Servicio Civil de carrera.
 - IV.- Promover mecanismos de participación permanente para integrar y unificar los planteamientos de las dependencias y entidades ... las representaciones sindicales en la instrumentación del Servicio Civil de carrera.
 - V.- Estudiar y emitir las recomendaciones necesarias para asegurar la congruencia de las normas, sistemas y procedimientos, del Servicio Civil de carrera con los instrumentos del Sistema Nacional de Planeación Democrática, asegurando su compatibilidad con los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo 1983 - 1988.
- Art. 11.- Funciones de la Subcomisión técnica:
- II.- Revisar los sistemas de Administración de perso

nal ...

- III.-Vigilar la observancia de las políticas institucionales en materia de Administración de personal ...
- IV.-Elaborar los programas específicos del Servicio Civil de carrera ...
- V.-Revisar los ordenamientos jurídicos y administrativos y proponer ..., las reformas y adiciones necesarias para la sustentación del Servicio Civil de carrera.
- VI.-Revisar los anteproyectos y elaborar el Proyecto de la Ley del Servicio Civil de carrera ...
- VII.-Solicitar ... a las dependencias y entidades, así como a sus representaciones sindicales sus respectivas opiniones ...

Art. 17.- Funciones de los Comités de trabajo:

- I.- Asesorar técnicamente a la Subcomisión en el establecimiento de normas, políticas y lineamientos generales sobre administración y desarrollo de personal.
- II.- Asesorar en materia jurídica laboral sobre las reformas y adiciones necesarias a las Leyes aplicables para facilitar la instauración del Servicio Civil de carrera.
- III.- Asesorar técnicamente a la Subcomisión en la elaboración de los programas específicos del Servicio Civil de carrera.
- IV.- Realizar estudios en las dependencias y entidades, en materia de Catálogos de puestos; remuneraciones por servicios personales; escalafón; presupuestos por servicios personales; capacitación; así como las normas y sus efectos en la función pública ...

El Servicio Civil de carrera se debe llevar a cabo en tres etapas que son: .

- Pre-empleo;
- Empleo; y
- Post-empleo

El pre-empleo es la etapa anterior al hecho de formalizar la relación laboral. Esto significa que antes de contratar se recluta y se selecciona al personal más calificado, más apto e idóneo para ocupar los puestos de la administración pública.

El ingreso a cualquiera de las dependencias o entidades de la administración pública, en esta primera etapa, se realiza por medio de un nombramiento provisional, ya que se le harán al candidato evaluaciones periódicas, las cuales - siendo aprobadas darán al empleado la inamovilidad en su puesto de trabajo, si no es así tendrá que dejar el empleo.

La decisión en esta evaluación será de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil y de la autoridad de cada dependencia. El Sindicato sólo puede proponer candidatos.

El empleo es la siguiente etapa en la que se formaliza, siendo aceptado el candidato, la relación laboral por medio del contrato.

Es en este momento en el que da comienzo la carrera de los trabajadores al servicio del Estado.

La Carrera Civil de los servidores públicos se realiza a través de varios procesos, que son:

- La capacitación;
- La remuneración;
- La promoción; y
- Los estímulos.

El Post-empleo se conforma por todos esos procesos.

El que más nos interesa es el primero, que es definido o entendido por el Servicio Civil como un simple adiestramiento, es decir, como el conjunto de técnicas específicas que el trabajador debe realizar para desempeñar adecuadamente su trabajo y conseguir puestos superiores.

La concepción que se tiene de la capacitación en este anteproyecto de Ley de Servicio Civil es sumamente pobre si lo comparamos con las legislaciones anteriormente citadas, toda vez que después de 25 años de aquéllas, las modernas ideas no las pueden mejorar.

Esperamos confiadamente en que después de todos los estudios, análisis, comentarios, reuniones, opiniones y decisiones, la Ley del Servicio Civil; primero, llegue a publicarse por primera vez, y segundo, que sea tal que por su profundidad, de los frutos que nuestro país merece.

C.- DE JURISDICCION LOCAL.

Dentro de esta esfera encontramos al Departamento del Distrito Federal, encargado del Gobierno de la Ciudad de México y por lo tanto responsable del problema de capacitación y adiestramiento en esta área; y a cada uno de los Estados de la Federación como colaboradores del Gobierno Federal en esa árdua tarea de preparar a su población para la actividad productiva facilitándole los medios más eficaces para conseguirlo.

1.- EL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.

A esta dependencia del Poder Ejecutivo le corresponde atender lo relacionado con el Gobierno de dicha Entidad en los términos de su Ley Orgánica. Esta Ley es el fundamento legal de la labor que sobre capacitación y adiestramiento debe realizar esta dependencia dentro de su jurisdicción.

En el Reglamento Interior del DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL publicado el martes 17 de enero de 1984, encontramos en relación a nuestro tema, lo siguiente:

CAPITULO I .Del ámbito de competencia y organización del Departamento.

Art. 2.- Para el estudio, planeación y despacho de los asuntos que le competen el D.D.F. contará con...

- Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO VIII De las atribuciones de los Directores Generales...

Art. 17.- Corresponde a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social:

- I.- Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellos derivados, en las industrias, comercios y establecimientos de jurisdicción local.
- IV.- Coordinar y ejecutar las políticas que establezca el Departamento del D.F. conforme a las disposiciones legales aplicables en materia de trabajo...
- VII.- Planear, organizar, dirigir y fomentar el Servicio de empleo, capacitación y adiestramiento en el Distrito Federal, en las empresas de jurisdicción local como auxiliar de las autoridades federales.

CAPITULO X De las atribuciones de los órganos desconcentrados.

Art. 62.- Corresponde a las Delegaciones del Departamento del Distrito Federal:

- XXVII.- Administrar...instalaciones...de capacitación para el trabajo.

La Labor del Departamento del Distrito Federal en el aspecto de la capacitación dentro de su jurisdicción se fundamenta en el ACUERDO N° 10 del 1° de febrero de 1980 por el que el Jefe del D.D.F. crea El Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento integrándolo con la Unidad Promotora (UPECA, actualmente SUBDIRECCION de empleo, capacitación y adiestramiento) como el ente normativo y un Centro Delegacional, en cada una de las delegaciones (CEDEPECA) como órganos operativos, dinámicos y ágiles para propiciar mejoramiento en el mercado de trabajo.

El Servicio de empleo, capacitación y adiestramiento persigue como objetivos; según el ACUERDO:

SEGUNDO.- ...

- a) Auxiliar... en la realización de actividades a que se refieren los arts. 537 a 539-F de la Ley Federal del Trabajo;
- b) Propiciar la elevación de las condiciones de ocupación de la población subempleada a través de la -- promoción de la... capacitación y adiestramiento..

CUARTO.- La UPECA... órgano normativo, planeador, coordinador y evaluador... facultades:

- 1.- Planear, organizar, dirigir y controlar el Servicio de empleo, capacitación y adiestramiento en - el D.F.
- 2.- Fijar las políticas, normas y procedimientos... - de los Centros Delegacionales.

QUINTO.- Los CEDEPECAS se constituyen como órganos eminentemente operativos, y les corresponderá:

- I.- Detectar y registrar vacantes en su jurisdicción, así como promover la colocación de solicitantes.
- II.- Realizar acciones sobre organización social -- del trabajo.
- III.- Cumplir las normas y criterios... de UPECA --- (ahora Subdirección del Empleo, Capacitación y Adiestramiento)

Ampliando un poco más los conceptos del Acuerdo, podemos decir que: El Servicio del que habla busca orientar a los sistemas educativos y a todos los organismos de capacitación y adiestramiento para posibilitar la congruencia entre las capacidades y habilidades de la población con los requerimientos que el aparato productivo tenga, por medio del análisis de los mercados de trabajo determinando cualitativa y cuantitativamente su volumen y tendencia de crecimiento.

El Servicio trata de difundir el contenido de las disposiciones legales respecto de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sus alcances y los criterios -- oficiales que norman la materia.

El Servicio promueve el cumplimiento de estas disposiciones jurídicas.

El Servicio orienta a los empresarios sobre los procedimientos y trámites que deben realizar ante las autoridades correspondientes.

El Servicio ofrece apoyo para el reclutamiento y capacitación de los recursos humanos requeridos.

El Servicio ofrece publicaciones periódicas, relativas al desarrollo de las funciones de su competencia.

Toda esta organización dentro del Departamento del -- Distrito Federal para ofrecer en su jurisdicción el Servicio de Empleo, Capacitación y Adiestramiento traerá como consecuencia:

- para el empresario, una mayor producción y productividad al rentabilizar mejor su mano de obra;
- para el trabajador, la elevación de su nivel de -- bienestar personal y familiar; y
- para la Entidad, la posibilidad de mejorar las condiciones de vida, gracias a sus integrantes, en esta gran ciudad.

2.- LOS ESTADOS FEDERADOS.

La Constitución Federal de México involucra a los integrantes de la Federación a intervenir en el aspecto de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, apoyando las actividades del Gobierno Federal para hacer que se cumpla todo lo relativo a esos aspectos tan importantes para el desarrollo del país.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en relación a la participación de los Estados en la capacitación y el adiestramiento, manifiesta lo siguiente:

Art. 527 - A.- En la aplicación de las normas de trabajo re

ferentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores..., las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Art. 529.-... las autoridades de las Entidades Federativas

II.- Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

IV.- Reportar a la S.T.P.S., las violaciones que cometan los patrones en materia de... y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V.- Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

Art. 539 - B.- Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local..., la S.T.P.S. será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento... estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa; sendos representantes de la S.T.P.S. (Secretario del Consejo), de la S.E.P., y del I.M.S.S.; tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad; y tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores.

La S.T.P.S. y el Gobernador... expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones... y formularán las invitaciones que se requieran.

Art. 539 - C.- Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la S.T.P.S., para el desempeño de sus funciones...

Como vemos en la legislación, los Estados de la Federación son los responsables de hacer operativas todas las normas federales establecidas para impartir el derecho y hacer cumplir la obligación Constitucional de la capacitación y el adiestramiento, que los trabajadores deben recibir y los patrones dar de acuerdo a las bases establecidas.

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN DOCUMENTOS Y FILOSOFIA
POLITICA DEL GOBIERNO MEXICANO DESDE 1976

A.- ANTECEDENTES.

Las necesidades de todo el aparato productivo del país durante el periodo presidencial de 1970 - 1976 fueron aumentando y al mismo tiempo que lo hacían se ocasionaban problemas como la falta de fuentes de trabajo, la mala vida de personas que al no encontrar empleo, vivían de modo indigno a su condición humana; los accidentes de trabajo, etc. y por consiguiente los consecuentes problemas laborales entre los factores de la producción, capital y trabajo.

La S.T.P.S. buscó la guarda del equilibrio entre los factores de la producción tratando de armonizar los derechos del trabajo y los del capital. Constantemente trabajó por la humanización del trabajo haciendo cumplir las medidas que incrementaban no sólo el nivel sino también el género de vida de los trabajadores.

Durante este periodo se reconoce que los hombres son por naturaleza diferentes pero gozan de aptitudes diferentes y están sujetos a iguales necesidades. De esta manera de pensar se deduce la gran importancia y beneficio de la capacitación, ya que por su medio podemos dirigir y adecuar las aptitudes, aunque no igualarlas, para que así se perfeccione el trabajo y con ello el trabajador consiga la satisfacción de sus necesidades del mejor modo posible.

El Estado es factor importante en el aspecto de la capacitación y por su medio se puede perfeccionar el sistema capacitador, ya que el moderno Estado se justifica en su existencia por sus fines y por el uso del Derecho para conseguirlos, suponiendo para ello la igualdad, la justicia y la seguridad.

El hombre como integrante del Estado debe ser concebido como igual ante los demás hombres y con derecho a obtener justicia de aquí, por lo que en él debe encontrar la satisfacción de sus necesidades. La existencia del Estado es pues justificable cuando procura librar al hombre de la ignorancia, de la miseria, de la inseguridad, del ham-

bre y de todos los obstáculos que le impidan cumplir con sus tendencias naturales .

El hombre como parte integrante del Estado debe conseguir dentro del mismo la salvación del cúmulo de sus necesidades como la seguridad, cuya implicación es amplia, ya que la gama de aspectos que abarca, al ser cubiertos, la dan. El adiestramiento y la capacitación son elementos de esa gama que propician la perfección del hombre en sus capacidades, para que al actuarlas le proporcione confianza en su esfuerzo y certeza de que él y su familia vivirán con la dignidad que como seres humanos poseen por naturaleza.

Para el Estado que entiende que el hombre es una persona digna, se plantea el problema de la igualdad por lo que su Gobierno tiene una permanente lucha por resolver el problema de las desigualdades en oportunidades, en necesidades, en capacidad y en seguridad. Cuando el Gobierno da los medios necesarios y adecuados para que todos puedan tener oportunidades, si se toman se afirma la seguridad y con ella la dignidad de cada hombre.

En los primeros años del periodo que estamos estudiando, la gran mayoría de la población era de jóvenes (el 65% era menor de 24 años) que demandaban mejores niveles de vida, por lo cual la política económica perseguía, como objetivos principales, reducir el desempleo y el subempleo; elevar el nivel de ingreso de los sectores populares y reducir las diferencias regionales del ingreso.

La población económicamente activa de esos primeros años y aún de la actualidad, en su mayoría estuvieron y están en edad de capacitarse eficazmente. Se planteaba entonces la necesidad de realizar adecuados programas, tanto en el Sector público como en el privado, con el carácter de obligatorios para que al crearse nuevos empleos se fueran cubriendo puestos, propiciando así el mejoramiento del nivel de vida gracias al aumento de su ingreso. Se vislumbraba la necesidad de calificar de modo intensivo la mano de obra y de crear nuevas oportunidades de empleo.

La idea de Justicia social se manejó mucho en el sentido de que ésta existirá en una sociedad si se les puede dar a sus integrantes todos los satisfactores que por el hecho de vivir en común necesitan, independientemente de su capacidad. Uno de esos satisfactores es precisamente, la oportunidad de capacitarse, ya que como miembro actuante del

bien y mal de la sociedad, va a ser propiciador, de acuerdo a su preparación, del desarrollo común además del personal. El Gobierno ha ido creando los medios para que se de la susodicha justicia para los trabajadores de México, en su existencia en común.

El deseo de todos nuestros Gobiernos ha sido aumentar la producción y la productividad de los recursos, mas para ello se requiere una tecnología y una organización que eleven al máximo el empleo de la mano de obra y no desplacen el trabajo humano. Sin embargo, nuestro país será rico si los recursos que tenemos son aprovechados en todas sus potencialidades y explotados racionalmente. Uno de esos recursos es el humano, que ayuda a la modificación de los naturales. El recurso humano debe ser productivo cada vez más y sólo preparándose para utilizar mejor sus capacidades, por medio del adiestramiento y la capacitación, se podrá conseguir eso y no el desplazamiento total de la mano de obra.

Se propuso durante estos años, la productividad para la capacitación, originándose un círculo que bien llevado puede mejorar nuestro sistema económico, ya que la principal obligación de un régimen de Justicia social es encontrar los medios necesarios para crear riqueza que permita la capacitación, para que la gente trabajando pueda satisfacer sus necesidades. Uno de esos medios ha sido abrir nuevas fuentes de empleo, lo que se ha ido consiguiendo en gran medida, aunque no en toda la deseable por no atender debidamente el aspecto de la capacitación, como veremos más adelante.

Un gran reto para los Gobiernos ha sido y será el de utilizar la capacitación y el adiestramiento para aumentar la productividad y sacar al país del desequilibrio económico en que nos encontramos y que afecta a todos en general.

Ahora y siempre los Gobiernos mexicanos han coincidido en que la inversión más importante a realizar en el país es la educación, es la formación de los profesionales, de los trabajadores especializados y de los simples trabajadores, ya que todos tienen el derecho de mejorar en sus condiciones de vida.

Todo trabajo siempre podrá mejorar por lo que la capacitación para el trabajo es una acción netamente educativa que debe ser continua

y continuada por todos los Gobiernos que sigan dirigiendo al país.

La necesidad de capacitación no sólo ha sido de aquí y ahora, -- sino de siempre; no sólo la deben tener los obreros, los campesinos o los técnicos sino también los maestros que deben diariamente prepararse para enseñar. Esta necesidad la reconocieron los maestros en 1975 y solicitaron una Institución que les ayudara a satisfacerla. La Universidad Pedagógica fue esa Institución. "... lo que urge a este país, como primer ejercicio de justicia, es capacitación; capacitar a quienes capacitan es condición de eficiencia." [41]

"El Estado, al límite de sus posibilidades, tiene la obligación de educar y capacitar... tiene la obligación de capacitar a su juventud. No es una dádiva... es la obligación primaria que tiene una generación que ha traído a la vida a otra... no nada más para conservarse, sino también para perfeccionarse." [42] En la introducción a este trabajo hablamos de que el trabajo humano es natural al hombre, por lo -- tanto lo mismo que el hombre, debe ir perfeccionándose conforme pasa -- el tiempo. La sociedad y el Estado deben ayudar a que esto se vaya realizando, utilizando todos los medios a su alcance.

"La sociedad tiene... la obligación de capacitar para igualar oportunidades ante las oportunidades... además está demandándose, afirmando ya como un logro, y expresándose como un propósito, el derecho a la capacitación." [43] Este es un anhelo que se ha ido gestando en la filosofía político - social del país "... primero el derecho a la salud, como después el derecho a la capacitación, son concepciones elementales, fundamentales de nuestras instituciones de Justicia social." [44] Como podemos ver en esta ideología, la capacitación es el segundo derecho de todo integrante de esta sociedad mexicana, pues teniendo salud lo que después necesita el hombre es estar capacitado para realizar

[41] EJECUTIVO FEDERAL, Filosofía Política, 1978, S.P.P., Visita a la - Escuela Normal del Estado, Guadalajara, Jal., 20-Oct.-1975, pp. -- 219-220.

[42] IBIDEM, Visita que realizaron grupos de la Universidad del Estado, Tepic, Nay., 31-Oct.-1975, p. 220.

[43] IBIDEM, Recepción ofrecida por la industria cinematográfica, Méx., D.F., 5-Nov.-1975, p. 255.

[44] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de Filosofía Política, Niveles mínimos de bienestar #43, S.P.P., Méx. D.F., 12-Nov.-1975, p. 22

el trabajo que le ayude a satisfacer dignamente sus necesidades. " El esfuerzo fundamental del Gobierno Federal ha de ser básicamente el de capacitación... la forma más fácil de entender lo que es la justicia, es proporcionar capacitación para que el trabajo pueda a su vez satisfacer las necesidades de su propia fuerza, que será mayor mientras -- más capacitado sea." [45]

" Para poder igualar a los mexicanos, tenemos que dar a todos - la oportunidad de capacitarse a condición de que quienes estén capacitados hagan un esfuerzo de trabajo y cumplan con ellos mismos y con sus familias." [46] El problema de la capacitación es un problema de Justicia social, como ya se ha mencionado, que por medio de la educación se puede resolver ya que "admite la posibilidad de más participación que le permitirá compartir con mayor justicia los bienes que la sociedad produce." [47] " ... la educación es la primera expresión de Justicia social, por cuanto entraña el esfuerzo de capacitar, de modo tal que en una sociedad de desiguales... podamos crear en justicia las condiciones de aprovechamiento auténtico, dando a quien no -- tiene la capacidad y no puede aprovechar la oportunidad, la posibilidad de hacerlo." [48]

En la Reunión Nacional sobre formación y capacitación para el trabajo que se llevó a cabo en Atlixuetzin, Tlaxcala el 17 de diciembre de 1975, se vertieron los siguientes conceptos sobre capacitación: " Hay toda una filosofía para capacitar al obrero y hay todo un propósito para capacitar al campesino; las modalidades de uno y otro caso, tienen que ser fundamentalmente operativas, en el sitio para los propósitos específicos del trabajo y la producción. " " En un régimen, en un sistema, en un país de recursos reducidos como el nuestro es indispensable racionalizar la capacidad para capacitar; precisamente --

[45] EJECUTIVO FEDERAL, Filosofía Política 1978, S.P.P., Mítin en Cd. - Delicias, Chih., 19-Nov.-1975, p. 219.

[46] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de Filosofía Política, Capacitación # 51, S.P.P., Mítin Villa Juárez, Ags., 4-Dic.-1975, p. 12.

[47] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de Filosofía Política, Niveles mínimos de bienestar #43, 5-Dic.-1975, p. 28.

