



386
29

**Universidad Nacional Autónoma
de México**

FACULTAD DE DERECHO

**"La Capacitación y el Adiestramiento de los
Menores Trabajadores".**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

Clementina Jarillo Martínez



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

	PAG.	
INTRODUCCION.	1	
CAPITULO PRIMERO		
CONCEPTOS GENERALES		
1.- De la Capacitación y el Adiestramiento.		
a) Concepto de Capacitación y Adiestramiento.	"	4
b) Clases de Capacitación y Adiestramiento	"	5
c) Objetivo de la Capacitación y el Adiestramiento.	"	7
2.- Los Trabajadores Menores	"	8
a) Concepto	"	8
b) Relación Laboral de los Menores	"	8
NOTAS BIBLIOGRAFICAS	"	31
CAPITULO SEGUNDO	"	32
BREVES NOTAS SOBRE LOS ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO		
1.- De la Capacitación y Adiestramiento	"	32
2.- De los Menores Trabajadores	"	62
NOTAS BIBLIOGRAFICAS	"	71
CAPITULO TERCERO	"	73
FUNDAMENTO JURIDICO Y LAS INSTITUCIONES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS MENORES TRABAJADORES		
1.- Fundamento Legal.	"	73
a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	"	73
b) Ley Federal del Trabajo	"	75

2.- Instituciones de Capacitación	PAG.
Adiestramiento.	
a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social	80
b) Dirección General de Capacitación y Productividad.	84
c) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.	90
d) Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.	100
e) Consejo Consultivo.	102
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.	104
 CAPITULO CUARTO	
CAPACITACION PARA MENORES	105
1.- Capacitación Técnica para Menores	108
2.- Formas de Capacitación	109
3.- Tipos de Capacitación	115
4.- Objetivos de la Capacitación para Menores	117
NOTAS BIBLIOGRAFICAS	121
CONCLUSIONES GENERALES	122
BIBLIOGRAFIA GENERAL.	124

I N T R O D U C C I O N

Pongo a la consideraciones de quienes en un momento dado les - pueda servir este sencillo trabajo realizado con un gran esfuerzo - para poder contribuir aunque sea de una manera mínima en la impor - tancia que tiene cualquier trabajo o actividad que se desempeña - en nuestra vida, de lo indispensable que resulta el estar o no -- capacitado o adiestrado; aunque sea aparentemente sencilla la --- actividad que vaya a realizar, como por ejemplo: cambiar la llanta de un coche, armar un pantalón; si la persona que en este caso no lo sabe, aunque haya visto como cambian la llanta los de -- una vulcanizadora o como arman un pantalón los de una sastrería, - se le va a dificultar. Sin embargo, si se le capacita, le va a -- ser más fácil el poder realizarlo; de ahí la gran importancia que tiene la capacitación y el adiestramiento para los menores trabajadores, no tanto para poder ellos mismos desarrollar sus actividades, sino que esto repercute a varios niveles, tanto personal, - industrial como gubernamental; o sea que una persona capacitada, - desde luego a conciencia no mediocrementemente, se le va a reeditar en - forma personal, porque puede tener mejores ingresos, va a conse - guir más rápido trabajo en relación a uno que no esta capacitado; en lo que respecta a la industria, ésta se va a ver beneficiada, - porque se va a producir mejor en todos los aspectos, hasta en lo competitivo; y en el aspecto gubernamental, al haber calidad en -- los productos, que se van a exportar, por consiguiente habrá divi - sas para el país, y un país con grandes divisas es un país rico, - y nosotros requerimos de eso.

Aunque se ha obligado a los patrones a capacitar a todo trabajo

jador, esto no se lleva a cabo conforme al artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo; cuando realmente se cumpla sin ninguna excusa ni pretexto, todo cambiará. Aunque actualmente se han fundado escuelas técnicas de capacitación como el CONALEP, donde se les adiestra y capacita, para poder desarrollar mejor un trabajo, --- realmente son escuelas muy deficientes, tanto en sus técnicas como en su personal, ya que este personal toma cursos de ocho a quince días para poder impartir capacitación en dichas escuelas, algunas personas acuden a prepararse en algunos talleres como obrerías, donde van a tener prácticas pero no capacitación o adiestramiento; y el adiestramiento en este casos de los menores, debe estar al día, dado que la tecnología día a día cambia; un menor capacitado y adiestrado hasta en su forma de pensar cambia, además considero que tiene mayor proyección, pero para que todo esto --- fuera realidad se necesita que se haga una conciencia entre las partes y no únicamente en beneficio personal sino global.

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1.- De la Capacitación y el Adiestramiento

- a) Concepto de Capacitación y Adiestramiento
- b) Clases de Capacitación y Adiestramiento
- c) Objetivo de la Capacitación y el Adiestramiento

2.- Los Trabajadores Menores

- a) Concepto
- b) Relación Laboral de los Menores
- c) Derechos y Obligaciones.

a).- Concepto de Capacitación y Adiestramiento.