[48] OP. CIT., Mítin Cuilapan de Guerrero, Oax., 27-Sept.-1975, p. 28.

porque tenemos muchos recursos, nos urge planear la capacitación para planearlos mejor." "En nuestro sistema, el primer imperativo, el primer propósito de la justicia y la condición de todos los procesos, es la capacitación de la fuerza de trabajo a fin de darle sentido a nuestra democracia y hacer realidad la igualdad de oportunidades". "Es necesario hacer un esfuerzo para adecuar el sistema global de capacitaciones con el proceso de producción... ". "¿Cuáles son los sistemas en los cuales se apoyan nuestros recursos?. En primer término está la capacitación como sistema educativo, de preparación para el trabajo y para el goce de los bienes de la cultura; en segundo, tenemos la capacitación dentro del trabajo, en el campo, en el taller... Urge estimular el sistema de estímulos para que la capacitación se convierta en auténtica mejoría en los ingresos, porque muchas veces los sistemas de capacitación se desvinculan de los procesos económicos y ocurre que el sistema de capacitación pierde al capacitado lo frustra". "El hombre capacitado se convierte en recurso humano, y se da así una interesantísima transformación cuantitativa y cualitativa; la suma de seres humanos preparados, capacitados, crean la condición del desarrollo... se convierten en recurso humano de una sociedad que, por vía de la justicia individual, al capacitar está multiplicando las condiciones cualitativas de crecer y generar riqueza para su redistribución".

El trabajo no sólo debe ser fuerza sino también dirección de ésta y únicamente por medio de la capacitación podemos conseguir darle esa dirección que necesita para sacar provecho de su energía. La capacitación no debe ser restringida a un sector poblacional, pero so debe cuidar primordialmente la de los obreros y campesinos para que les puedan igualar en oportunidades de trabajo, que satisfagan sus necesidades y al mismo tiempo participen en la producción. No sólo se debe perseguir el hacer más capaces a los trabajadores en su trabajo sino que también como consecuencia de eso, consigan mejor remuneración para que así ellos mismos justifiquen su preparación.

La sociedad que capacita está propiciando el desarrollo fácilmente.

El pensamiento gubernamental sobre la capacitación se va reafirmando cada vez más, lo mismo que la necesidad de legislar más profundamente sobre este aspecto trascendente para el trabajo y la producción.

"... Si no hay capacitación no se mejora la fuerza de trabajo, la única instancia digna que tiene el hombre para resolver sus problemas se minimiza y es insuficiente. Si queremos que nuestros hombres aprovechen las oportunidades que nuestro sistema les está dando, necesariamente tenemos que capacitarlos. La capacitación, la educación... son imperativos de crecimiento..." (49) Vemos como se van reafirmando posiciones anteriores. "... tenemos que conciliar nuestra libertad con la necesidad de una justicia que queremos social, significando con ello que no se trata simplemente de darle a cada quien lo que le pertenece de acuerdo a su trabajo y sus capacidades, sino esforzándonos porque la sociedad trabaje para igualar las oportunidades mediante la capacitación de origen, en la que con independencia de las propias capacidades, satisfagamos por el proceso mismo de la sociedad ciertas necesidades a las que reconocemos que todos los hombres tienen derecho por la circunstancia de haber nacido en nuestro país ". (50) La necesidad de capacitarse y también el derecho de hacerlo los tiene todo trabajador, independientemente de sus capacidades personales, ya que de esta manera - la sociedad iguala al trabajador en oportunidades de trabajo para - llegado el momento pueda satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El campo es otro de los lugares a los que debe llegar la capacitación y el adiestramiento, ya que los campesinos son el sector más descuidado en este sentido, a pesar de ser ellos los que dan de comer al país. "Sólo hay una manera de seguir generando la riqueza: trabajo, productividad, y para ello...a organizarse... con capacitación, a mandar a sus hijos a la escuela para que regresen a ayudarles a hacer mejor su trabajo. Que no vengan de afuera quienes les digan cómo hacer las cosas...;que sean ustedes mismo los empresarios

[49] EJECUTIVO FEDERAL, Filosofía Política, Méx., 1978, S.P.P., Asamblea de trabajo con la Central Campesina Independiente, 13-Ene.- 1976, p. 150.

[50] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de Filosofía Política, Niveles mínimos de bienestar #43, S.P.P., Mitin D.F., 7-Mayo-1976, p. 6

de sus ejidos... los garente... los administradores...". (51) "... necesitamos en los ejidos, en las comunidades, gente que sepa administrar para todos... necesitamos empresarios ejidales; los ejidatarios necesitan... despertar la imaginación, el estudio, la experiencia, para impulsar su capacidad de trabajo y de producción... esto es difícil porque para ello se necesita confianza y estudio". (52) Estas buenas intenciones nunca llegaron a realizarse efectivamente con una instrumentación adecuada para la capacitación del campesino, el cual nunca tuvo la oportunidad de conseguir lo que deseaba, y queda a los siguientes Gobiernos la obligación de situar a los campesinos en los su puestos antes mencionados para que nuestro desarrollo mejore con ellos.

"Evidentemente si no salimos de la insuficiencia por la vía de la educación y de la capacitación, seguiremos girando en la rueda infernal del subdesarrollo. La única manera de romperla es por el camino de la ciencia, de la tecnología que nos debe ser accesible por un sistema de educación adecuado a los grandes propósitos nacionales". (53) Hasta hace poco se le dió la debida importancia a la educación tecnológica y se empezaron a crear instituciones que se preocuparan de este aspecto tan importante dentro del desarrollo del país, ya que aunque ahora tiene más atención este campo, sigue habiendo proliferación de estudiantes en carreras universitarias tradicionales, que en carreras técnicas y tecnológicas. En este sistema de educación ha habido perfeccionamiento pero para llegar a este nivel de decisión en los alumnos, el sistema de educación que precede al medio superior no es el adecuado.

La filosofía política del Gobierno en estos aspectos, de la capacitación y del adiestramiento, se funda en el derecho al trabajo --

[51] EJECUTIVO FEDERAL, Filosofía Política, 1978, S.P.P., Mítin en Guan save, Sin., 16-Mayo-1976, p. 151.

[52] IBIDEM, Reunión con Centrales Campesinas de la Angostura, Sin., 16-Mayo- 1976, p. 151.

[53] IBIDEM, Asamblea Nacional de Educación Tecnológica Industrial, - Ensenada, B.C., 31-Mayo- 1976, p. 228.

que tienen todos los trabajadores como algo natural para alcanzar su dignidad dentro del contexto social como personas integrantes de una sociedad. "Con base en el derecho al trabajo, del cual es sujeto obligado toda la sociedad y que el movimiento obrero organizado justifica damente solicita se eleve a norma constitucional, es de Justicia social propiciar que toda capacidad de trabajo digno y sinceramente cumplido, sea suficiente para obtener alimento nutritivo, vestido y casa dignos, educación y capacitación oportunas y distracciones que permitan gozo y alegría". (54)

B.- FILOSOFIA POLITICA GUBERNAMENTAL.

Teniendo como pilares de la política capacitadora, el derecho al trabajo y la Justicia social, va a proporcionarse el desarrollo -- profundo de la legislación mexicana en esta materia.

La teoría política que se lleva a cabo en el ámbito laboral, durante estos años se manifiesta así: Educar para la vida en gran medida es educar para el trabajo; de aquí que la política de empleo reconoce la obligación social de capacitar a cada posibilidad de trabajo para que, con esa seguridad, pueda satisfacer sus necesidades básicas. La sociedad no cumplirá su propósito si no se organiza para dar empleo a todas las capacidades y para capacitar cualquier posibilidad para el empleo.

Una de las mayores preocupaciones del gobierno, en materia laboral ha sido la apertura de fuentes de empleo y todo lo relacionado -- con ellas. "En el camino de dignidad humana el hombre empieza a ser digno cuando su sociedad le da oportunidad de trabajar, y nosotros -- nos esforzamos ahora como lo haremos siempre porque la sociedad mexicana de oportunidad de empleo a todos los mexicanos que tengan capacidad y, por otra parte, capacitarlos para que puedan emplearse; esa es una de nuestras aspiraciones constantes". (55)

[55] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de Filosofía Política, Capacitación # 51, Discurso pronunciado el Día del Billetero, 18-Dic.-1976, - p.9

[54] IBIDEM, Cierre de campaña, Mex. D.F., 27-Jun. - 1976, p. 248

"Si queremos hacer un esfuerzo de justicia, habida cuenta que no es posible tratar igual a los desiguales, la única forma de cumplir ese propósito es capacitar a los que son desiguales, para que no tengan sólo la igualdad de oportunidades, sino la seguridad de que -- las van a tener. Y esta seguridad, que es la esencia de la democracia se da sólo por la vía de la capacitación; capacitación en el sentido más amplio de la comprensión no en el sentido restringido y específico, sino en el amplísimo: aquel que entraña no la posibilidad de que se enriquezca la fuerza de la realización humana con las aportaciones de toda la cultura, que le permite prepararse mejor para luchar y ganar los riesgos de la vida. En este sentido, la capacitación -- en su expresión más amplia -- es la esencia misma del esfuerzo de justicia que, de otra suerte, no se cumple: se queda en mera fórmula, peligrosamente vacía, si no tiene proyección y sentido". (56) Como podemos ir viendo, a través del paso del tiempo se ha ido abundando -- en el tema de la capacitación con argumentaciones lo suficientemente fuertes y válidas para perseguir el beneficio de todos los sectores, que directa o indirectamente participan y progresan con el trabajo de todos los mexicanos. Al capacitar estamos no sólo enriqueciendo la fuerza del trabajo, sino también estamos creando las condiciones -- que permitan crearse oportunidades de mejor trabajo y de mejores condiciones de vida.

"...la enorme trascendencia que tiene para el esfuerzo democrático de justicia, el de capacitación, que cabal se cumple en la educación superior; única fórmula de asegurar la igualdad de oportunidades que, si no es por el camino de la capacitación, se queda en estériles esfuerzos formales que no cumplen el gran propósito de solidaridad -- que emana de la convivencia". (57) De nada servirá la creación de múltiples instituciones públicas y privadas, si no se tiene en ellas a -

[56] EJECUTIVO FEDERAL, Filosofía Política, 1978, S.P.P., Acto de salutación por el Año Nuevo de funcionarios de la S.E.P. y del S.N.T.E., 10-Ene.-1977, p.219

[57] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de Filosofía Política #51, Capacitación, Discurso ante integrantes de la ANUIES, Mex., D.F., 10-Ene. 1977, p. 14

personas lo suficientemente preparadas y capacitadas, para realizar las funciones que les correspondan; por el contrario, ocasionarían pérdidas de tiempo, de esfuerzo y de recursos - como lo hemos visto en los últimos años - que muy bien podrían emplearse en otras necesidades. Pero, " sólo aseguramos la posibilidad de resolver necesidades, si capacitamos ; sólo el camino de la capacitación para enfrentar los riesgos de la vida puede ser entendido como el camino de la justicia". (58)

Ya pasó el tiempo de la supervivencia sólo del más fuerte, - actualmente todos tienen ese derecho, pero unos la conseguirán mejor que otros, dependiendo del desarrollo de sus capacidades; y - esto sólo se conseguirá por la capacitación y el adiestramiento de aquéllas y de las habilidades para las que estén aptos.

Lugar importante en el desarrollo del país lo ocupan definitivamente la educación y los educadores que participan de modo extraordinario en que aquél se logre lo mejor posible para el beneficio general, " por eso... un plan en el que la educación, al cruzarse con todos los sectores de actividad vaya dándoles y recibiendo, al mismo tiempo, en ejercicio recíproco, su sentido de congruencia nacional". (59) Será congruente nacionalmente la educación, cuando sea planeada de tal manera que influya categóricamente en todos los sectores de actividad con los cuales contacta, que son todos los del país. La manera de influencia categórica es la preparación constante de todos los puestos con que cuenta toda empresa pública y privada en su organigrama, lo que muchas veces no se realiza por las fatídicas "palancas", los "compadrazgos", los "contactos", etc. que evitan que los mejor preparados, capacitados y adiestrados ocupen los puestos que se merecen, y en los que podría estar la razón del mejor funcionamiento de --

[58] IBIDEM, Discurso ante funcionarios de la S.E.P., D.F., 10--- Ene.-1977, p.14.

[59] EJECUTIVO FEDERAL, Filosofía Política 1978, S.P.P., Reunión con S.N.T.E., D.F., 3-Mayo-1977, p. 222.

esa dependencia o empresa, y en última instancia del progreso de México. Por eso, " es la educación el primer instrumento capacitador ". (60)

Si todo hombre tiene derecho a perfeccionarse, también todo mexicano lo tiene. "De aquí, el imperativo primario, filosófico, que tiene el estado mexicano de procurar la capacitación de todas las habilidades, para darles la seguridad de igualdades, que les habrían de permitir el aprovechamiento de estas oportunidades".-- (61) Este es el servicio fundamental que se debe proporcionar a los trabajadores ya que si no se da "... correremos el riesgo de no ser viables como país; ya no sólo la penetración del capital, sino la penetración de la tecnología, de las formas de hacer las cosas, nos impedirían lograr nuestros objetivos". Además en otra parte de este Discurso se escuchó: "... los maestros de México... demandaban... capacitarse para capacitar mejor..." (62) Como dijimos anteriormente la capacitación se debe dar en todos los aspectos, ya que cada uno de ellos tiene su importancia, y aquí estamos mencionando los más importantes; uno, el de que haya nuestros capacitados que ayuden al pueblo mexicano a liberarse mentalmente, para que después, y aquí está el otro, se desarrolle libremente y sin dependencias externas, hacia la actuación con sus propias formas, de su destino determinado por él mismo.

En el Primer Informe de Gobierno del 1º de Septiembre de -- 1977, se vertieron las siguientes ideas: "Todo mexicano tiene derecho a las mismas oportunidades. Los niveles mínimos de vida y dignidad deben de alcanzarse particularmente a la población rural y a otros grupos marginados... A este fin obedece la Coordinación -- del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados..."

[60] IBIDEM, Audiencia a la Comisión de la ANUIES, D.F., 20-Jul., 1977, p. 220.

[61] IBIDEM, Discurso en la presentación del Plan Nacional para la Educación, D.F., 23-Agos.-1977, p. 256.

[62] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de Filosofía Política, Capacitación #51, Discurso del Plan Nacional de Educación, 23-Agos. 1977, pp. 1 y 21.

"Nuestro modelo de país se finca y justifica en la educación popular. A ello conduce nuestra filosofía política... La primera seguridad... y la primera garantía social de la República es igualar a los desiguales por la educación y capacitar las habilidades para generar mediante el trabajo, los propios satisfactores".

"... hoy... uno de cada tres mexicanos está en la escuela, gracias a que la tercera parte del presupuesto federal... se dedica a la educación".

"El periodo escolar terminó... atendió a 16 millones y medio de alumnos ". "... en el próximo ciclo escolar se atenderá a 17 millones y medio de educandos".

"Para el próximo ciclo escolar abren sus puertas 112 nuevas escuelas secundarias federales de las cuales 87 son generales y 25 tecnológicas; además 11 centros de estudios tecnológicos para atender la expansión del nivel medio superior". "Con la modalidad abierta de la educación haremos de convertir cada centro de trabajo en un centro educativo y en escuela a la comunidad misma". --- "Los avances que el país ha alcanzado se explican primordialmente por la educación".

"La expansión educativa nos ha obligado a innovar, a crear, pero también a improvisar". "... los alumnos... no hemos logrado dotar los de mejores contenidos y apoyos, para que, a cada anhelo de aprender corresponda una posibilidad de hacer la habilitación de una destreza para crear".

"La reprobación y los bajos rendimientos afectan más a los pobres. Así corremos el riesgo de que la educación no sea liberadora sino subyugante, perpetuando un estado de cosas a todas luces injusto". "... es importante atender a los marginados... Para empezar a enfrentar este problema dramático, creamos la Coordinación de servicios educativos...".

"... se continúa la acción extraescolar destinada a proporcionar ayuda técnica a las diversas comunidades rurales e indígenas... a través de 110 brigadas de desarrollo rural". "Donde hemos mejorado al hombre por la escuela, no siempre lo hemos hecho productivo --

por el trabajo".

"No basta escolarizar; es preciso educar, capacitar, promover. México debe poner técnicas más avanzadas al servicio de su enorme necesidad. La comunidad educativa, el adiestramiento laboral... - son vías apenas exploradas por nosotros, que habremos de promover y extender...".

"... debemos ajustar las metas del desarrollo nacional... con la orientación y naturaleza de los programas de estudio encauzados a fortalecer y acrecentar la planta productiva".

"... un plan en el que se conciliaría... el derecho del individuo a formarse con el derecho de la sociedad a certificar que quien - la va a servir mediante la educación que ella misma proporciona, sea capaz; (plan) que penetrara en las modalidades del servicio educativo en calidad, cantidad, utilidad, cambio y oportunidad para la vida y el trabajo... el servicio educativo ya no sólo es un derecho y un esfuerzo de justicia, sino básica condición de sobrevivencia...".

"... surgió el Plan Nacional de Educación que se ha trazado... - propósitos: afirmar el carácter democrático y popular de la educación; elevar su eficiencia para promover el desarrollo integral del hombre; vincular más estrechamente el servicio educativo al proceso de desarrollo y comprometer en esta obra la responsabilidad de todos".

"... establecer la que hemos llamado Universidad Pedagógica, sistema con el que se impulsa la capacidad de quienes capacitan".

"El programa de formación de recursos humanos del CONACYT, íntimamente ligado a la educación superior, prevé este año el otorgamiento de 2253 becas".

"Valor fundamental del hombre es su trabajo y obligación sustancial defenderlo como derecho. Por ello la sociedad debe organizarse para garantizar que toda capacidad tenga trabajo y toda fuerza de trabajo tenga capacitación".

"La sociedad no cumplirá su propósito si no se organiza para emplear todas las capacidades y capacitar todas las posibilidades".

"El Centro Nacional de Productividad y el Servicio Nacional ARMO

han realizado 139 cursos con la asistencia de 3200 estudiantes... han impartido 9157 horas-técnico en beneficio de 4068 personas... se han capacitado 4000 técnicos en ganado bovino y planeación de empresas agropecuarias".

"Durante el periodo de sesiones... además... una iniciativa de reformas al artículo 123 de nuestra Carta Magna para elevar a rango --- Constitucional, con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento". Excelsior, Viernes 2-Sept.-1977 pp. 6 y 7.

Nos encontramos en el texto del Informe algunos conceptos, -- que hacen ver la suma importancia de ser un país educado para ser un país desarrollado. Dentro de la educación se implica la capacitación y el adiestramiento del hombre. Vemos los pasos que se han dado en la creación de instituciones que participan en la labor educativa y capacitadora para la consecución de los propósitos del Estado mexicano en el desarrollo del país. Se acepta la no consecución de logros en el aspecto de la producción ya que no se ha conseguido hacer al trabajador todo lo productivo que se quisiera. Pero precisamente porque se ve la necesidad de aumentar la productividad, se insiste en la necesidad de capacitar a la fuerza de trabajo y de llevar a la legislación vigente el derecho de los trabajadores a capacitación y la obligación del capital a hacerlo realidad.

En la Iniciativa de Adición de la Fracción XIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, del 4 de Octubre de 1977, se decía: "Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada... ahora el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades a mejores niveles de vida". "Los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable; se está en un proceso de aceleración --- constante en la modificación de la tecnología; circunstancia que, -

paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de modo incesante y participar con sólida eficiencia en los procedimientos de reciente "diseño". (63)

De aquí la necesidad de una legislación que encauze la capacitación y el adiestramiento, por medio de sus normas, a una efectividad tal en el proceso productivo que tanto patrones como trabajadores salgan beneficiados, lo mismo que el país.

En la misma Iniciativa mencionada, se dijo: "Se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo, que buscan mejorar su condición y propiciar cambios económicos; aspectos que quedan dentro de la esfera que es propia del Artículo 123 Constitucional". (64)

"En tales condiciones, el Gobierno de la República ha valorado en su integridad la problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea, que permita, además, beneficiar a los elementos básicos de la producción; puesto que es muy posible que el primer imperativo de la Justicia social al día de hoy, sea capacitar la fuerza de trabajo...". (65) De aquí el surgimiento de la Adición a la fracción XIII al Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, de la que ya se habló en el Capítulo II.

El sector campesino, siendo el más importante, ha sido descuidado en el aspecto de la capacitación, aunque se reconozca la necesidad que tiene de ella. "Si en algún campo es absolutamente indispensable vincular las metas de desarrollo con los sistemas académicos, que capacitan a los ciudadanos para servir y la capacidad instalada de trabajo, es en la agricultura". (66)

[63] IBIDEM, p. 31.

[64] EJECUTIVO FEDERAL, Filosofía Política 1978, S.P.P., p. 196.

[65] IBIDEM, pp. 198-199.

[66] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de... #51 Discurso ante el Consejo Directivo de la Escuela Nacional de Agricultura, D.F., 15-Oct., 1977, p. 19.

El año de 1978 es el año de la elaboración de una legislación que desde tiempo atrás se venía gestando. Es el momento de la elevación a derecho de los trabajadores, la capacitación y el adiestramiento, dentro de la Constitución y sus leyes reglamentarias correspondientes.

La continuidad en el pensamiento político del Gobierno, en lo que a capacitación se refiere, hace insistir en que: "La Justicia social es darle a todo individuo de nuestra sociedad, por el hecho de pertenecer a ella, entre los niveles mínimos de vida, el elemental de para capacitar y mejorar así su posibilidad de satisfacer sus propias necesidades". (67) La simple posibilidad con que cuentan los trabajadores no es suficiente para que la justicia se cumpla; es necesario el apoyo jurídico de una ley dada por el Poder Público Federal para que esté suficientemente apoyado el derecho a capacitarse. Recordemos que el 8 de enero de 1978 se hacen reformas y adiciones a las fracciones XII, XIII y XXXI del artículo 123 Constitucional, -- en relación al tema que estamos tratando y que ya se comentaron en el Capítulo II. (Vid.- A., art. 123 Const., 3)

Para el 28 de abril del mismo año se van a dar la reforma y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, sobre capacitación y adiestramiento. (Vid.- Cap. II, B.)

El 8 de mayo se dan las Bases para la designación de los Consejos Consultivos del Empleo, Capacitación y Adiestramiento,

El 9 de mayo se da el Acuerdo por el que se crea la Comisión Consultiva del Empleo.

En el 2.º Informe de Gobierno, se vierten los siguientes conceptos: "El trabajo ha de ser camino de superación personal y social". "Queremos que haya trabajo socialmente productivo para todos y que todo el que lo pretenda esté capacitado para trabajar..." "Entre las garantías fundamentales de los trabajadores mexicanos, se cuenta ya el derecho a recibir capacitación y adiestramiento de parte de sus patrones. La obligación está, por ley, a cargo de los em-

[67] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de...#43, Discurso en la Reunión sobre la Educación a Grupos Marginados, D.F., 29-Mar.-1978, -- p. 30.

pleadores y se realiza a través de los Comités mixtos respectivos. -- para cuidar que se cumpliera, se instaló una Unidad Coordinadora, auxiliada por Comisiones Estatales, formadas ya en cada una de las entidades del país".

"Transformamos los Centros de Seguridad Social para el bienestar familiar, en centros de capacitación y adiestramiento para el trabajo".

"A pesar de los esfuerzos del Gobierno, el derecho a la capacitación, seguirá estando sólo en la letra de la ley y no en los talleres y en las fábricas, mientras su cumplimiento no esté apuntalado por la fuerza vital del Movimiento Obrero". (Excelsior, sábado 2- Sept. - 1978, p. 31 A).

"Convocamos a la Nación... bajo el lema Educación para Todos a reducir la dramática desigualdad educativa".

"Se pretende... propiciar la capacitación y la formación profesional permanente".

"Queremos capacitar y educar para producir mejor, para ser capaces de explotar adecuadamente nuestros recursos naturales, no para tener desempleados con títulos profesionales".

"Inicia en este mes... la Universidad Pedagógica...".

"La descentralización de los servicios educativos, tiene como objeto principal... contribuir a la formación de técnicos en la materia".

"Extender la cobertura de los servicios a los trabajadores del campo". (Excelsior, sábado 2- Sept. - 1978, p. 32 A)

"Garantizar el derecho al trabajo... obliga a una acción concertada de todos los sectores sociales y económicos para... capacitar a los trabajadores...". "Es evidente que no podremos aumentar el número de empleos ni mejorar su calidad en los grados en que el país exige, si no elevamos la productividad, lo que implica mejorar y aumentar la capacidad y la instrucción de nuestros trabajadores". (68).

Encontramos en este Informe los elementos que ha instrumentado el Gobierno, para cumplir con la obligación de defender el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento.

Aquí el Gobierno se obliga también a cuidar la capacitación -- del sector campesino, al afirmar que busca extender los servicios a los trabajadores del campo, pero ¿se ha dado la debida atención a es [68] EJECUTIVO FEDERAL, Filosofía Política 1979, S.P.P., 2º Informe de Gobierno, pp. 192-196.

te sector?

El 4 de septiembre se dan los criterios para la formación y la operación de Comisiones Mixtas y se publica la forma UCECA-1.

"...nos permitiría ir adecuando los planes de desarrollo estatales con los planes académicos y, finalmente, la vinculación con la planta industrial, que tal vez nos permita ya dejar de darnos la espalda, si no es que sentimos antagónicos...". "...encontramos una disparidad... de que la planta de trabajo no corresponde ni a los planes de desarrollo ni a los planes académicos...". (69)

En estas líneas se acepta la falta total de coordinación en la planeación del desarrollo del país entre el sector público y privado. Aún más, ni entre los mismos planes del sector público hay coordinación para conseguir debidamente sus objetivos. Los planes y programas educativos no corresponden a las necesidades que verdaderamente se tienen en la planta de trabajo que existe en el país; debería de limitarse la inscripción a ciertas carreras y dar más oportunidad para aquéllas que ayudarían al desarrollo de los aspectos más necesarios.

El año de 1979 es muy importante en el afianzamiento de la estructura de la capacitación y del adiestramiento, que acaba de ser llevado al rango de ley. Primeramente porque se siguen creando instituciones que dan mayor solidez a la manera de capacitar y, en segundo lugar por la difusión que se empieza a hacer de la importancia y necesidad del capacitar al trabajador.

El 10 de enero se publica en el Diario Oficial el Reglamento del Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica. Este Consejo será órgano de consulta de la S.E.P., de las entidades federativas... y de las instituciones públicas de educación tecnológica de tipo superior, para coordinar las actividades de dicho Sistema y contribuir a vincularlas con las necesidades del país. Este Consejo de sempañará las siguientes funciones:

- I.- ...
- II.- Asesorar en la formulación de... métodos educativos y normas técnico-pedagógicas de la educación tecnológica supe-

[69] IBIDEM, reunión con Rectores de Universidades de España, 12-Dic. 1978, pp. 175-179.

rior;

III.- Proponer programas de capacitación y mejoramiento del personal...

IV.- ...

V.- Estudiar planes y proyectos tendientes a la aminización de las actividades del Sistema conforme a las prioridades que en materia de docencia e investigación tecnológicas - requiere el desarrollo del país;...

Este Consejo va a dar fuerza a la política capacitadora del Gobierno y a buscar la vinculación entre el aparato educativo y el aparato productivo del país, que es lo que sigue urgiéndonos.

El 5 de febrero, durante la 2a. Reunión de la República, el Secretario de Educación Pública, dijo: "Cinco objetivos orientan y ordenan el ambicioso programa educativo del Gobierno Federal:

I.-...

II.- Vincular la educación terminal con el sistema productivo de bienes y servicios."

"Si bien la construcción de una sociedad más justa, más libre, más homogénea, más unida, depende de la educación para todos; la posibilidad de aprovechar de mejor manera los recursos naturales y de elevar nuestro crecimiento económico depende de la eficiencia que demos a la educación terminal y el grado en que la vinculemos con el sistema productivo de bienes y servicios. Para ello se trabajó en el Plan Nacional de Educación Superior... que permitirá hacer un uso más racional de los recursos financieros y humanos que el país dedica a formar sus cuadros técnicos y superiores".

"... durante 1978 se creó el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica... que funcionará como nuevo instrumento para vincular el esfuerzo educativo con el productivo". (Universal, martes 6-feb.-1979, p. 21)

En esa misma Reunión el Secretario del Trabajo , dijo: "El Programa de Desarrollo sectorial implica:

-- Promover el empleo.

-- Elevar la productividad.

-- Impulsar y vigilar la capacitación y el adiestramiento en el trabajo.

(Universal, martes 6-feb.-1979, p. 22)

Por fin, el Gobierno se está dando cuenta de la importancia de la educación en el desarrollo del país y trata de hacer algo para -- fundamentar sobre la sólida base de la educación, su destino. Por -- fin, el Gobierno entiende cuál es el problema nacional; "las caren-- cias por siglos acumuladas, las necesidades aquí dramáticamente repre-- sentadas - la de trabajo, la de capacitación, la de igualdad de oportu-- nidades -, la angustia de las diferencias de seguridad". (70) A la resolución de ellas se ha avocado, dándole gran importancia a la ca-- pacitación, ya que de ella depende en gran medida el que más fácil-- mente el trabajador encuentre trabajo y tenga oportunidades como -- cualquier otro.

El 24 de mayo se dan las Bases para la designación de Represen-- tantes de los trabajadores y de los patrones en los Comités Naciona-- les de Capacitación y Adiestramiento en las ramas industriales o ac-- tividades económicas que se citan y reglas a que se sujetará la orga-- nización y funcionamiento de los mismos.

En el 3er Informe de Gobierno se dijo:

"No podemos ni debemos permitir que haya mexicanos - jóvenes o vie-- jos, hombres o mujeres, en las ciudades o en el campo - que estén en capacidad de trabajar y no lo hagan, que busquen trabajo y que no lo encuentren, o lo encuentren a medias, para medio comer y mal vivir".

"... vivimos una etapa de desarrollo en la que se manifiesta una ab-- surda paradoja: hay demanda de empleo no satisfecha y, a la vez, en todas las actividades... hay demanda de trabajo calificado, que tampo co se satisface. La clave para descifrarla es la capacitación".

"Rige ya la legislación que la hace obligatoria. El Estado cuenta -- con organismos y sistemas de operación necesarios. Lo que el pa-- ís exige ahora es que los factores de la producción lleven a cabo un especial esfuerzo y, con base en la ley, realicen un vasto programa de adiestramiento de los trabajadores".

"Las organizaciones obreras y el sector empresarial, deben concertar sus acciones con las de las autoridades públicas. Sería absurdo que

[70] IBIDEM , Reunión con la comunidad estudiantil, Chih., Chih., 1º
Abril-1979, p. 177.

la incapacidad de nuestra mano de obra se convirtiera en limitante de nuestro crecimiento. A todos nos conviene capacitar. Es la mejor inversión. Veámoslo así y no como una carga".

"Se han unido los esfuerzos concertados entre los trabajadores y -- los patronos, con la participación del Congreso del Trabajo; las autoridades Locales y las educativas y laborales... así lograremos -- convertir cada centro de trabajo en un centro educativo".

"Principalmente educación superior es la que tiene que vincularse con el sistema ocupacional, con el objeto de no formar profesionales para la frustración; sino personas capaces de ubicarse o de generar su propia fuente de trabajo".

"La educación en todos sus niveles y tipos, es el instrumento más poderoso del desarrollo. Conjuga el poder de la razón, con la fuerza de la voluntad. La energía humana es la que mueve los sistemas de producción. De nosotros depende saberla encauzar a la satisfacción de las necesidades de las mayorías y de la etapa actual de desarrollo del país". (Excelsior, domingo 2- Sept.-1979, pp. 6 y 7.)

En estas líneas se acepta que falta trabajo para los mexicanos, pero en realidad no es que no haya, sino que es necesario que los trabajadores sean más hábiles y capaces para realizar el empleo que quieren obtener. Es necesario capacitarse, los instrumentos para conseguir esto están dados pero a los que afecta directamente su falta, son los que deben participar en su impartición. Nuevamente vuelve a insistirse en la vinculación de la educación con el campo ocupacional. "Se están ante necesidades que reclaman un plan nacional de acción global... y del cual forman parte la mejor preparación de la mano de obra... La Federación establece contacto directo en la Oficina Internacional del Trabajo... de donde surgen convenios y recomendaciones en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores... por lo que se requiere que la legislación que trate estos aspectos, sea aplicada uniformemente en todo el territorio nacional". "La conquista de estas metas, demanda la intervención directa del Ejecutivo Federal para crear una conciencia nacional sobre la necesidad de la formación profesional de los trabajado

res en sus centros de ocupación..." (71)

La generación de empleos fue tan impetuosa que hubo tal cantidad, que faltó recurso humano capacitado para ocupar los puestos, "en la actualidad ya se presentan los primeros síntomas de escasez de mano de obra calificada, lo que ha obligado a intensificar los programas educativos y de adiestramiento de personal. El auge se debe fundamentalmente a la unidad de esfuerzos de los sectores público, privado y social dentro de la Alianza para la Producción".(72)- Aquí se ve una vez más la mala coordinación entre el sector educativo y el laboral.

La necesidad que tiene nuestro país de capacitar y adiestrar la mano de obra para el empleo, se pone nuevamente de manifiesto el 10 de diciembre de este año al presentarse el Proyecto del Programa Nacional del Empleo 1980-1982.

El Proyecto, entre otras cosas proponía:

"La misión del P.N.E. es...: proponer las estrategias y las acciones que han de reorientar nuestro desarrollo para aumentar el número de puestos de trabajo, mejorar la calidad del empleo y elevar el bienestar de los trabajadores". (pp. V y VI)

"Sólo en la medida en que logremos que los hombres y mujeres del campo tengan acceso, en sus lugares de origen, a mejores niveles de alimentación, vivienda, salud y educación; sólo en tanto nos sea posible proporcionarles capacitación y empleos dignos adecuadamente remunerados, se evitará que continúen desplazándose hacia los centros urbanos para acrecentar el ejército de desocupados". "Quienes abandonan el campo lo hacen en busca de empleo, mas careciendo de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar... los trabajos... en los centros... urbanos. El resultado es que hacen falta empleos, pero también hacen falta trabajadores capacitados para desempeñar los que existen". (p. VIII)

[71] IBIDEM, Iniciativa de reforma de la fracción XXXI del Apartado "A" del Art. 123 Constitucional, D.F., 4-Oct.-1979, pp.197 y 198.

[72] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de... #51, Iniciativas de Ley de ingresos de la Federación y Ley de ingresos del Depto. del D.F. para el ejercicio de 1980, 16-Nov.-1978, p. 9.

"... es imprescindible fortalecer la agricultura y sentar las bases para que la vida en el campo sea más digna y humana... es necesario capacitar adecuadamente a los trabajadores para que sus posibilidades de acceso a un trabajo se amplíen". (p. IX)

"De nosotros depende que todos los mexicanos en edad de trabajar -- estén adecuadamente capacitados para efectuar bien un trabajo". --- (p. XIII)

No sólo hace falta el crear empleos, sino que sean buenos empleos y con la posibilidad de capacitar a las personas para que se saque el mayor provecho.

En el Programa se acepta la improvisación de muchos trabajadores cuando se dice que: "Varias de las actividades de servicios surgieron de la urgencia de improvisar una fuente precaria de ingresos para personas de origen campesino o urbano, sin medios o preparación suficiente". (p. 13)

Se habla también de la cantidad y la calidad de la mano de obra: "En cuanto a los aspectos cuantitativos de la oferta de mano de obra... las altas tasas de crecimiento demográfico... implican la presencia de un creciente número de jóvenes que presionan fuertemente sobre los mercados de trabajo". (p. 13) Cuantos más trabajadores sean, mayor será la necesidad de capacitar.

"Por lo que se refiere a los aspectos cualitativos de la oferta de mano de obra, las malas condiciones... han dado lugar a que un número creciente de personas manifiesten deficiencias, en cuanto a capacidad física, conocimientos, habilidades y hábitos para el trabajo organizado". (p. 14)

"... el aspecto de la formación profesional de mano de obra,... hasta hace poco se atendió en forma fragmentaria, poco flexible y desvinculada de las necesidades reales de los mercados de trabajo". -- (p. 14)

Los objetivos y metas que trata de alcanzar el Programa Nacional del Empleo son:

A largo plazo:

- Dar empleo productivo a todo integrante de la fuerza de trabajo.
- La realización del trabajo en las condiciones que la legislación determine.

- Brindar a los ocupados las condiciones físicas adecuadas, los conocimientos, destrezas y habilidades necesarios para su participación en el esfuerzo social y económico; al mismo tiempo que le garantice un puesto de trabajo en el que desarrolle al máximo sus facultades y potencialidades.

Metas para el año 2000:

- Educación básica y formación profesional. Lograr que toda la población trabajadora esté dotada, al menos, de los conocimientos y habilidades básicos, así como de algún grado de capacitación específica para el trabajo.
- Adecuar los conocimientos, habilidades y destrezas con el trabajo que se desarrolla.

A corto plazo (para 1982):

- Consolidar el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la mano de obra.
- Ampliar el número de trabajadores que participen en el Programa de Educación para adultos.
- Desarrollar un sistema de capacitación para la población desempleada y autoempleada que le brinde y amplíe conocimientos y habilidades. (p. 15)

El problema productivo de nuestro país es un problema de cambios cualitativos en el desarrollo laboral, lo cual está determinado en el Programa con estas palabras: "Coexisten, dentro de cada actividad, unidades productivas, con muy distintos niveles de eficiencia entre sí... ". " Superar esa heterogeneidad aparece como el camino para la solución permanente de los problemas ocupacionales... ". "Implica, esencialmente resolver las deficiencias de empleo de los elevados contingentes de la población subocupada:. (p. 18)

Como ya se ha comentado anteriormente, el Programa dice que: - "Se requiere de una política científico-tecnológica, sistémica e integral, que permita una mayor adaptación a las condiciones locales de las técnicas importadas". (p. 25) En otras palabras, capacitar y adiestrar en el uso de las nuevas maquinarias, herramientas y demás elementos que utilice el sector laboral.

El programa propone: "En materia de organización y contenido de trabajo que haya mayor participación de los trabajadores... en el reforzamiento de los esquemas de formación y superación profesional". "En materia de formación profesional deberán ampliarse las oportunidades a toda la fuerza de trabajo". (p. 35) Aquí la idea es dar capacitación a todos sin distinción, aceptando además la participación, con sugerencias o ideas de los mismos trabajadores, para la organización y contenido de los programas de capacitación y adiestramiento. "Realizar acciones que permitan una adecuación dinámica e interdependiente entre la evolución del aparato productivo y la formación y desarrollo de los recursos humanos. Desarrollar mecanismos y formas flexibles para atender las necesidades de capacitación de la población desempleada y autoempleada. Apoyar el desarrollo de formas sociales de organización... proporcionando... asistencia técnica y de capacitación especializada". (pp. 39, 40 y 41)

El Programa propone dentro de los diversos sectores de la economía nacional lo siguiente:

- Sector Pesca.- "Mejorar la organización de los productores y su capacitación... lograr una mejor vinculación entre trabajo productivo y el adiestramiento proporcionándolo a los recursos humanos del sector".
- Sector Industrial.- "... plantea la creación de fuentes de trabajo y capacitación de los recursos humanos".
- Sector Comunicaciones y Transportes.- "Los programas prioritarios con mayor incidencia en el empleo son... la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra".
- Sector Turismo.- "... requiere volúmenes importantes de mano de obra. Los objetivos contribuirán a... mejorar la calidad de la mano de obra. Para ello se plantea la capacitación y el adiestramiento del personal que labora en la actividad".
- Sector Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología.- "Estrategias y políticas del sector... Adecuar la educación extrascolar a la capacitación para el trabajo... Vincular el desarrollo de los recursos humanos, especialmente la capacitación de la mano de obra, a los centros de investigación tecnológica... --

Vincular la educación propedéutica y terminal con el sistema productivo".

Sector Laboral.- "... propiciar la capacitación y el adiestramiento en el trabajo ... impulsar el sistema nacional de capacitación y adiestramiento. Los programas que respalden estas acciones son... los de capacitación y adiestramiento..."

Sector D.D.F.- "Los programas más relacionados con el empleo son -- los de... capacitación y adiestramiento de grupos indígenas y marginales". (pp. 46 a 55)

Hemos sintetizado aquí los propósitos del Gobierno, en materia de capacitación y adiestramiento para el trienio 1980-1982, y vemos que son perfectos como todos los buenos propósitos, la pregunta sería en este momento si ¿se llevó a la práctica?

Además, el Programa tiene una sección titulada "Algunas propuestas para la acción", en la que se determinan las formas en que se van a alcanzar los objetivos. (pp. 64 a 87)

Para la pequeña industria, en materia de capacitación "se -- plantea organizar programas generales... orientados a obreros y supervisores. Asimismo se sugiere promover y ampliar las acciones de formación dirigidas a los niveles gerenciales..."

Para la capacitación del pequeño comercio "se contempla la - ejecución de programas... que les proporcionen actualización y especialización en técnicas administrativas y comerciales".

Para forestar y reforestar... se deben "establecer programas de capacitación para los participantes". En enero de 1980 debió de ponerse en operación el "Programa de Capacitación y Empleo Cooperativo para el Fomento de los Recursos Naturales en Zonas Marginadas".

El Programa de infraestructura urbana y de vivienda propone: "... proporcionar asesoría técnica y capacitación a pequeños y medianos empresarios".

Aunado al anterior, está el Proyecto de Servicios de mantenimiento y reparación de viviendas que busca orientar a las unidades prestadoras de estos servicios en lo que se refiere a "capacitación complementaria", o sea, "programar y ejecutar acciones orientadas a mejorar los niveles de calificación de mano de obra...".

Estos aspectos, es importante tenerlos en cuenta, para enjuiciar mejor el esfuerzo que el Gobierno realiza para instrumentar -- formas de proporcionar capacitación y adiestramiento a todos los -- que necesiten de ellos.

Un aspecto muy importante que se plantea en el Programa Nacional, dentro de la política de empleo, es el cualitativo, además del cuantitativo, en relación a las condiciones del empleo y a la fuerza de trabajo, especialmente me refiero al de la capacitación que aparece en todas las partes del Programa, como necesario participante en la feliz consecución de los objetivos generales.

En el año de 1980 se siguen perfeccionando los instrumentos creados por el Gobierno para mejorar la impartición de la capacitación y el adiestramiento. (Vid. Cap. III)

"Si en algún momento de nuestra historia se hace patente la necesidad de que el mexicano se capacite para poder acceder a estudios superiores, es ahora. Uno de los limitantes que del progreso podemos sufrir si no nos alertamos, es precisamente la falta de capacitación de nuestra gente. Si algún cuello de botella hay en el progreso nacional, es que el esfuerzo de capacitación de nuestra gente que lo necesita, no está cumplido". (73) Si a esta necesidad no cumplida, unimos todas las demás necesidades del trabajador, estamos hundiéndolo a él y a todo el país. De aquí, pues, la importancia de atender cada vez con mayor ahínco el aspecto de la capacitación.

En la Clausura de la III Reunión de la República, en San Juan de Ulúa, Veracruz, se manifiesta: "Entendiendo que el limitante fundamental de nuestro crecimiento es la falta de capacidad y capacitación, elevamos a rango Constitucional el derecho a la Capacitación para salir de esa dolorosa paradoja que en materia de empleo padece el país, que al mismo tiempo demanda y no encuentra mexicanos preparados; y los que no lo están demandan y no encuentran trabajo elemental; dolorosa situación que vive el país y que sólo puede resolver por el camino de la capacitación...". (74)

[73] IBIDEM, Discurso en el Congreso Nacional Ordinario del SNTE, - D.F.; 31- Ene.-1980, p. 17.

[74] IBIDEM, 6-Feb.-1980, p. 7.

"... algo que es el reclamo nacional del momento, precondición de la seguridad de nuestro desarrollo, dos compromisos... son fundamentales en los tiempos por venir y actualmente son requerimientos indispensables para mantener el ritmo del desarrollo del país en todos los órdenes;... la capacitación y... la productividad, retos actuales, urgentes de nuestro país". (75) Es insistente el llamado al cumplimiento de la obligación de la capacitación, ya no tanto por la obligación en sí, sino por la necesidad que hay de que más mexicanos participen en la productividad del país estando capacitados, para que sean benéficos y no perjudiciales.

En el 4º Informe de Gobierno se dijo lo siguiente sobre capacitación: "En gran parte, producir más lo que necesitamos y hacerlo mejor y más barato, será sólo un buen deseo mientras no capacitemos a nuestra fuerza de trabajo".

"Educar y capacitar primer servicio al que se obliga el Estado, se convierte así, por el camino de la Justicia social cumplida, en garantía del desarrollo nacional. Es deuda que debemos saldar e interés que podemos aprovechar".

"No necesitamos reiterar lo que son los programas de productividad y capacitación; baste destacar la urgencia de crear mayor riqueza, mejor distribuida y aumentar la competitividad del país. Y para ello, urge superar la limitante que está significada por la falta de capacitación".

"De nada sirve poseer un título y no poder profesar, por falta de conocimientos sólidos y habilidades reales".

"Junto con los profesionales, los técnicos medios, son pilar de una economía media y eficiente".

"Esperamos capacitar en los próximos dos años a 600 mil campesinos que coadyuvan a garantizar su bienestar y nuestra independencia alimenticia". (El Universal, 2-Sept.-1980)

En estas ideas apreciamos nuevamente, tanto la importancia como la urgente necesidad que tiene el país, de la capacitación. En este informe es de las pocas veces que se habla de la capacita-

[75] IBIDEM, Discurso al Consejo Directivo del Colegio de Ingenieros Civiles A.C., D.F., 31-Marzo-1980, p. 18.

ción de los campesinos, que han sido relegados en este aspecto, y que aún lo siguen siendo, ya que si no lo fueran, no estaríamos viendo continuamente llegar, de sus lugares de origen a campesinos muertos de hambre, a las grandes ciudades de nuestro país en busca de trabajo para poder vivir, ya que en su tierra nadie les ayuda y no quieren morir.

En el año de 1981, durante la Clausura de la IV Reunión de la República en Hermosillo, Sonora, el 5 de febrero, se insistió en que la política de capacitación es "para resolver los limitantes que nuestro acelerado desarrollo ha establecido en nuestra -- propia capacidad, limitándola". "Del sector social esperamos continuidad en su trabajo y maciza voluntad para hacer valer sus derechos, condición de progreso general; especialmente que aprovechen el servicio de capacitación y que concurren al esfuerzo de la productividad". (76) Se continúa insistiendo en la necesidad de la capacitación y además, se introduce la petición hacia todos los responsables de que aquélla se cumpla, de que usen los instrumentos que el Gobierno ha creado para proporcionarla.

En casi todas sus intervenciones sobre el tema de la capacitación, el representante del Ejecutivo, insiste en la importancia de ella para el desarrollo del país. "... es México un país en -- pleno esfuerzo educativo. La necesidad de darle oportunidad de capacitación a nuestras juventudes, a nuestros trabajadores, es un imperativo que, a la vez, es de justicia, como lo es la condición del desarrollo. Sin la una, el otro no se logra". (77)

En el 5º Informe de Gobierno se manifestaron las siguientes ideas: "La televisión de la República cubre 12 mil comunidades -- más. El 90% de su programación se dedica a programas educativos, de capacitación fundamentalmente a campesinos y de servicio social".

"Las acciones destinadas a promover la productividad están estrechamente vinculadas a los esfuerzo que desde 1977 se realizan en

[76] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de... IV Reunión de la República #47, 1981, pp. 12-18.

[77] EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de... Capacitación #51, Discurso en la Universidad de Nuevo León, 25-Abril-1981, p. 15.

materia de capacitación y adiestramiento. En el periodo que cubre este informe fueron registradas 32 mil Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento, sumando así un total de 80 mil, que cubren al 64% de los trabajadores del país".

"En los últimos doce meses, el Gobierno Federal ha realizado múltiples esfuerzos formales y materiales para elevar los niveles -- de escolaridad y calificación de mano de obra. En la mayor parte -- de los planteles tecnológicos se han constituido Comités de vinculación educación-capacitación, en los que participan representantes de la escuela, autoridades locales y sectores productivos. Este año se imparten cursos de capacitación a 800 mil campesinos...; y se ha logrado aumentar sustancialmente la producción de egresados de secundaria que cursan carreras técnicas de nivel medio".

"... la importancia que hemos concedido a los Programas de alfabetización y de educación para adultos".

"Bien sabemos que a partir de la concepción de la igualdad del hombre, el problema de la organización política es adecuar con justicia necesidades a capacidades y la única manera de perfeccionar la relación es, asegurar la capacitación, como derecho al mejoramiento. Y eso se da básicamente por la educación". (78) El problema de nuestro país es su desarrollo económico, tiene su origen en las políticas educativas, ya que desde la primaria obligatoria se atozga al individuo con cúmulos de conocimientos, que por ser tantos la asimilación de ellos no es la adecuada y ocasiona que de ninguno saque provecho. Además, nuestra educación es exactamente lo que en este informe se dice: es producción de individuos para situarlos en otros niveles, aunque no cuenten con fundamentos básicos -- para estar en el nivel próximo superior. Es necesaria mayor depuración en los alumnos que van pasando a niveles superiores.

La creación de escuelas técnicas, agropecuarias, tecnológicas y otras ha sido uno de los grandes aciertos del Gobierno Fede-

[78] EJECUTIVO FEDERAL, Presidencia de la República, Septiembre de 1981.

ral, ya que actualmente estamos dándonos cuenta que los técnicos, - que en todas partes se necesitan, son los que están inundando el - mercado de trabajo.

El problema de desarrollo es un problema de capacitación -- desde los primeros niveles educativos.

En el año de 1982 durante la V Reunión de la República, el - Secretario de Educación Pública, dijo:

- El Gobierno Federal sigue financiando y gobernando el 84% de la Educación Pública.
- Para fines de 1982 la escolaridad media habrá aumentado a 5 - grados.
- El índice de analfabetismo disminuirá de 17 a 12% en diciembre.
- La atención preescolar será, después de 4 años, de 17 a 20%.
- En secundaria serán atendidos 2.4 millones más que en 1976, o sea, 4.5 millones en total.
- La Universidad Pedagógica atenderá 5000 alumnos en enseñanza directa y 9000 en las unidades de educación a distancia.
- Las Universidades e Institutos Tecnológicos de educación superior atenderán en septiembre a 1 millón de estudiantes, el doble de 1976."

(El Universal, sábado 6-Febrero-1982, p. 14.)

La capacitación siempre ha dependido de la educación, por lo que el Gobierno le ha dado gran importancia al aspecto educativo, y como vemos ha buscado llevarla a cuantos mexicanos sea posible.- El aumento de alumnado en las instituciones tecnológicas es uno - de los mejores logros que se están alcanzando, toda vez que el beneficio que alcanzará a futuro nuestro país va a ser muy grande, y ya que el mundo actual es de la tecnología y cuanto mejor capacita dos estemos en este ámbito nuestro despegue económico será también más rápido y sólido.

El Programa de capacitación para subempleados y desempleados, que apareció el año de 1979 como plan piloto a cargo del Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), el Servicio Nacional de Adies-

tramiento Rápido de mano de obra (ARMO) y el Fondo para actividades sociales (FONAPAS) se convertiría en Nacional, gracias a sus notorios avances. El Dr. Guido Belsasso, director del CENAPRO dijo: " a dos años de iniciado, el programa ha logrado, en 1981 la capacitación de 1500 personas, y que en la actualidad se capacita a -- 3000. Darle carácter nacional a este programa es la única forma... con la que podemos incorporar al proceso productivo a quien no tiene capacitación... se capacita de acuerdo con las necesidades sentidas en la región por los grupos de industrias o sindicatos que ahí existen". En este programa, ARMO proporciona la capacitación técnica, la S.E.P. sus instalaciones y FONAPAS financiando su operación y aportando los recursos para las becas de quienes se capaciten. (El Universal, miércoles 23- Junio-1982, p. 11.)

El esfuerzo del Gobierno es palpable en la creación de instituciones que proporcionan capacitación, pero al final de este periodo de gobierno, el Sector Público ha descuidado los aspectos de capacitación y aliestramiento según afirmación de la Asociación Nacional de Capacitadores del Sector Público aparecida en el periódico El Universal del sábado 7 de agosto de 1982, en su página 11 -- que dice: "No obstante que la capacitación es un factor de productividad que representa una solución a los problemas económicos y laborales del país, ésta se encuentra relegada en una gran parte por el Sector Público, el cual no le ha concedido el esfuerzo y los recursos que la obligatoriedad legal y el interés de los trabajadores y directivos requiere". Todo el mal en algunas dependencias -- "gubernamentales y paraestatales" se debe "a que sólo se dan en -- ellas cursos aislados...". La función capacitadora en el Sector Público debe permitir "fortalecer la economía de las empresas y proporcionar un mejor nivel de vida al individuo, en el que pueda ser realmente libre para ejercer su derecho al trabajo". "La carencia de capacitación en el país, ... se debe a que los funcionarios no la aceptan como un factor de productividad". Esta última es la -- mentalidad de muchos patrones en la empresa privada, por lo que -- buscan por varios medios el no cumplir con la obligación de capacitar.

Esta denuncia de la falta de uso de la capacitación en el Sector Público, hasta la fecha antes mencionada, haría pensar, si entendemos la productividad como medio eficiente del sistema económico para generar bienestar, y aceptando que la capacitación es factor importante en la productividad, que el Gobierno ha descuidado imperdonablemente la puesta en práctica, de modo eficaz y constante, de la legislación sobre esta materia en su ámbito laboral; perjudicándose tanto el nivel de productividad como el nivel de vida de sus trabajadores. Además, con esto se ha propiciado un mal ejemplo para el Sector Privado.

El Director de la U.C.E.C.A. dijo que: "la capacitación y el adiestramiento deben organizarse a nivel de rama industrial o actividad económica... se ha confirmado la posibilidad de formular planes comunes de capacitación a nivel actividad económica. Esto permite la atención particular de las necesidades de capacitación en una rama, además, simplifica considerablemente los trámites administrativos. Esta posibilidad... hará que los esquemas de capacitación por rama industrial inicien la planificación de los recursos humanos de la industria y se logre una organización que tienda a la formación para el trabajo y a la actualización profesional del empleo". (El Universal, lunes 23-Agos.-1982.)

La necesidad de mejorar la organización de la capacitación y del adiestramiento, es palpable en las palabras del Director de la U.C.E.C.A., por lo que el esfuerzo de los siguientes Gobiernos tiene que ser continuo para alcanzar el máximo beneficio para todos.

El interés por la capacitación y el adiestramiento; y el reconocimiento de su necesidad, hizo que el Secretario de Patrimonio y Fomento Industrial se pronunciara porque "no se afecten las partidas correspondientes a la capacitación de especialistas en el extranjero... los conocimientos tecnológicos son el principal activo que se puede dejar a México en este tiempo de problemas financieros que vive el país". (El Universal, lunes 23-Agos.-1982, p.10)

La necesidad de capacitar a los burócratas también ha sido reconocida por el Gobierno y se ha girado orden al Centro de Capacitación Administrativa (CENCA) para que se de a todo el personal

que tiene contacto con el público. La capacitación será para todo el personal gubernamental federal, estatal y municipal y se llevará hasta las zonas más apartadas del país. Para conseguir esto, se han suscrito convenios con algunos gobiernos de entidades federadas que han ofrecido su respaldo.

(El Universal, lunes 23-Agos.-1982)

Tal parece ser que las decisiones para actuar cosas positivas, destruyendo estados de cosas negativas, siempre deben estar precedidas por críticas públicas a nuestro Gobierno pues lo estamos viendo en la decisión tomada y descrita en el párrafo anterior. A pocos días de que se hizo saber que la capacitación no se estaba utilizando en el sector público, aparece la decisión de capacitar a los burócratas. Confiamos que estas situaciones en el campo de la vida nacional no se den y menos en lo que respecta a la capacitación.

En el 6º y último informe de gobierno del primer sexenio que estamos analizando, se dijo: "... el programa nacional de asistencia técnica y el de capacitación...", esto relacionado con el turismo.

"Se extendió la cobertura de la televisión de la República Mexicana, de 9 a 90% de la población, con lo que se proporciona señal para telesecundaria a 300 000 niños y se apoyan los programas de alfabetización, educación primaria y superior; capacitación a campesinos...".

"El 26% de los jefes de familia que recibían menos del salario mínimo se han integrado al sector moderno percibiendo... capacitación..."

"... 85 350 comisiones mixtas, han permitido capacitar a 2 641 000 trabajadores mexicanos".

Como vemos en este Informe, poco o casi nada se informa sobre la situación de la capacitación y el adiestramiento, ya que el mayor interés estuvo en el aspecto económico y financiero del país.

Una época termina aquí y otra se inicia con el Nuevo Gobierno del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado que recibe el país sumergi

do en una gran problemática nacional, en la que se incluye también la de nuestra temática.

Los medios y modos con los que el Nuevo Gobierno va a abordar la problemática nacional se nos manifiestan en el Plan Nacional de Desarrollo 1983 - 1988, presentado a la Nación por el Presidente el 30 de Mayo de 1983.

Nosotros nos avocaremos al análisis de los aspectos más convenientes para seguir con el estudio del tema de este trabajo.

Nos hemos dado cuenta que a través de la historia de México, las instituciones de nuestro país han sido lo suficientemente --- flexibles; gracias a esto han podido adaptarse a las necesidades - que el desarrollo va marcando, p. ej. el crear las condiciones sociales y políticas más adecuadas para el progreso y realización -- plena del ser humano, dentro del cual se encuentra la necesidad y el derecho a capacitarse y adiestrarse. Esta necesidad se deduce - del hecho de que cada año, según el Plan Nacional de Desarrollo, - un millón de jóvenes unen su fuerza de trabajo para el desarrollo del país. Proteger la garantía individual y colectiva de capacitar se forma parte del propósito fundamental dentro de la Justicia social de dicho Plan.

Uno de los objetivos que el nuevo Gobierno se ha responsabi- lizado en obtener es el de realizar los cambios cualitativos que - necesite el país en las estructuras políticas, sociales y económicas. Ya en el Capítulo Primero de este trabajo habíamos mencionado esta gran necesidad de cambios cualitativos, dejando atrás lo cuan- titativo, especialmente en el aspecto educativo.

El Presidente en la presentación que nos hace del Plan Nacio- nal de Desarrollo 1983 - 1988, dice: "Si la prioridad es el hombre, la satisfacción de sus necesidades fundamentales exige permanencia, profundidad y dirección". Dentro de estas necesidades considero que se encuentra la capacitación y el adiestramiento, como lo veremos más adelante dentro del Plan.

Los pronunciamientos del Plan, que para nuestro interés más destacan, son los que se refieren a las condiciones sociales que - influyen sobre el nivel y calidad de vida comunitaria. Dentro de -

ellos encontramos principalmente el que persigue la vinculación efectiva de los procesos educativo y productivo. En la esencia misma de este objetivo está incluida la capacitación y el adiestramiento ya que por su uso adecuado se propicia su consecuencia en la mejor y mayor productividad.

El principal recurso de todo el país es su población ya que cuenta con 80 millones de habitantes, de los cuales el 70% son menores de 30 años y en ellos existe una gran fuerza y energía para propiciar desarrollo si se las sabe dirigir y formar para que sean positivas y ventajosas para el país. La capacitación y el adiestramiento son los medios para conseguir que esa fuerza y energía se canalizen adecuadamente.

Algo muy importante que se deduce del análisis del Plan Nacional de Desarrollo es que ya empezamos a aceptar las deficiencias que tenemos no ocultándolas y poniendo los medios para remediarlas. Así el Plan menciona: "... ineficiencias que se manifiestan en la incapacidad para enfrentar la competencia externa;... tecnologías que no utilizan adecuadamente los recursos humanos...; deficiente capacitación de la mano de obra... Estos factores... re presentan un obstáculo para el logro de un crecimiento sostenido". (79) Estando conscientes de esto y aceptándolo se puede poner el correcto remedio: la capacitación.

El Plan está exageradamente consciente de la necesidad de ca pacitar y adiestrar; y propone: adaptar las tecnologías importadas a las condiciones de nuestro mercado y desarrollar tecnología propia ampliando la capacitación de mano de obra en todos los niveles para impulsar la producción y la productividad. Se propone, además, dar atención principal a la calidad de la educación y capacitación a los jóvenes. Todo esto ya es un paso positivo y decisivo en el campo de la preparación práctica y teórica de las nuevas generaciones que desde antes de pensar en el trabajo, tengan la forma de desarrollar su interés al mismo tiempo que ya se están capacitando en lo que es su gusto. La reglamentación de este tipo de capacitación debe estar muy bien fundamentada y con la suficiente fuerza -

jurídica para conseguir que el educando mexicano se vaya capacitando para algo específico desde sus primeros años de formación -- escolar.

El Plan Nacional de Desarrollo 1983 - 1988 desarrolla más ampliamente el aspecto de capacitación en su Capítulo VI, aunándolo al de productividad, toda vez que una es consecuencia de la otra. La idea principal del Plan, en lo que a nuestro tema se refiere, es conseguir el mejor equilibrio entre la demanda y la oferta de personal capacitado, mediante la mayor disposición de oportunidades de capacitación y adiestramiento.

Según el Plan (idea compartida por nosotros): "La capacitación, además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, permite elevar el bienestar, por los ingresos superiores y la movilidad social a que dan lugar mejores niveles de calificación de la mano de obra... ". (80) De estas ideas podemos deducir que la capacitación es necesaria para el desarrollo y al mismo tiempo resultado del desarrollo.

Se reconoce la necesidad de insistir con fuerza en la capacitación ya que los bajos niveles de productividad han hecho en ello. Esto es consecuencia "de la deficiente capacitación y adiestramiento de la mano de obra,... además, del uso de tecnología inadecuadas... y de formas inapropiadas de organización... ". (81) La capacitación en el sector primario es escasa o nula. Además, también se señala que la capacitación en ciertos aspectos ha sido inadecuada porque no hay vinculación entre las oportunidades de capacitación y lo que requiere la organización productiva de personal calificado. Esta desvinculación frena los niveles de productividad y frena la expansión de otros sectores.

Dentro del diagnóstico que el Plan hace del problema de capacitación, se encuentra lo siguiente: "los desequilibrios existentes entre la estructura de la oferta y de la demanda de mano de calificada son atribuibles a la falta de un marco de referencia para

[80] IBIDEM, p. 200.

[81] IBIDEM, p. 201.

la instrumentación de acciones de capacitación de instituciones pú**bl**icas y privadas. Lo que ha dado lugar a la dispersión y superposi**ci**ón de esfuerzos... La subutilización de instalaciones en unos ca**s**os y la falta de recursos en otros, la discriminación regional en cuanto a la disponibilidad de servicios de capacitación, el desaprovechamiento de centros de trabajo, el predominio de esquemas formales escolarizados en la capacitación para el trabajo que imparte el sistema educativo, y la ineficiencia de mecanismos para hacer cumplir la legislación vigente en cuanto a las obligaciones de las empresas, han sido los otros determinantes principales de la falta de una estructura de oferta de recursos humanos apropiada". (82)- El trabajar sobre estas fallas es suficiente para ir propiciando que la capacitación vaya cumpliendo con su cometido.

Estrategias para el problema de capacitación, que propone el Plan: (83)

- Definir, integrar e instrumentar un Sistema Nacional de Ca**p**acitación y Adiestramiento, que elabore lineamientos, programas, delimite responsabilidades, etc.
- Promover el cumplimiento de las disposiciones legales.
- Crear sistemas de promoción y certificación.
- Ampliar la Ley Federal del Trabajo para establecer un marco legal en esta materia para la población del sector informal urbano.
- Hacer efectivo el derecho a la capacitación y a la información sobre mercados de trabajo y de servicios de capacitación... y establecer los mecanismos para extender los programas de capacitación.
- Fomentar la descentralización y desconcentración de las actividades en la materia, propiciando mayor participación de las autoridades locales y estatales en su programación.
- Elevar la calidad de la capacitación, mejorando su control, depurando y dando continuidad a los programas.

[82] IBIDEM, pp. 202 - 203.

[83] IBIDEM, pp. 204 a 207.

- Aprovechar mejor la capacidad instalada para la educación tecnológica y científica.
- Acercar los esquemas educativos formales a los requerimientos de la planta productiva.
- Considerar en los programas de capacitación y adiestramiento como acciones prioritarias, las referidas a la incorporación de la tecnología.
- Incluir en los programas elementos de organización y administración.
- Establecer mecanismos para que el trabajador participe de los beneficios de su mejor calificación, a través de un crecimiento en los salarios, vinculando la capacitación a un sistema escalafonario.
- Formular un programa de capacitación, para el desarrollo rural limitando la expulsión de mano de obra.
- Estructurar programas específicos de capacitación para la pequeña y mediana empresa.
- Propiciar el aprovechamiento de las instalaciones de las unidades productivas como establecimientos de capacitación.
- Promover las modificaciones legales para que se establezca la obligación de constituir Comisiones Mixtas Únicas que atiendan las necesidades de capacitación y productividad..

Aceptamos que son buenos propósitos, pero insistimos como anteriormente lo dijimos que lo verdaderamente importante y valioso es que las personas que necesitan la capacitación la tengan ya a la vista fácilmente y no de manera abstracta y difícil de conseguir. En este sentido debe ser la mayor exigencia jurídica, tanto para el sector público como para el privado.

Aunado al problema de capacitación y adiestramiento se encuentra el de la educación, necesidad constante y exigente dentro de la política social que debe ser satisfecha por el Gobierno.

Respecto al aspecto educativo el Plan nos informa, en su Capítulo VII, lo siguiente:

- Existen en los niveles educativos más de 24 millones de -

alumnos.

- 21.5 millones corresponden a instituciones públicas.
 - La calidad de la enseñanza se ha rezagado con relación a la expansión del sistema.
 - La educación preescolar.-
 - En 1970 contó con 400 mil niños.
 - En 1982 contó con 1 millón 767 mil niños.
 - En 1983 faltó de atender el 50% de niños de 5 años.
 - La educación primaria.-
 - 15 millones de alumnos en 1982 - 1983.
 - Tiene deficiencias en cuanto a calidad.
 - Tiene altos índices de deserción y reprobación.
 - En 1976 concluían el 46% de los alumnos.
 - En 1983 concluyeron en zonas urbanas el 55%.
 - en zonas rurales el 20%.
 - En la educación primaria y secundaria.-
 - Para 1925 había 868 mil estudiantes,
 - 23 mil maestros,
 - 11 mil escuelas.
 - Para 1983 había 20.5 millones de estudiantes,
 - 722 mil maestros,
 - 117 mil escuelas.
- La educación en estos niveles está desarticulada en cuanto a su finalidad, organización, contenidos y métodos. Los programas no responden a las exigencias presentes.
- La democratización de la enseñanza propició la necesidad de formar y capacitar a los maestros multiplicando las escuelas normales.-
 - En 1900 había 45 escuelas normales.
 - En 1983 había 1500 escuelas normales.
 - Esta educación presenta problemas de congruencia y dispersión.
 - La educación tecnológica.-
 - Cuenta con 700 mil estudiantes en su aspecto formal.
 - Cuenta con 1 millón de estudiantes en su aspecto no formal.

Cuenta con 79 Institutos tecnológicos.

Cuenta con 500 Centros de Enseñanza Media terminal y Profesional de Pedagogía.

Cuenta con 159 Unidades del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

Cuenta con 1400 Secundarias Técnicas.

Cuenta con 100 Centros de Capacitación para el trabajo. Aún se observa desarticulación entre esta educación y la estructura productiva.

- La educación superior.-

Contaba en 1950 con 30 mil estudiantes.

Contaba en 1970 con 250 mil estudiantes.

Contaba en 1983 con cerca del millón de estudiantes.

La existencia en el país de 6 millones de analfabetas y de 15 millones de adultos sin haber terminado su educación elemental hacen imposible alcanzar la Justicia social en este renglón educativo

- La Planta física del Sistema Educativo.-

91 mil 525 escuelas federales.

19 mil 893 escuelas estatales.

- Aportación del Gobierno Federal.-

En 1977 aportó 192.5 mil millones.

En 1982 aportó 385 mil millones, o sea, el 12% del presupuesto federal.

En 1983 aportó el 80% del gasto total educativo.

- Estrategias educativas.-

Relacionar adecuadamente la educación al sistema productivo.

Reforzamiento de los programas académicos y su articulación con las necesidades sociales.

Vigorización de la formación técnica desde los primeros niveles de la educación básica.

Intensificación de la formación profesional técnica media conectada a la actividad productiva.

Se extenderá el servicio público de capacitación a los trabajadores del campo y del mar, a los artesanos, los autoempleados y los grupos de la población que no tienen otra posibilidad de capacitarse.

Se promoverá la capacitación dentro de las empresas, al inducir a los empleados a contribuir al proceso educativo.

Se hará más flexible el sistema de capacitación tecnológica al incrementar la modularidad, el autoaprendizaje y las acciones móviles.

El Plan Nacional de Desarrollo 1983 - 1988 analizando profundamente el problema del desarrollo del país reconoce que parte importante de su solución está en:

- El perfeccionamiento de la educación que se da a cada nueva generación.
- Satisfacer las necesidades del ser humano.
- Modificar los objetivos de cuantitativos a cualitativos en la educación.
- Capacitar desde los inicios de la educación.
- Vincular la capacitación de las personas con las necesidades de la planta productiva.
- Utilizar las instalaciones que existen para capacitar.
- Capacitar a todos los niveles.

En definitiva, este Plan está proyectando una nueva forma de vida más realista y no ficticia o irreal como venía sucediendo, por lo que se perjudicaba el desarrollo del país. Apoyar y ayudar a su realización es parte importante del ejercicio de nuestra actividad democrática como ciudadanos de esta nación.

Es importante insistir en el hecho de que si no existe aptitud, capacidad y preparación en el personal que debe llevar a buen término los planes y programas que sobre cualquier tópico nacional se elaboran, todos irán al fracaso o a la consecución de muy pocos objetivos. Esto lo mencionamos en este momento porque el 20 de agosto de 1984, se dio a conocer el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, como apoyo al Plan Nacional de Desarrollo 1983 - 1988, y esperamos que ahora sí se lleve hasta sus últimas consecuencias -

pues México no puede seguir soportando pérdidas por los bajos niveles de producción a causa de la ineficiencia de los sistemas. Estamos en el tiempo del cambio de estructuras y el cambio debe acelerarse. Deben terminar las improvisaciones porque han sido el motivo de que el país no pueda satisfacer las demandas de los mercados nacional e internacional; han sido la causa también de la baja calidad de nuestros productos. Se debe terminar con el hecho de hacer lo que sea a cambio de un salario. Esta tarea es difícil pues involucra no sólo a las autoridades laborales sino también a las familiares y educativas. La plena capacitación se debe iniciar en la familia, continuar en las aulas y terminar en el taller, en el campo, en la oficina, en todo lugar en el que el ser humano tenga que ser mejor para mejorar él con su familia y su Patria.

La situación financiera ha provocado la reducción del capital pero en ello también ha influido el bajo nivel de productividad. Con un deseo de ahorro se ha sacrificado la capacitación del personal, eliminando a los mejores trabajadores y recurriendo a la mano de obra barata, que no ha tenido la oportunidad de capacitarse y -- que necesita ser adaptada a lo que se requiere en esta época.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984 - 1988 determina: (84)

El Diagnóstico del problema es el siguiente:

En capacitación y adiestramiento en el trabajo.-

- De 360 000 empresas que deben cumplir, sólo 95 000 lo han hecho.

- Deficiencias del Sistema Nacional de capacitación y adiestramiento son:

la burocratización;

la centralización al tomar decisiones;

falta capacidad financiera y técnico-educativa en empresas;

y, ausencia de una política de fomento y apoyo a la capacitación y adiestramiento.

En capacitación para el trabajo.-

- Existe desequilibrio cualitativo y cuantitativo en la ofer-

[84] EL UNIVERSAL, 21-Mar.-1984.

ta de capacitación, respecto a la demanda de mano de obra calificada por el aparato productivo.

Esto se ha propiciado por:

- la insuficiente vinculación de programas e infraestructura con las necesidades de la planta productiva;
- reducido número de centros de capacitación privados; y
- falta de reglamentación a la capacitación previa a la incorporación del trabajador a la planta productiva.

En capacitación de trabajadores del Sector Público.-
Ha sido insuficiente.

Tomando en cuenta que la población ocupada para 1988 sea de 24 millones, las potencialidades y perspectivas del Programa son:

- Capacitar en el trabajo a 7 millones de trabajadores del Apartado "A".
- Capacitar a 2 millones de servidores públicos. (Apartado "B")
- Capacitar para el trabajo a más de 4 millones.
- Capacitar a 8 millones dentro del sector social informal.

El Objetivo General del Programa en lo que a nuestro tema respecta es:

- Resolver los desequilibrios entre la oferta y la demanda de mano de obra calificada, mediante una mejor capacitación y adiestramiento.

Las Estrategias Generales son:

- Consolidar la práctica de la capacitación y adiestramiento en el trabajo, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal en la materia.
- Intensificar la capacitación para el trabajo, mediante coordinación de la infraestructura capacitadora de que disponen el Gobierno Federal y los sectores privado y social.

El Programa cuenta con tres Subprogramas para conseguir sus objetivos:

- 1.- el de capacitación y productividad de los sectores formal y social;
- 2.- el de capacitación y productividad del Sector Público; y

3.- el de capacitación y productividad del sector rural.

El primer subprograma de los sectores social y formal.-

Tiene como objetivos específicos:

- Vigilar el cumplimiento de las responsabilidades legales de las empresas.
- Lograr una utilización eficiente de los medios disponibles - para la formación de recursos humanos.
- Promover la investigación, desarrollo y adaptación de tecnologías.

Sus estrategias específicas son:

- Fortalecer el marco jurídico - administrativo de capacitación promoviendo el cumplimiento de los ordenamientos vigentes.
- Fomentar y apoyar la capacitación y adiestramiento en el trabajo.
- Impulsar la capacitación para el trabajo, utilizando de manera eficiente la infraestructura del Gobierno Federal y propiciando la capacitación en planta.
- Vincular el desarrollo científico y tecnológico a los programas de capacitación y productividad.

Las metas de este subprograma son:

De la S.T.P.S.-

- Becas de capacitación a 50 mil trabajadores.
- Comisiones mixtas 170 mil.
- Planes y Programas 135 mil.
- Constancias de habilidades 670 mil.

De la S.E.M.I.P.-

- Personas capacitadas 1 millón.

De la S.C.T.-

- Personas capacitadas 935 mil.

De la SE. PES.-

- Personas capacitadas 35 mil.

De la S.E.P.-

- Capacitación formal a 4 millones.

- Capacitación y Educación básica de adultos a 5 millones.

Del I.M.S.S.-

- Personas capacitadas 450 mil.

El segundo subprograma del sector público.-

Tiene como objetivos específicos:

- Establecer el Servicio Civil de carrera.
- Atender el desarrollo integral de sus trabajadores.
- Lograr un equilibrio oportuno entre la oferta y la demanda - de mano de obra calificada en la Administración Pública Centralizada.

Sus estrategias específicas son:

- Englobar en una política común el Servicio Civil de carrera y el Programa de modernización de la Administración Pública.
- Establecer programas operativos de capacitación, aprovechando la infraestructura de las diferentes Secretarías de Estado y las del Sistema Educativo Nacional.
- Promover la participación de los trabajadores en las Comisiones mixtas para la ejecución de programas de capacitación y productividad.

Las metas de este subprograma son:

- Capacitar a 2 millones de servidores públicos por dependencias e institutos de Administración Pública.
- Capacitar por medio del I.S.S.S.T.E. a 130 mil burócratas.

El otro subprograma se inserta en los Programas Nacionales de Desarrollo Rural Integral y de Reforma Agraria Integral.

Los subprogramas se deben llevar a cabo la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Secretaría de Programación y Presupuesto

Ambas dependencias tienen la obligación de concertar y coordinar las acciones que sean necesarias para conseguir los objetivos generales y específicos, con los sectores público, privado y social, éstos con sus organismos de apoyo facilitarán la labor que el pueblo mexicano se ha trazado.

Del estudio de este Programa sacamos en claro que aún existe en el sector empresarial la resistencia al cambio en las estructuras laborales. La mayor parte de las empresas no cumplen con los ordena-

mientos de la Ley Federal del Trabajo. También la reforma en el Sector Público deja mucho que desear. Lo importante del Programa es la concientización de la problemática y la aceptación de ella para poner los medios que la resuelvan.

El Programa persigue la consolidación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, las modificaciones administrativas para conseguirlo, el establecimiento del marco legal necesario y la vigilancia adecuada para que las empresas cumplan con las obligaciones que les correspondan.

A través del estudio de la política capacitadora de nuestros últimos Gobiernos vemos el esfuerzo que se realiza para propiciar -- las situaciones y crear las instituciones y mecanismos perfectibles que mejoren, por la capacitación y el adiestramiento, el trabajo de los integrantes de nuestra sociedad, propiciando con ello el mejoramiento paralelo de la productividad.

El camino está iniciado y ya ha sido andado, obteniéndose --- triunfos y fracasos, dentro del marco legal y práctico; y siendo tan largo como lo es, se le puede ir perfeccionando para conseguir en la Justicia social el mejoramiento personal y social de esta Nación joven, que busca su desarrollo.

C O N C L U S I O N E S

- PRIMERA.- Se puede considerar al trabajo la primera y principal actividad del ser humano, lo mismo que uno de sus primeros derechos, ya que por medio de él puede satisfacer todas sus necesidades. La satisfacción de las necesidades es uno de los fines propios del hombre, por lo cual es necesario un régimen normativo laboral para que todos los hombres pertenecientes a una sociedad consigan no sólo ése sino otros fines, sin menoscabo de su libertad.
- SEGUNDA.- Sólo el régimen de derecho puede propiciar las condiciones adecuadas para que los sujetos a él se desarrollen en un marco de Justicia social. Dentro de este marco encontramos: el derecho al trabajo y el derecho del trabajo, ya que el trabajo es una necesidad vital del hombre que beneficia a todos.
- TERCERA.- El desarrollo de habilidades y aptitudes en los trabajadores debe ser dirigido por el propio Estado para alcanzar los objetivos nacionales trazados. Algunos de estos objetivos podrían ser: el aumento de la productividad, el cual va en relación directa a la superación de los trabajadores; la independencia tecnológica, la cual se conseguirá fortaleciendo la capacitación y el adiestramiento de los recursos humanos; la mejora en los intereses propios, tanto para el capital como para el trabajo y en consecuencia para todo nuestro país. Por esto se puede decir que la capacitación y el adiestramiento son la solución a los problemas del país.
- CUARTA.- La Constitución es el proyecto del país que queremos los mexicanos y en ella se incluye ya la capacitación y el adiestramiento, que son los medios por el trabajo nos harán materializar ese proyecto. El Derecho Constitucional mexicano, contando con esos medios, persigue la Justicia social y el bien común como objetivos heredados de la Revolución, sabiendo que éstos son también problemas de educa-

ción.

- QUINTA.- El derecho al trabajo es un derecho natural del hombre al que el Gobierno le abra caminos para su desarrollo y consolidación. Lo mismo se hace con el derecho del trabajo al que renueva continuamente con normas, principios e instituciones que protegen el esfuerzo del individuo y los medios que éste obtiene para la satisfacción de sus necesidades.- Ambos derechos están ya fuertemente consolidados en nuestra legislación laboral.
- SEXTA.- La responsabilidad que los patrones pongan en la capacitación y en el adiestramiento de sus trabajadores siempre se verá redituada en beneficio propio, ya que al amparo de la ley les proporcionarán lo que les corresponde y beneficia al mismo tiempo que su empresa obtiene personal mejor preparado para producir más y mejor con agilidad, rapidez y seguridad.
- SEPTIMA.- La capacitación y el adiestramiento forman parte del Derecho social porque persiguen formar a los integrantes de -- los sectores que sostienen con su fuerza de trabajo la producción y productividad del país, en mayor o menor grado. Estos medios de formación son derecho del trabajador porque el fin primordial del hombre es el perfeccionarse y su trabajo es su ser mismo. Estos medios de perfeccionamiento del trabajador se han convertido en garantías fundamentales dentro de nuestro Derecho Positivo y los gobiernos deben, en lo futuro, fortalecerlos.
- OCTAVA.- La capacitación y el adiestramiento son necesidad del trabajador porque son medios que llevan a mejorar su trabajo y con él sus condiciones de vida. Esta necesidad aumenta y se multiplica con la apertura de nuevas fuentes de trabajo, toda vez que no sólo no hay mano de obra calificada para esos nuevos puestos sino que tampoco los que cubren puestos en diversos sectores laborales están preparados.
- NOVENA.- La educación aún no ha sido vinculada adecuadamente con el sistema productivo y es muy importante que los programas -

educativos tomen en cuenta las necesidades de la planta pro
ductiva, para que los educandos vayan cubriendo esas necesi
dades. La educación es el principal medio capacitador y a
diestrador por lo que debe elevarse aún más el nivel educa
tivo nacional, procurando la calidad y no la cantidad de --
los alumnos.

DECIMA.- Se debe atender con especial interés la capacitación del --
campesino para que su esfuerzo sea benéfico no sólo para él
(necesidades propias) sino que trascienda para otros por -
haber producido más sabiendo mejorar el producto y aumentar
la productividad.

DECIMA PRIMERA.- Las instituciones normativas han determinado adecua
damente los pasos a seguir en el proceso de la capacitación
y del adiestramiento, para que los patrones los sigan, por
medio de documentos que explican la terminología y la mecá
nica de los procedimientos. Aspecto importante de esos pro
cedimientos es el de las constancias de habilidades, ya --
que éstas dan a los trabajadores satisfacción y seguridad
para aumentar su perfeccionamiento laboral, familiar y so
cial.

DECIMA SEGUNDA.- Los antecedentes legislativos sobre capacitación y
adiestramiento son fundamento sólido de la actual legisla
ción y a veces con mayor profundidad teórica y práctica --
que las modernas normas. Por esto la Iniciativa del Presi
dente Abelardo L. Rodríguez sobre el Servicio Civil de los
trabajadores al servicio del Estado debe fructificar en la
Ley del Servicio Civil, que desde 1934 no ha podido nacer
a pesar de ser fortalecida con las leyes que relacionadas
con ese aspecto promulgaron Lázaro Cárdenas y Manuel Avila
Camacho. Creo que esta Ley es necesaria para corregir y --
fortalecer la actividad Gubernamental en lo administrativo
y laboral.

DECIMA TERCERA.- La capacitación y el adiestramiento han estado im
plicitos en las normas laborales antecesoras del Derecho -
laboral actual pero no con la claridad con que éste las --

contiene. La terminología de capacitación y adiestramiento empieza a utilizarse en la Ley Federal del Trabajo del 1º de abril de 1970. Después de esta norma han ido creándose los mecanismos jurídicos necesarios para que los patrones cumplan con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores; y además, se les ha dado libertad de elegir el modo más adecuado para cumplir con ella. También las reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional han beneficiado a los trabajadores en el perfeccionamiento de su trabajo y en el mejoramiento de sus condiciones de vida. Todo esto se ha conseguido gracias a que el Estado, como liberador de las necesidades humanas, ha participado en el aumento de empleo y en el mejoramiento laboral por la capacitación y el adiestramiento.

DECIMA CUARTA.- Los años 1978 y 1979 han sido los años de la consolidación jurídica y legal de la capacitación y del adiestramiento en nuestro Derecho. Ahora tenemos los instrumentos y las instituciones para capacitar y adiestrar adecuadamente, pero se tienen que renovar y perfeccionar para que su labor sea eficaz.

DECIMA QUINTA.- El Plan Nacional de Desarrollo 1983 - 1988 es el documento base y guía de la actual Administración del país. Este proyecto de desarrollo está consciente de la problemática en general; también acepta la responsabilidad del Gobierno en esa problemática y sugiere los medios de recuperación y mejoramiento de la vida nacional. Es importante capacitar desde que se inicia la educación y a todos los niveles. Con este Plan se está persiguiendo una mayor disposición de oportunidades para capacitarse y adiestrarse. Como apoyo al ideal capacitador y adiestrador del Plan se elaboró para agilizarlo y concretarlo: el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984 - 1988.

DECIMA SEXTA.- Ha sido grande el esfuerzo y la insistencia del Gobierno mexicano, en lo que a capacitación y adiestramiento se refiere, toda vez que ha creado la filosofía y la instru

mentación necesaria para regir estos aspectos tan importantes en el desarrollo económico - social de MEXICO, nuestra PATRIA.

F U E N T E S D O C U M E N T A L E S

BIBLIOGRAFICAS.-

- AGRAMONTE MIER Y TERAN NORBERTO, Curso de teoría de la administración, Edic. Contables y administrativas, 4a, 1978, México.
- ARIAS GALICIA FERNANDO, Administración de recursos humanos, Edit. Trillas, 7a, 1979, México.
- BARRAGELATA HECTOR-JUJO, La Legislación mexicana sobre capacitación y adiestramiento desde la perspectiva del derecho latinoamericano, Edit. Popular de los trabajadores, 1981, México.
- BLEICKEN BLEICK VON, Manual para el adiestramiento del personal, - Edit. Herrero, 3a, 1974, México.
- BUEN LOZANO NESTOR de, Derecho del trabajo, Porrúa, 6a, T. I, 1986, Méx.
- CUEVA MARIO de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Edit. Porrúa, 10a, T. I, 1985, México.
- DELGADO MOYA RUBEN, El derecho social del presente, Edit. Porrúa, - 1977, México.
- HERMOSO NAJERA SALVADOR, Legislación educativa, Edit. Oasis, 2a, - 1978, México.
- MARTINEZ HERNANDEZ SERGIO, Ley de capacitación y adiestramiento, - Edit. Compañía General de Ediciones, 1979, México.
- MENDIETA Y NUÑEZ LUCIO, El derecho social, Edit. Porrúa, 2a, 1967, México.
- MOTO SALAZAR EFRAIN, Elementos de derecho, Edit. Porrúa, 18a, 1974, Méx.
- PINA VARA RAFAEL de, Diccionario de derecho, Edit. Porrúa, 5a, --- 1976, México.
- PORRAS VILLEGAS TORIBIO, Algunas consideraciones acerca del contrato de aprendizaje, Tesis profesional, 1974, México.
- PRECIADO HERNANDEZ RAFAEL, Lecciones de filosofía del derecho, --- Edit. Jus, 8a, 1976, México.
- REYES PONCE AGUSTIN, Administración de personal, Edit. Limusa, 10a, 1979, México.
- SILVA HERZOG JESUS, Breve historia de la Revolución mexicana, t. I, Edit. F.C.E., 2a, 1972, México.

- TRUJERA URBINA ALBERTO, Nuevo derecho del trabajo, Edit. Porrúa, 6a. 1981, México.
- U.C.E.C.A., La evolución del aprendizaje y su reglamentación, -- S.T.P.S., 1977, México.
- ZARCO FRANCISCO, Historia del Congreso Constituyente 1856-1857, - México.

BIBLIOGRAFICAS.-

- PERIODICO EXCELSIOR, Discurso de toma de posesión, 2-Dic.-1976.
- PERIODICO EXCELSIOR, Primer Informe de gobierno, 2-Sept.-1977.
- PERIODICO EXCELSIOR, Segundo Informe de gobierno, 2-Sept.-1978.
- PERIODICO EL UNIVERSAL, Segunda Reunión de la República, 6-Feb.-1979.
- PERIODICO EXCELSIOR, Tercer Informe de gobierno, 2-Sept.-1979.
- PERIODICO EL UNIVERSAL, Cuarto Informe de gobierno, 2-Sept.-1980.
- PERIODICO EXCELSIOR, Aumenta la demanda de mano de obra calificada, 9-Nov.-1981.
- PERIODICO EL UNIVERSAL, Se puede convertir en Nacional el Programa de capacitación para subempleados y desempleados, 23-Junio-1982.
- PERIODICO EL UNIVERSAL, La capacitación relegada por el Sector -- Público: A.N.C.S.P., 7-Agos.-1982.
- PERIODICO EL UNIVERSAL, Deben reorganizarse la capacitación y el adiestramiento, 23-Agos.-1982.
- PERIODICO EL UNIVERSAL, Que no se afecten las partidas destinadas a capacitar personal en el extranjero, 23-Agos.-1982.
- PERIODICO EL UNIVERSAL, Capacitarán a burócratas en zonas apartadas del país, 23-Agos.-1982.
- PERIODICO EL UNIVERSAL, Sexto Informe de gobierno, 2-Sept.-1982.
- *****
- REVISTA CAPITAL Y TRABAJO, año II, T. VI, N° 33, Mayo 1931, México.
- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, N° 1, S.T.P.S., 1965, México.
- REVISTA JURIDICA, T. I, N° 1, Universidad Iberoamericana, Jul.1969.

ORGANO INFORMATIVO DE LA C.T.M., Enero a Septiembre, 1969, México.
A.R.M.O., Pedagogía para el adiestramiento, Vol. IX, N° 36, Julio-
Septiembre, 1979.

EJECUTIVO FEDERAL, Filosofía Política 1978-1979, S.P.P., México.

EJECUTIVO FEDERAL, Cuadernos de Filosofía Política, N° 43, 47, 51,
S.P.P., México.

U.C.E.C.A., Manual de bienvenida, S.T.P.S., 1979, México.

U.C.E.C.A., Guía técnica para la formación de planes y programas -
de capacitación y adiestramiento en las empresas, Julio 1979.

U.C.E.C.A., Manual de capacitación y adiestramiento, Dic. 1981.

DOCUMENTOS Y LEYES.-

DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS, XXVIII Legislatura,
T. II, Junio 21-Agosto 30, 1919, México.

DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE, Sría. Gobernación,
1917, México.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS de 1917, ---
Sría. Gobernación, 1956, México.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Edit. Porrúa,
1982, México.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Sría. Gobernación,
1983, México.

CODIGO CIVIL de 1870, M. Dublán y J. Ma. Lozano, Legislación Mexicana,
T. XI, 1870-1871, Ed. Oficial, 1879, México.

CODIGO CIVIL de 1844, M. Dublán y J. Ma. Lozano, Legislación Mexicana,
T. XV, 1880-1884, Ed. Oficial, 1886, México.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DE LA ---
UNION, 17- Abril-1941.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 18-Agosto-1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1°-Abril-1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 28-Abril-1978.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, S.T.P.S., 2a, 1979, México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Trueba Urbina Alberto, Edit. Porrúa, 42a,
1980, México.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, S.T.P.S., 6a, 1984, México.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, Edit. Porrúa, -
6a, 1977, México.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, Edit. Libros -
Económicos, 1984, México.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, Edit. Libros -
Económicos, 1985, México.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, 28-Diciem-
bre-1963.

CREACION DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, 5-Dic.-
1960.

ACUERDO SOBRE ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO CIVIL,---
12-Abril-1934.

ACUERDO SOBRE LA CREACION DEL SERVICIO DEL EMPLEO CAPACITACION Y -
ADIAESTRAMIENTO EN EL D.F., 1º- Febrero-1980.

INICIATIVA PARA ADICIONAR LA F. XIII AL APARTADO "A" DEL ARTICULO
123 CONSTITUCIONAL, 4-October-1977.

ADICION Y REFORMAS DE LAS F. XII, XIII, Y XXXI DEL APARTADO "A" --
DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, 9-Enero-1978.

ADICION DEL PARRAFO INICIAL AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, 19-Di-
ciembre-1978.

REFORMA DEL PARRAFO INICIAL Y DE LA F. XXIX DEL ARTICULO 123 CONS-
TITUCIONAL, 6-Septiembre-1929.

REFORMA DE LA F. VI y otras del APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONS
TITUCIONAL, 21-Noviembre-1962.

REFORMA DE LAS F. XV y XXIX DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, 31-
Diciembre-1974.

REFORMA Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITA---
CION Y ADIAESTRAMIENTO, 28-Abril-1978.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA S.T.P.S., 5-Junio y 25-Septiembre de --
1978; y 4-Marzo-1983.

REGLAMENTO DEL CONSEJO DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACION TECNOLOGI
CA, 10-Enero-1979.

REGLAMENTO INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, 17-Ene-
ro-1984.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISION INTERSECRETARIAL DEL SERVICIO -
CIVIL, 19-unio-1984.

QUINTO INFORME DE GOBIERNO, Presidencia de la República, 1981, Méx.

PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO (Proyecto) 1980-1982, S.T.P.S., 1979.

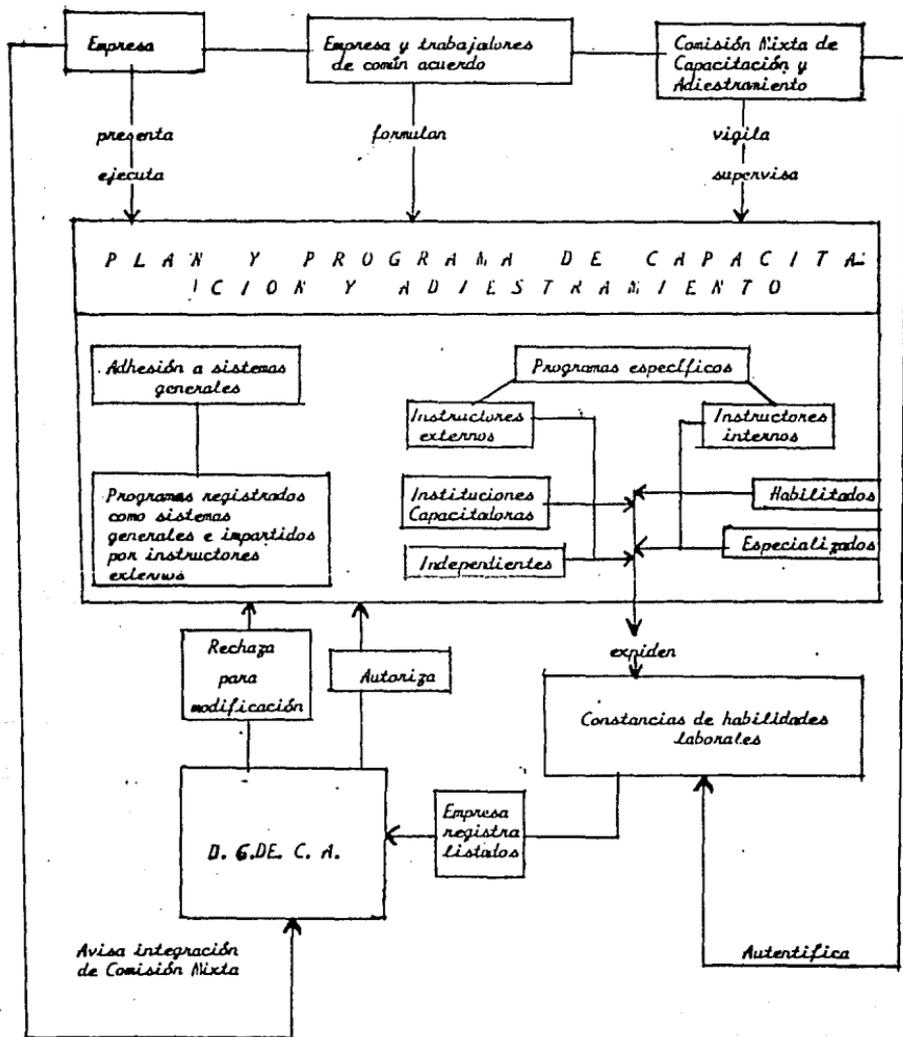
PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1984-1988, ---
S.T.P.S., 1984, México.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1983-1988, S.P.P., Mayo 1983, México.

A P E N D I C E

- LOS ELEMENTOS BASICOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.
- FORMA DE REGISTRO DE PROGRAMA GENERAL.
- FORMA PARA PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- FORMA PARA PRESENTACION DE MODIFICACIONES AL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- SOLICITUD DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION.
- SOLICITUD DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE.
- MODELO DE BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- INFORME SOBRE LA ACTUALIZACION RELATIVA A LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.
- CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES.
- PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1984 - 1988.

ELEMENTOS BASICOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
FORMA DE REGISTRO DE PROGRAMA GENERAL

Nº DE REGISTRO DEL
ÁRETE CAPACITADOR

(ICI-8201340010) (1)

NO LLENAR

(2)

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL ÁRETE CAPACITADOR

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA TEXTIL (ICIT)

(3)

DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

SISTEMA GENERAL

INDUSTRIA TEXTIL

(4)

NOMBRE

OPERACIÓN DE MÁQUINA CONTINUA DE ANILLOS

(5)

DURACIÓN

(6)

DE

70

PUESTO AL QUE SE ASIRÁ

(7)

ÁREA OCUPACIONAL

(8)

OFICIAL Y AYUDANTE DE TROCI

(9)

HILATURA

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

OBJETIVO GENERAL (10)

Operará correctamente la máquina continua de anillos, utilizando las técnicas, equipo y utensilios adecuados para realizar el montaje, torsión y enrollado de hilo, en el proceso de hilatura, aplicando las normas de higiene y seguridad en el desempeño de su trabajo; así como realizar el mantenimiento preventivo de la máquina.

CONTENIDO GENERAL DEL PROGRAMA

1. El papel del oficial y ayudante de trócil en la Industria Textil;
2. funciones, actividades y operaciones en los puestos;
3. perfil del oficial y ayudante de trócil;
4. proceso de hilatura;
5. operación de la máquina continua de anillos;
6. técnicas, equipo y utensilios de operación;
7. variantes en el equipo;
8. mantenimiento preventivo y correctivo;
9. higiene y seguridad.

(10)

DE TERMINACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN

El programa se desarrolla a través de demostraciones teórico-prácticas, apoyándose en las técnicas de instrucción; integración y dinámica de grupo; recursos y materiales didácticos. A su vez el capacitando por medio de la práctica constante adquiere habilidades y destrezas que le permite utilizar correctamente las técnicas, equipo y utensilios para desempeñar el puesto de trabajo. Durante la instrucción se establece el proceso de evaluación, utilizando los instrumentos de medición a fin de corregir los errores del capacitando.

(11)

HOJA 1

FORMA DE-16

Nº DE REGISTRO DEL
ÁRETE CAPACITADOR

(ICI-8201340010) (1)

NO LLENAR

(2)

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL ÁRETE CAPACITADOR

INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA TEXTIL (ICIT)

(3)

NOMBRE DEL MODULO

1. OPERACIÓN DE LA MÁQUINA CONTINUA DE ANILLOS

(4)

DURACIÓN TOTAL

32

(5)

HRS

OBJETIVOS PARTICULARES (6) 2.1 OPERAR Y DAR MANTENIMIENTO PREVENTIVO A LA MÁQUINA CONTINUA DE ANILLO

EMPLANDO LAS TÉCNICAS, EQUIPO Y UTENSILIOS ADECUADOS, ASÍ COMO LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

TEMAS Y SUBTEMAS (7)	OBJETIVOS ESPECÍFICOS (8)	ACTIVIDADES DE INSTRUCCIÓN (9)	DURACIÓN EN HRS TEÓRICA PRÁCTICA
MÁQUINA CONTINUA DE ANILLOS, SU MANTENIMIENTO, PREVENTIVO Y CORRECTIVO Y LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.	EL PARTICIPANTE		(11)
Máquina continua de anillos.	2.1.1 Explicará las características técnicas de funcionamiento de la máquina continua de anillos.	2.1.1.1 El capacitando describirá la dinámica de interacción dirigida por el instructor, una vez explicada por éste. 2.1.1.2 El capacitando contestará en forma oral a las preguntas del instructor. 2.1.1.3 El capacitando explicará la función de la máquina continua de anillos, en base a la información dada por el instructor. 2.1.1.4 El capacitando elaborará un resumen sobre las características.	2

HOJA 2

FORMA DE-16

TEMAS Y SUBTEMAS (1)	OBJETIVOS ESPECIFICOS (2)	ACTIVIDADES DE INSTRUCCIÓN (3)	DURACION EN HRS.	
			TEORIA	PRACTICA
	EL PARTICIPANTE:	<p>características de la máquina, - según las indicaciones del instructor.</p> <p>2.1.1.5 El capacitando expone al resumen elaborado, el instructor como moderador solicita opiniones y conclusiones al grupo.</p> <p>2.1.1.6 Siguiendo las indicaciones del instructor y fundiendo éste como moderador solicita - al capacitando explique las - funciones y características de la máquina.</p>	(4)	
	2.1.2 Identificará las partes y mecanismos que constituyen a la máquina continua de hilado.	<p>2.1.2.1 Después de la exposición del instructor, el capacitando señala las partes de la máquina, indicando el nombre de la pieza y su función.</p> <p>2.1.2.2 Por indicaciones del instructor se reúne en grupo para comentar, las características de las partes de la máquina elaborando un resumen.</p> <p>2.1.2.3 Una vez que el instructor expone y señala los nombres de la máquina, solicita al grupo indique cual es la función de éstas.</p> <p>2.1.2.4 Por indicaciones del -</p>	2	1

NOVA 22-1 M-3

FORMA 22-22

TEMAS Y SUBTEMAS (1)	OBJETIVOS ESPECIFICOS (2)	ACTIVIDADES DE INSTRUCCIÓN (3)	DURACION EN HRS.	
			TEORIA	PRACTICA
	EL PARTICIPANTE:	<p>instructor, forma equipos a fin de señalar en el diagrama previamente entregado las partes y mecanismos que constituyen a la máquina, indicando la función y características de los mismos.</p> <p>2.1.2.5 El instructor como moderador solicita al grupo res ponda a el resultado del - equipo de trabajo es correcto u incorrecto, explicando por qué.</p>	(4)	
	2.1.3 Identificará las variaciones en los mecanismos del equipo, de acuerdo a las necesidades de hilado.	<p>2.1.3.1 Después de la explicación del instructor el capacitando menciona las causas que hace necesario que las constituyentes varíen en sus mecanismos.</p> <p>2.1.3.2 El capacitando menciona al tipo de variante a efectuar según sea el caso, con los ejemplos dados por el instructor.</p> <p>2.1.3.3 El capacitando describe como difieren los mecanismos por: - Alto & bajo avance; - Alcanza en un avance; - Avance; - Tipo de ruidillo; - Por banditas individuales - para cuatro husos; - Banda genérica; - Tipo, diámetro y - centros de enfilas; longitud de la canilla entre otros.</p>	2	3
	2.1.4 Utilizará los técnicas y equipo y utensilios en la opa	2.1.4.1 Con base en la demostración del instructor, el capaci-		9

NOVA 22-1 M-3

FORMA 22-22

TEMAS Y SISTEMAS (1)	OBJETIVOS ESPECIFICOS (2)	ACTIVIDADES DE INSTRUCCION (3)	DURACION EN HRS	
			TEORIA	PRACTICA
Mantenimiento preventivo y correctivo.	<p>EL PARTICIPANTE:</p> <p>ración de la máquina continua de anillos.</p> <p>2.1.5 Identificará el tipo de mantenimiento preventivo de la máquina continua de anillos.</p>	<p>tando prepara la bobina, la canilla, paque de fibra para realizar el proceso de hilatura.</p> <p>2.1.4.2 El capacitando señala el sistema de encendido y revisa si los comentarios de la máquina, están correctos, supervisado por el instructor.</p> <p>2.1.4.3 El capacitando indica los riesgos de accidente en la operación de la máquina y selecciona el equipo a usarse el instructor supervisa y evalúa esta actividad.</p> <p>2.1.4.4 El capacitando verifica si los pecanillos de la máquina son los adecuados ordenado por el instructor.</p> <p>2.1.4.5 El capacitando inicia el proceso y operación de la máquina, supervisado y evaluado por el instructor, éste da ciertas indicaciones de operación de operación, dando recomendaciones.</p> <p>2.1.5.1 El capacitando en equipo de trabajo y por indicaciones del instructor determina el tipo de mantenimiento preventivo de la máquina.</p> <p>2.1.5.2 El capacitando expone los resultados en su trabajo, el instructor como moderador solicita al grupo de sus comentarios.</p>	(4)	
	<p>2.1.6 Efectuará el mantenimiento preventivo en la máquina continua de anillos.</p> <p>2.1.7 Señala las necesidades más comunes de mantenimiento correctivo en la máquina continua de anillos.</p> <p>2.1.8 Identificará las normas de higiene y seguridad en el área de hilatura.</p> <p>2.1.9 Establecerá ...</p>	<p>2.1.5.3 Determina los períodos en que se debe realizar el mantenimiento preventivo, elaborado por indicaciones del instructor en programa de mantenimiento preventivo.</p> <p>2.1.6.1 Efectúa el mantenimiento preventivo de la máquina, según las indicaciones del instructor.</p> <p>2.1.6.2 Explica por qué el mantenimiento preventivo ...</p> <p>2.1.6.3 ...</p> <p>2.1.7.1 ...</p> <p>2.1.7.2 ...</p> <p>2.1.7.3 ...</p> <p>2.1.8.1 A través de un estudio de caso ...</p> <p>2.1.8.2 ...</p> <p>2.1.8.3 ...</p>		

HOJA 22 DE 22

FORMA DE-16

TEMAS Y SISTEMAS (1)	OBJETIVOS ESPECIFICOS (2)	ACTIVIDADES DE INSTRUCCION (3)	DURACION EN HRS	
			TEORIA	PRACTICA
Normas de Higiene y seguridad	<p>EL PARTICIPANTE:</p> <p>2.1.6 Efectuará el mantenimiento preventivo en la máquina continua de anillos.</p> <p>2.1.7 Señala las necesidades más comunes de mantenimiento correctivo en la máquina continua de anillos.</p> <p>2.1.8 Identificará las normas de higiene y seguridad en el área de hilatura.</p> <p>2.1.9 Establecerá ...</p>	<p>2.1.5.3 Determina los períodos en que se debe realizar el mantenimiento preventivo, elaborado por indicaciones del instructor en programa de mantenimiento preventivo.</p> <p>2.1.6.1 Efectúa el mantenimiento preventivo de la máquina, según las indicaciones del instructor.</p> <p>2.1.6.2 Explica por qué el mantenimiento preventivo ...</p> <p>2.1.6.3 ...</p> <p>2.1.7.1 ...</p> <p>2.1.7.2 ...</p> <p>2.1.7.3 ...</p> <p>2.1.8.1 A través de un estudio de caso ...</p> <p>2.1.8.2 ...</p> <p>2.1.8.3 ...</p>	(4)	
				2

HOJA 23 DE 22

FORMA DE-16

TECNICAS DE INSTRUCCION

INDIQUE LAS TECNICAS DE INSTRUCCION A EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

El desarrollo del programa tiene un alto porcentaje práctico por lo que se utilizará la técnica - demostrativa apoyada tanto por técnicas de integración como dinámicas de grupos, tales como:

- Partiendo el pastel
- Cuatro aspectos de sí
- Personalidad
- Carrillos
- Mesa redonda
- Práctica dirigida
- Estudio de casos

(1)

RECURSOS DIDACTICOS

INDIQUE EL RECURSO DIDACTICO A EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

El apoyo de cada sesión se dará a través de:

- Acetatos con diagramas de los mecanismos de la máquina.
- Láminas donde se muestran los pasos a seguir para realizar el mantenimiento preventivo y correctivo.
- Película donde se observa la operación de la máquina y la aplicación de las normas de higiene y seguridad.
- Documento con la información para el alumno
- Retroproyector
- Votafalla
- Pantalla
- Proyector de cine.

(2)

EVALUACION

INDIQUE EL PROCESO DE EVALUACION A EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

Con el objeto de evaluar el progreso adquirido se establecerá al principio de evaluación que consista en conocer el nivel de conocimientos de los capacitandos a través de una evaluación al inicio con preguntas y respuestas - orales.

Posterior y durante el desarrollo del programa se evaluará al capacitando a través de las prácticas y se utilizará la escala - estimativa y la lista de cotejo, así como las pruebas objetivas - como apoyo a la evaluación.

Por último y como fin del proceso a través de una práctica dirigida donde el capacitando demuestre la totalidad de los conocimientos - teóricos y prácticas adquiridos.

(3)

BIBLIOGRAFIA

- Martín, Martín A. Tecnología Textil. Madrid, Paraninfo, 1976
- Zepeda O. Joaquín. Apuntes de Hilatura de Algodón. México, ESIT, 5/1
- Casa Aruta, Francisco. Diccionario de la ...

(4)

IV- HOMBRE DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS, NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES
POR PUESTOS DE TRABAJO *

DESIGNACION DE LOS PUESTOS	REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS Y/O PROGRAMAS DE TRABAJO	REQUISITOS Y NOMBRES DE LOS TRABAJADORES Y/O NOMBRES DE LOS PROGRAMAS Y/O PROGRAMAS	OBJETIVO(S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CONTENIDO TEMATICO DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CODIGO DE LA LEY
(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)
GERENTE	GERENCIAL	1.- Supervisión efectiva.	El participante - aplicará las técnicas de supervisión efectiva para mejorar las relaciones entre jefe y subalterno.	Consideraciones generales; proceso de la comunicación; - cualidades del supervisor; técnicas de supervisión.	
		2.- Análisis de tareas.	El participante - identificará los - pasos del análisis de tareas, y aplicará éste para asegurar los métodos de trabajo.	Práctico del análisis; procedimientos; - diseño de nuevos métodos de trabajo.	
VENDEDOR	VENDEDOR	3.- Ventas	El participante - aplicará las técnicas modernas para la venta de productos.	¿Qué se vende? - Ventas intangibles; el vendedor; la venta; y el autoventa; - roles.	
		4.- Manual del Vendedor	El participante - conocerá las normas, procedimientos generales que han en las establecidas - para definir la - conducta que debe seguir un vendedor.	El vendedor y sus - objetivos; normas y procedimientos; - procedimientos; - ventas; personal; - reglas a seguir; - técnicas de venta; - etc.	
CAJERA	CAJERA	5.- Contabilidad básica.	El participante - describirá la - importancia de registrar adecuadamente las operaciones básicas de un negocio.	Balances General; - ley de la partida - doble; elaboración de facturas.	

NOVA 8 REVISED

ANEXAR CUANTAS NOMAS SEAN NECESARIAS

FORMA - DE 8

V- MODALIDAD Y DURACION DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS
NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES

LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR DEBE PROCEBERSE POR MEDIO DE:								
NO. DE PROGRAMAS Y DURACION DE LOS CURSOS Y/O PROGRAMAS DE TRABAJO Y/O PROGRAMAS		PROGRAMAS ESPECIFICOS				PROGRAMAS GENERALES		
NO. DE PROGRAMAS	DURACION DE LOS CURSOS Y/O PROGRAMAS	INSTRUCCION INTERNO		INSTRUCCION EXTERNO INOP O INSTRUCCION EXTERNO INOP		NO. DE RES.	NOMBRES DEL AMBIENTE CAPACITADOR	
NO.	(23)	HOMBRE	NO. DE H. P. C.	PUESTO	HOMBRE	NO. DE RES.	(26)	(26)
(22)	(23)		(24)	(24)	(25)	(25)	(26)	(26)
1	20				Luis Gerardo Téllez Trejo	TEYL-3504285		
2	25				Luis Gerardo Téllez Trejo	TEYL-3504285		
3	20				Eduardo López Guerrero Arávalo	LOAE-4911135		
4	44	Rodr Santos Lara	SALS-200131	Proprietario				
5	30	Pedro del Aguila Calderón	AUCP-440429	Gerente				

NOVA 8 REVISED

ANEXAR CUANTAS NOMAS SEAN NECESARIAS

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

FORMA PARA PRESENTACION DE MODIFICACIONES AL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

(1) FECHA DE LA EMPRESA O PATRON
SALR-260131-001

I.- DATOS GENERALES (SEÑALE LOS DATOS ACTUALES)

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON (2) RAUL SANTOS LARA

CALLE (3) GOBERNACION No. EXT. 20 No. INT. TELEFONO 571-66-00

Ciudad FEDERAL Poblacion (3) MEXICO C.P. 15700

Municipio VENUSTIANO CARRANZA Estado Federativo (3) D. F.

No. de registro del plan (4) SALR-260131-001-1-01 No. del Oficio de Registro (5) 310.3 4/216

II.- TIPO DE MODIFICACIONES (SEÑALE CON UNA X EN CUAL DE LOS SIGUIENTES RUBROS EXISTEN MODIFICACIONES)

1.- RFC DE LA EMPRESA (6)	<input type="checkbox"/>	6.- DEMONSTRACION DE PUESTOS (6)	<input type="checkbox"/>	11.- INSTRUCTORES EXTERNOS (6)	<input type="checkbox"/>
2.- No. de ESTABLECIMIENTOS	<input type="checkbox"/>	7.- DURACION DE LAS EMPRESAS	<input type="checkbox"/>	12.- DURACION DE LOS CURSOS, (VENTOS O NO EN EDUC.)	<input checked="" type="checkbox"/>
3.- No. de TRABAJADORES POR PUESTO	<input checked="" type="checkbox"/>	8.- PROGRAMAS ESPECIFICOS	<input type="checkbox"/>	13.- NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	<input type="checkbox"/>
4.- No. de PARTICIPANTES EN UN EDUC.	<input type="checkbox"/>	9.- PROGRAMAS GENERALES	<input type="checkbox"/>	14.- OTRAS MODIFICACIONES	<input checked="" type="checkbox"/>
5.- PERIODO QUE ABARCA EL PLAN	<input type="checkbox"/>	10.- INSTRUCTORES INTERNOS	<input checked="" type="checkbox"/>		

III.- FIRMA DE APROBACION DE LAS MODIFICACIONES

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA (7) RAUL SANTOS LARA NOMBRE <i>R. Santos Lara</i> FIRMA	NOMBRE Y FIRMA DEL REPRESENTANTE DEL SINDICATO, REPRESENTANTE LEGAL O EL CASO, DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES AM (8) CONFORME MISMA JUAN CARRASCO LOPEZ NOMBRE <i>Juan Carrasco Lopez</i> FIRMA
--	--

HOJA I ANVERSO

OC-BA

IV.- ESPECIFICACION DE LAS MODIFICACIONES (Señale de manera concreta y resumida las modificaciones efectuadas al plan y programas)

CLAVES DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES
(9)	(10)	(11)
3*	VENDEDOR TRABAJADORES 6	VENDEDOR TRABAJADORES 6
10	PEDRO DEL AGUIA CALDERON AUCP-440429- GERENTE CURSO: 5 CONTABILIDAD BASICA	RAUL SANTOS LARA SALR-260131- PROPIETARIO CURSO: 5 CONTABILIDAD BASICA
12	5.- CONTABILIDAD BASICA 30 Hrs.	5.- CONTABILIDAD BASICA 45 Hrs.
14	EN RAZON DEL AUMENTO DE TRABAJADORES AL PUESTO DE VENDEDOR VARIA EL No. TOTAL DE TRABAJADORES 10 HOMBRES 4 MUJERES 6	No. TOTAL DE TRABAJADORES 12 HOMBRES 6 MUJERES 6

HOJA I REVERSO

• ANEXAR TANTAS HOJAS COMO SEA NECESARIO

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
SOLICITUD DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION

1.- DATOS GENERALES

R.F.E.
ICI-820114 (1)

NOMBRE Y TIPO DE SOCIAL DE LA INSTITUCION		NOMBRE DEL SOLICITANTE	
(2) INSTITUTO DE CAPACITACION DE LA INDUSTRIA TEXTIL.		(3) ING. FRANCISCO RAÑOS RIOS	
CALLE	PA. EST. No. INT. CODIGO	TELEFONO	
REFORMA (4)	30	57-05-06	
POBLACION		C.P.	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA
SAN JUAN TOTONTEPEC		53270	NAUCALPAN
		EST. FED.	EDD. DE MEXICO

2.- PLANTILLA DOCENTE

(6) NOMBRE COMPLETO	(7) FIRMA DEL INSTRUCTOR	(8) NACIONALIDAD	(9) RES. FED. DE CONT. B RES. INST. EST. UNIV.	(10) PROGRAMA (S) POR INSTRUCTOR
MIRIELA SANCHEZ SERAFIN	<i>[Firma]</i>	MEXICANA	SASM-571119	PERFIL DEL OFICIAL Y AYUDANTE DE TROCIL.
SOCALIMA ROJAS PALOMERO	<i>[Firma]</i>	MEXICANA	BDPM-590418	PROCESO DE hilatura.
GILBERTO LOPEZ RANGEL	<i>[Firma]</i>	MEXICANA	LCRC-640331	VARIANTES EN EL EQUIPO.

INFORMACION PROPORCIONADA BAJO PROTECCION DE BOMBAS VERDAS.

(11) FIRMA DEL SOLICITANTE
ING. FRANCISCO RAÑOS RIOS

(12) FECHA DE SOLICITUD 25-11-84 FIRMA DE MI

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
SOLICITUD DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE

1.- DATOS GENERALES

R.F.E.
MAN-450315 (1)

NOMBRE COMPLETO DEL SOLICITANTE		NACIONALIDAD	
(2) JOSE RAMIREZ HERNANDEZ		(3) MEXICANA	
CALLE	PA. EST. No. INT. CODIGO	TELEFONO	
17 DE SEPTIEMBRE (4)	16	516-25-32	
POBLACION		C.P.	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA
CD. DE MEXICO		11870	MIGUEL HIDALGO
		EST. FED.	D.F.

2.- PROGRAMAS A REGISTRAR

NO.	NOMBRE DEL PROGRAMA	NO.	NOMBRE DEL PROGRAMA
	(6)		
1	ENCARGADO DE BAR.		
2	MISERO		
3	SUPERVISION DE SERVICIOS GASTRONOMICOS.		

INFORMACION PROPORCIONADA BAJO PROTECCION DE BOMBAS VERDAS.

(7) FIRMA DEL SOLICITANTE

(8) FECHA DE SOLICITUD 25-11-84 FIRMA DE MI

MODELO DE BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

NOTA: A continuación se presenta un modelo de Bases Generales de Funcionamiento con el propósito de orientar a los patronos y a los trabajadores en la elaboración de aquéllas que se establezcan en cada centro de trabajo. Su adopción será optativa, pero se recomienda que -- por lo menos se incluyan los puntos señalados en los Criterios relativos a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de acuerdo a cada centro de trabajo se podrán -- adicionar aquellos aspectos que se consideren convenientes para el adecuado funcionamiento de su Comisión Mixta.

Enfatizamos que el éxito del cumplimiento de las funciones de los representantes depende -- de la relación interpersonal y profesional -- que establezcan.

En la ciudad _____, Estado de _____,
siendo las _____ horas del día _____,
silo en _____

se encuentran presentes los miembros de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de establecer, de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, las Bases Generales a que se sujetará el funcionamiento de la Comisión Mixta de la empresa:

(Nombre de la Empresa)

Para lo anterior patrón y trabajadores (a través -- del sindicato, si lo hay)

(Nombre del Sindicato)

convienen en que dichas Bases Generales, se contengan y se encuentren en el presente documento.

BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º El patrón y los trabajadores, nombrarán respectivamente _____ representante (Nº de representantes) representante (a) que será (n) integrante (a) de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento por cada una de las partes.

CAPITULO II

DE LAS FUNCIONES DE LA COMISION.

Artículo 2º La Comisión, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, tendrá las siguientes -- funciones:

- a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema interno de Capacitación de la empresa, conforme al Plan y Programas autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los procedimientos que se implanten para mejorar la -- capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Lo anterior, mediante el informe que le solicita la Comisión a los Agentes Capacitadores y que éstos le rindan de los cursos que se imparten y del personal que recibe la capacitación, evaluado semestralmente los resultados.

- b) Verificar que los Agentes Capacitadores Externos que vayan a ser contratados por la empresa, cuenten con el registro correspondiente ante la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social.

- c) Suvenir a los Agentes Capacitadores las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento, conforme a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera la fuente de trabajo.

- d) Autenticar las Constancias de Habilidades Laborales, en los términos del Artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo, recabando previamente para tal efecto de cada uno de los instructores internos y/o externos -- que aparecen en el Plan y Programas autorizados a la empresa, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante.

Las Constancias de Habilidades Laborales a que se refiere el ordenamiento laboral citado, son independientes de cualquier otro documento de carácter subsidiario que los agentes capacitadores deseen otorgar a los -- trabajadores capacitados o adiestrados.

- e) Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el Artículo 153-V, de la Ley Federal del Trabajo, -- sustituyendo el fallo correspondiente.

- f) Verificar el funcionamiento de los Agentes Capacitadores internos y/o externos, conforme a lo establecido en el Plan y Programas de capacitación y adiestramiento autorizados y detectar las irregularidades de su funcionamiento, a efecto de establecer las medidas correctivas o en su caso, presentar el reporte correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión -- Social, como autoridad competente.

- g) Prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento y además, en -- caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del Plan y Programas que se vayan a implementar de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, dentro del alcance de los conocimientos que la -- Comisión tenga de las actividades esenciales que componen los puestos de trabajo existentes en la empresa en donde se ha constituido.

- h) Elevar sugerencias o recomendaciones, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama Industrial o actividad económica a que pertenezca la empresa en donde está constituida la Comisión, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimiento de procedimientos que beneficien al sistema de capacitación y adiestramiento y a los programas que para esta rama se establezcan .

- i) Promover la participación activa de los trabajadores -- en los procesos de capacitación y adiestramiento de la empresa.

Asimismo, aprovechar la experiencia y conocimiento -- que el trabajador tenga en su puesto de trabajo, para convertirlo en instructor interno de la empresa, mediante las sugerencias que en este sentido la Comisión haga al patrón.

j) Establecer un registro actualizado de las actividades de la Comisión Mixta y de los acuerdos que se vayan tomando en cada sesión ordinaria y extraordinaria que se celebre, en relación con la implantación del plan y los programas de capacitación y -- adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar un seguimiento que le permita evaluar -- los resultados y alcances de su gestión y sirva de base para los reportes que periódicamente debe rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y además facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión.

k) Verificar que se expidan las constancias de habilidades laborales y entregárselas al destinatario de bitácoras firmadas y autenticadas.

CAPITULO III

ORGANIZACION INTERNA DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION.

Artículo 3º: Son atribuciones de los integrantes de la Comisión las siguientes:

- a) Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y/o extraordinarias que se convoquen.
- b) Hacer uso de la palabra.
- c) Hacer sugerencias o recomendaciones en relación a los puntos tratados en la orden del día.
- d) Analizar y discutir los asuntos relativos a la capacitación.
- e) Votar en relación a las propuestas presentadas en las sesiones.
- f) Firmar las actas de reunión de la Comisión.

CAPITULO IV

DE LA DURACION EN EL CARGO.

Artículo 4º: Los integrantes de la Comisión, tanto los representantes del patrón como de los trabajadores, durarán en su cargo _____, a partir de la -- integración de dicha Comisión, mientras no renunciaren o sean destituidos.

Artículo 5º: En caso de cambio de alguno de los integrantes, la nueva designación deberá hacerse del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un plazo no mayor de 30 días.

CAPITULO V

DE LAS SESIONES Y ACUERDOS DE LA COMISION.

Artículo 6º: Las sesiones de la Comisión podrán ser de carácter ordinario y/o extraordinario.

Las sesiones ordinarias de la Comisión se efectuarán cada _____.

Las sesiones extraordinarias se podrán celebrar cada vez que sean necesarias, a juicio y por acuerdo expreso de la Comisión.

Artículo 7º: La Comisión deberá levantar acta de cada una de las sesiones, las cuales deberán contener cuando menos la siguiente información:

- a) Fecha, en que se celebre la sesión.
- b) Mencionar si es ordinaria o extraordinaria.
- c) Orden del día de la sesión.
- d) Acuerdos tomados en la sesión.
- e) Firma de los asistentes.

Artículo 8º: La Comisión deberá llevar un libro de -- Actas para el registro y seguimiento de sus actividades.

CAPITULO VI

DE LAS BASES GENERALES

TRANSITORIO

UNICO.- El presente documento entrará en vigor a -- partir del día siguiente de su aprobación por el patrón o su representante legal y por los trabajadores.

CONVALIDACION

Los aquí firmantes, en cumplimiento a lo dispuesto -- en el ARTICULO UNICO TRANSITORIO, manifiestan su conformidad.

EL PATRON

POR LOS TRABAJADORES

(Nombre y firma)

(Nombre y firma)

Cargos:

Nota: Las Bases de Funcionamiento de la Comisión -- Mixta deberán anexarse a la Forma DC-).

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

NO LLENAR NO LLENAR

I.- DATOS DE LA EMPRESA.

FORMA DE ACCION SOCIAL (1) TENERIA SEMO, S.A. RFC (2) TSE-800623 NO LLENAR MES FUND (3) 0-1515352-10
CALLE (4) AV. LOPEZ MATEOS NO. 234 NO. DE EMP. 6 COLONIA LAS AGUILAS POBLACION GUADALAJARA CODIGO POSTAL 04210
UNIDAD DELEGACION POLITICA GUADALAJARA ENTIDAD FEDERATIVA JALISCO NO LLENAR TELEFONO(S) 5-05-83
SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA SE HUBO CONSTITUYERON ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO (5)
ACTIVIDAD ESPECIFICA O BIEN DE LA EMPRESA (6) , COMPRA-VENTA DE ZAPATOS Y BOLSAS PARA DAMA NO LLENAR

II.- DATOS DE LOS TRABAJADORES

NO. TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA (7) 82
NO. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (8) 82
NO. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON CONTRATO (9)
INDIVIDUAL 5 COLECTIVO 77 LETY

III.- DATOS DEL SINDICATO (10)

DE NOMINACION SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONFIDURIA NO. REGISTRO 245/81
CALLE NERAND NO. 249 NO. DE EMP. 249 COLONIA SECTOR HIDALGO CODIGO POSTAL 04211
POBLACION GUADALAJARA UNIDAD DELEGACION POLITICA GUADALAJARA NO LLENAR
ENTIDAD FEDERATIVA JALISCO NO LLENAR TELEFONO(S) 2-23-84
FORMA DC-1 HOJA 1 ANVERSO

IV- CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

"EL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBE SER EXACTAMENTE IGUAL AL NUMERO DE REPRESENTANTES DEL PATRONO"

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES		
NOMBRE	RFC	FIRMA
(11)	(12)	(13)
MICANDO LOPEZ ANRAGA	LDAR-180509	
JUAN HERNANDEZ PULIDO	HEPJ-350111	
JOSE GARCIA GUTIERAN	GAGJ-500201	

REPRESENTANTES PATRONALES		
NOMBRE	RFC	FIRMA
(11)	(12)	(13)
JOAQUIN CARRILLO C.	CAGJ-520125	
ABEL GLORIA MONDRAGON	SOMA-420921	
AMPARO HERNANDEZ U.	HEUA-290701	

UNIDAD DE ACTIVIDADES DE LA COMISION MIXTA DA 13 MES 02 AÑO 84 (14)
DURACION EN EL CASO 2 SEMANAS (15)
SI LA COMISION MIXTA DISEÑA PARA MAS DE UN ESTABLECIMIENTO INDICAR TOTAL Y DOMICILIOS (16)

V- DOCUMENTACION ADJUNTA

- BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO Y FIRMADAS POR LA COMISION MIXTA (17)
- RELACION DEL TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA MAYORIA (CUANDO NO HAY SINDICATO). (18)

VI- CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

PUR LOS TRABAJADORES (17)
NOMBRE Y FIRMA JUAN HERNANDEZ PULIDO
DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O REPRESENTANTE LEGAL
CUANDO NO HAY SINDICATO BASTARA CON ANEJAR LA RELACION
POR LA EMPRESA (20)
NOMBRE Y FIRMA JUAN ANTONIO BERNARDINI
DEL PERSONO O REPRESENTANTE LEGAL
LUGAR Y FECHA (21) GUADALAJARA, JAL., 16 DE ENERO DE 1984.

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONAN SON BAJO PROTESTA DE SER VERDADOS, APEMOSOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODA VEZ QUE NO SE COMUQUE CON VERDAD.
FORMA DC-1 HOJA 1 REVERSO



FECHA EN QUE SE OTORGA
 6 6 85 (11)
 DIA MES AÑO

CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

EXPEDIDA AL C. **NOMBRE DEL TRABAJADOR**
 JUAN ANDRÉS MARTÍNEZ (1)

RES. FED. DE CONT.
 SALR-260131-001 (3)

QUEM LLEVO Y APROBO EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CORRESPONDIENTE AL
PUESTO DE: VENDEDOR (1)

EN: **NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PERSONA**
 RAUL SANTOS LARA (4)

RES. FED. DE CONT.
 SALR-260131-001 (4)

CALLE No. EST. No. INT. **COLONIA**
 COPERNACION 20 FEDERAL (8)

POBLACION C.P. **MUNICIPIO** ENT. FEDERATIVA
 MEXICO 15700 VENUSTIANO CARRANZA D.F. (4)

ACTIVIDAD ESPECIFICA O BARRIO DE LA EMPRESA
 COMPAÑIA VENTA DE PAPIROS (5)
 No. DE REG. DE PUNTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA
 SALR-260131-001-001-01 (6)

DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR
 (8)

FECHA DE INICIO DEL PRIMER CURSO 05 04 85 **FECHA DE TERMINACION DEL ULTIMO CURSO** 05 04 85
 MES AÑO MES AÑO

PROGRAMA ESPECIFICO (7)
 ADESIONES A PROGRAMAS
 GENERALES
 EXAMEN DE SUPERVISACION O
 COMPROBACION DOCUMENTAL
 CLAVE

ACTIVIDADES ESPECIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA

ATENCION A CLIENTES
 RECEPCION DE CALZADO (9)
 CLASIFICACION DE CALZADO
 ELABORACION DE NOTAS DE CONSUMO

REVERSO

FORMA BC-9

RELACION DE AGENTES CAPACITADORES QUE IMPARTIERON LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO AL TRABAJADOR A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA.

NOMBRE DEL AGENTE CAPACITADOR, SU CATEGORIA Y PUESTO	PROGRAMA ESPECIFICO DE LA EMPRESA			PROGRAMAS GENERALES			AUTORES (CARRAS)	FIRMA DEL AGENTE CAPACITADOR
	DESIGNACION	ACTIVO	NO. REG. P. D. DEL	AGENCIADOR	ACTIVO	NO. DE REGISTRO		
	NOMBRE	S. P. C.	NOMBRE	No. DE PLANTILLA	NOMBRE	No. DE REGISTRO		
VENTAS (10)	(11)	(11)	EDUARDO LOPEZ GUERRERO ARAVALO (12)	LOAE-4911135 (12)	(13)	(13)	20	<i>[Signature]</i>
MANUAL DEL VENDEDOR (10)	RAUL SANTOS LARA (11)	SALR-260131-001 (11)	(12)	(12)	(13)	(13)	44	<i>[Signature]</i>

AUTENTICACION DE LA COMISION MEXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
 CON No. DE REGISTRO SALR-260131-001-2-01 (10)

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA ANTE LA COMISION (17)
[Signature]

FIRMA DEL TRABAJADOR ANTE LA COMISION (19)
[Signature]

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION (18)
[Signature]

Nombre, R.F.C. y Firma
 SOAE-490822 CALJ-480214

REVERSO

FORMA-DC-9



PODER EJECUTIVO
FEDERAL

PROGRAMA NACIONAL

DE CAPACITACION

Y PRODUCTIVIDAD

1984 — 1988

DIAGNOSTICO

PROBLEMA ESTRUCTURAL

LA HETEROGENEIDAD QUE CARACTERIZA AL APARATO PRODUCTIVO, SE MANIFIESTA PARTICULARMENTE EN UNA GRAN DISPARIIDAD EN LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN LAS RAMAS PRODUCTIVAS Y ENTRE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS DE TODOS LOS SECTORES Y REGIONES.

PRODUCTIVIDAD

LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN PESOS DE 1970, PASO DE 3.000 EN 1970, A 48.000 POR PERSONA OCUPADA EN 1981, CON UN RITMO DE CRECIMIENTO ANUAL DE 2.6%. EL CRECIMIENTO PROMEDIO ANUAL DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR PRIMARIO FUE DE 2.3% EN EL SECUNDARIO DE 2.4% Y EN EL TERCERARIO DE 2.9%. SE DESTACA CON LOS MAS BAJOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Y EL SECTOR INFORMAL URBANO.

- LA PRODUCTIVIDAD DEL CAPITAL HA DISMINUIDO POR:
 - EL USO INTENSIVO DEL CAPITAL ASOCIADO AL PROCESO DE DESARROLLO.
 - LA CONTRACCION DE LA DEMANDA AGREGADA, LO CUAL IMPLICA LA SUBUTILIZACION DE LA CAPACIDAD INSTALADA.
 - LIMITACIONES EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO Y LA PRODUCCION EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO

DE 30.000 EMPRESAS QUE DEBEN CUMPLIR CON LOS ORDENAMIENTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SOLO SE HAN REGISTRADO:

- LIMITACIONES DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:
 - EXCESIVA BURECRATIZACION Y CENTRALIZACION EN LA TOMA DE DECISIONES.
 - FALTA DE CAPACIDAD FINANCIERA Y TECNICO EDUCATIVA DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS PARA CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES LEGALES.
 - AUSENCIA DE UNA POLITICA DE FOMENTO Y APOYO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO.

CAPACITACION PARA EL TRABAJO

SE MANIFIESTA DESIGUALDAD CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS EN LA OFERTA DE CAPACITACION, RESPECTO A LA DEMANDA DE MANO DE OBRA CALIFICADA POR EL APARATO PRODUCTIVO.

- EN ESTA SITUACION HAN INFLUIDO:
 - LA INSUFICIENTE VINCULACION DE LOS PROGRAMAS Y LA INFRAESTRUCTURA DE CAPACITACION DEL GOBIERNO FEDERAL, CON LAS NECESIDADES DE LA PLANTA PRODUCTIVA.
 - EL REDUCIDO NUMERO DE CENTROS DE CAPACITACION DEL SECTOR PRIVADO.
 - LA FALTA DE REGULACION PARA REALIZAR LA CAPACITACION PREVIA A LA INCORPORACION DE LA MANO DE OBRA EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS.

CAPACITACION DE TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO

HA SIDO INSUFICIENTE Y DESVINCULADA DE LOS MECANISMOS ESCALAFONARIOS Y DEL PROCESO DE REFORMA ADMINISTRATIVA.

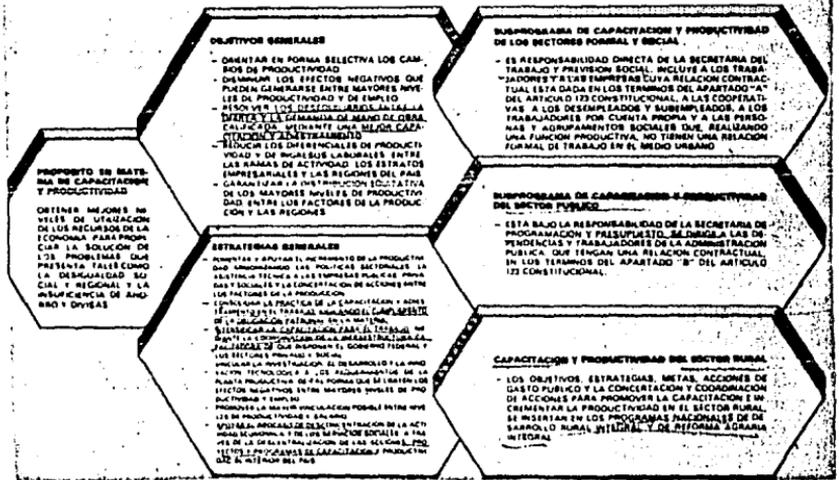
POTENCIALIDADES Y PERSPECTIVAS.

2

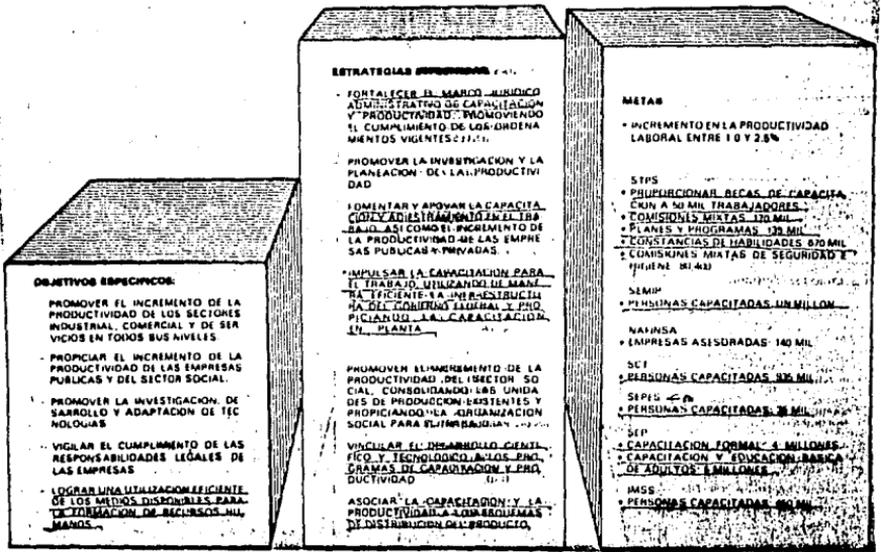
LAS TASAS DE CRECIMIENTO DEL P.I.B. Y DEL EMPLEO, CUYO INCREMENTO ES DEL ORDEN DE UN 5.0 AL 8.0% Y DE UN 3.5 A 4.0%, RESPECTIVAMENTE, COMO PROMEDIO ENTRE 1984 Y 1988, SEÑALADO EN EL P.N.D., SUPONEN UNA POBLACION OCUPADA DE 24 MILLONES DE TRABAJADORES APROXIMADAMENTE PARA 1990, LO CUAL IMPLICA INSUFICIAR LOS PROCESOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, DEJANDO EN PERSPECTIVA LOS SIGUIENTES METOS:

- CAPACITAR EN EL TRABAJO APROXIMADAMENTE A 7 MILLONES DE TRABAJADORES, CIRCUNSCRITOS EN EL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- CAPACITAR PARA EL TRABAJO A MAS DE 4 MILLONES DE PERSONAS.
- CAPACITAR A 8 MILLONES DE PERSONAS CONSIDERADAS DENTRO DEL SECTOR SOCIAL, EL CUAL COMPRENDE EL SUBSECTOR INFORMAL.
- CAPACITAR AL REDOR DE 2 MILLONES DE SERVIDORES PUBLICOS CIRCUNSCRITOS EN EL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.
- INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL ANUAL ENTRE EL 1.0 Y EL 2.5%.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS GENERALES



SUBPROGRAMA DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SECTORES FORMAL Y SOCIAL



GASTO PUBLICO.

EL GASTO PUBLICO CONSIGNADO EN EL PROGRAMA, LO EJERCERAN NUEVE DE CATORCE DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.

- ACCIONES ESPECIFICAS DEL SECTOR LABORAL PARA 1985.**
- PROYECTO DE MODIFICACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
PROPONE LA REGULACION DE LA CAPACITACION EN PLANTA, PREVIA A LA INCORPORACION DE LOS TRABAJADORES A LOS SECTORES PRODUCTIVOS, Y, ESTABLECEN LOS CRITERIOS QUE EN TERMINOS DE LEY DETERMINARAN LOS FACTORES LABORALES QUE INCIDEN EN EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.
 - PROGRAMA DE BUCAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS.
SE BUSCA CONTINUAR, O AMPLIAR PARA 1985, EL PROGRAMA DE BUCAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS.
 - ASISTENCIA TECNICA A LAS COOPERATIVAS.
SE ESTABLECERA UN SERVICIO DE ASISTENCIA TECNICA, VINCULADO A LOS ASPECTOS LEGALES, ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS, PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR COOPERATIVO.
 - CAMPAÑA NACIONAL DE PROMOCION DE LA CAPACITACION Y LA PRODUCTIVIDAD.
SE PENSARA EN VINCULAR A LOS SECTORES ECONOMICO, RESPECTO A LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y LA PRODUCTIVIDAD Y PROMOVER EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
 - SERVICIO SUBSECTORIAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
SE DEFINIRA LA ESTRUCTURA DE DEMANDA Y LA OFERTA DE MANO DE OBRERA CALIFICADA POR SECTORES PRODUCTIVOS, SEVERAS OCUPACIONALES Y REGIONES PARA ORIENTAR LAS ACCIONES DE CAPACITACION.
 - SERVICIO DE APOYO TECNICO PARA LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.
SE BUSCA APOYAR A 80 MIL PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN LA DETECCION DE NECESIDADES, FORMULACION DE PLANES Y PROGRAMAS, FORMACION DE INSTRUCTORES, ELABORACION DE MATERIAL DIDACTICO Y DIFUSION DE CURSOS.
 - CAPACITACION GEREENCIAL.
SE INTIENDE APOYAR A 80 MIL PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN SUS NECESIDADES DE CAPACITACION GEREENCIAL ORIENTADA A LA REALIZACION DE 400 CURSOS.
 - EXTENSIONISMO INDUSTRIAL PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.
SE CONSIDERARA EL PROGRAMA DE EXTENSIONISMO INDUSTRIAL PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, QUE SE HA VENIDO DESARROLLANDO CON FORTALECIMIENTO EN SERVICIO SOCIAL.

SUBPROGRAMA DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR PUBLICO.**OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- PROMOVER MAYORES NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN LA ADMINISTRACION PUBLICA, MEDIANTE LA MODERNIZACION DE LAS ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS Y EL USO EFICIENTE Y OPORTUNO DE LOS RECURSOS DEL GOBIERNO FEDERAL.
- ESTABLECER EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.
- AUMENTAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO.
- LOGRAR UN EQUILIBRIO OPORTUNO ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE MANO DE OBRERA CALIFICADA EN LA ADMINISTRACION PUBLICA CENTRALIZADA.

METAS:

- 3 MILLONES DE SERVIDORES PUBLICOS CAPACITADOS POR DEPENDENCIAS E INSTITUTOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.
- 130 MIL BUROCRATAS DE BASE CAPACITADOS POR EL ISSSTE.

ESTRATEGIAS ESPECIFICAS:

- ENFOCAR EN UNA POLITICA COMUN EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA Y EL PROGRAMA DE MODERNIZACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA.
- PROMOVER Y EJECUTAR PROGRAMAS QUE PERMITAN INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR PUBLICO, MEDIANTE UNA MAS RACIONAL UTILIZACION DE LOS RECURSOS.
- ESTIMULAR EN LA ADMINISTRACION PUBLICA, ESQUEMAS CLAROS DE RELACIONES LABORALES Y FLUJOS ADMINISTRATIVOS, QUE DEFINAN LOS MECANISMOS DE CONDUCCION, COORDINACION Y COMUNICACION ENTRE LOS DIFERENTES NIVELES DIRECTIVOS Y OPERATIVOS.
- ESTABLECER CRITERIOS ESTRICTOS DE PRODUCTIVIDAD, EN EL MANEJO DEL GASTO DE LA ADMINISTRACION DEL GOBIERNO, BUEN PRIMENDO LOS NO PRIORITARIOS.
- ESTABLECER PROGRAMAS OPERATIVOS DE CAPACITACION, APROVECHANDO LA INFRAESTRUCTURA DE LAS DIFERENTES SECRETARIAS DE ESTADO Y LAS DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL.
- PROMOVER LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS CONSEJAS METAS PARA LA SECCION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

CONCERTACION Y COORDINACION DE ACCIONES CON LOS SECTORES PUBLICO, PRIVADO Y SOCIAL

RESPONSABLES DE LOS SUBPROGRAMAS	VERTIENTE	ORGANISMOS	INSTANCIAS
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	OBLIGATORIA	SEP SECOPI SCT SEMAP SECTOR SEDOE SEDES AMSS NAFINSA IPAB CONACYT DF	CONSEJO CONSULTIVO DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE COMITE INTERSECRETARIAL DE FOMENTO COOPERATIVO COMISION COORDINADORA DEL PROGRAMA DE ACCION INTEGRAL IPAL COMISIONES MERTAS DE PRODUCTIVIDAD.
	COORDINADA	ENTIDADES FEDERATIVAS	COMITES DE PLANEACION PARA EL DESARROLLO CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMISIONES CONSULTIVAS ESTATALES DE SEGURIDAD E HIGIENE.
	CONCERTADA	CT CTM CROM CROC COMPARME COMCAMIN COMCANACO CANACENTRA UNIC AMECAP	CONSEJO CONSULTIVO DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE COMITE INTERSECRETARIAL DE FOMENTO COOPERATIVO COMISIONES MERTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMISIONES MERTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.
SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO	OBLIGATORIA	DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA ISSSTE	COMISION INTERSECRETARIAL DEL SERVICIO CIVIL
	COORDINADA	ENTIDADES FEDERATIVAS	COMITES DE PLANEACION PARA EL DESARROLLO.
	CONCERTADA	FBTSE SINDICATOS DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL	COMISION INTERSECRETARIAL DEL SERVICIO CIVIL

PROCESO DE FORMULACION Y CONSULTA DEL PROGRAMA