Capacitación, es la " acción destinada a desarrolla las- aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desem- peñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, -- actitudes y valores de los individuos; respondiendo sobre todo a -- las áreas del aprendizaje cognocitiva y afectiva".

Adiestramiento, es la " Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el --- propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su- cobertura abarca los aspectos de las actividades, coordinaciones de los sentidos y motoras, respondiendo sobre todo al área del aprendi- zaje psicomotriz". (1)

El maestro Nestor de Buen Lozano, nos dice que la capacitación- es la " Acción de Capacitar", esto es " Hacer a uno apto, habilitar lo para alguna cosa. Y " Adiestramiento" es " Enseñar, instruir", y la diferencia entre uno y otro radica en que la capacitación prepara al trabajador para el desempeño de una actividad de nivel más alto- de la que constituye su trabajo habitual. El adiestramiento en cam- bio, perfecciona al trabajador en el desempeño de las tareas que -- normalmente tienen encomendadas. (2)

El maestro Dávalos Morales nos dice que " La capacitación impli- ca el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitudes de desempeñar -

una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos." y el adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento."(3)

El maestro Baltazar Cavazos, nos dice que " Capacitar es Educar y Educar es Progresar y Progresar es hacer Patria." (4)

El Diccionario Manual Ilustrado de la Lengua Española define al Adiestramiento " Como la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse". Y la Capacitación " Como la acción de hacerlo a uno apto, habilitar le para alguna cosa". (5)

El gran Diccionario de Sinónimos nos define al Adiestramiento como " Instrucción, enseñanza, aleccionamiento, guía, dirección, conducción, educación, entrenamiento". (6)

En nuestra opinión la capacitación es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el fin de prepararlo para que desempeñe un trabajo con eficiencia. Y el Adiestramiento es la acción destinada a desarrollar las habilidades del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto.

Por lo tanto la capacitación y el adiestramiento persiguen actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella: prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad; y en general mejorar las aptitudes del trabajador.

b).- Clases de Capacitación y Adiestramiento.

La capacitación laboral considerada en forma amplia como la preparación de individuos para el desempeño del trabajo industrial, admite dos supuestos distintos que son: la capacitación a nivel profesional técnico que requiere de estudios superiores y la capacitación obrera o capacitación de trabajadores calificados, considerada como la preparación de individuos para el desempeño de aquellas actividades de trabajo que por su naturaleza requieran de un espe-

cial conocimiento diferenciados entre sí, por cuanto a calidad jurídica de las personas que reciben la instrucción: la capacitación en el trabajo hecha por trabajadores en los mismos centros de trabajo o en escuelas de capacitación, pero formando parte de la asistencia a la escuela de un plan de adiestramiento formalizando a través de un contrato de aprendizaje y la capacitación para el trabajo, hecha por alumnos en escuelas de capacitación o en escuelas de adiestramiento cuya asistencia a las mismas no obedecen a un programa de -- preparación jurídica con alguna empresa, sino únicamente a un deseo de capacitarse, en lo particular para el desempeño de trabajos --- futuros. (7)

El maestro Nestor de Buen Lozano, nos habla de una capacitación externa y nos dice al respecto: " que se prepare a quienes deseen - ingresar como trabajadores. Sin embargo por ningún motivo podrían - ser incorporados los alumnos becarios al trabajo normal de la empre sa. La capacitación, por fuerza tiene que ser un proceso estrictamen te didáctico, cuando se trate de personas ajenas a la empresa.

El problema alcanza un relieve especial respecto de los pasantes de determinadas carreras que prestan su servicio social en las --- empresas. En el concepto del maestro, aún cuando estén incorporados a los cuadros de trabajo y reciban una remuneración, no adquieren - el carácter de trabajadores dado que la causa de la prestación del servicio es distinta de la que motiva la relación laboral. Por otra parte, se trata de relaciones temporales que lógicamente, no generan ni siquiera los derechos de preferencia" (8)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A sólo nos habla de capacitación y adiestramiento en su trabajo.

Artículo 153-A " Todo trabajador tiene el derecho a que su pa--

trón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

c).- Objetivo de la Capacitación y el Adiestramiento.

Conforme al artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo. 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.- Incrementar la productividad y

IV.- En general mejorar las actitudes del trabajador."

La capacitación y el adiestramiento tienden a la superación en muchos ordenes, de la clase trabajadora; pero ésta superación corre paralelamente a la prevención de riesgos y al incremento de la productividad.

La capacitación y el adiestramiento son básicos en cualquier -- cambio, sobre todo para que la población en edad de trabajar tenga un empleo digno y productivo que le dé garantías para que satisfaga las necesidades básicas de sí mismo y de su familia, por lo tanto -- hay que capacitarse para ser capaces y mejores. La obligación de capacitar y adiestrar queda a cargo de los patrones y debe darse dentro del horario de trabajo a menos que se convenga lo contrario.

Todo trabajador tiene derecho a la capacitación y al adiestramiento ya que les sirve a los trabajadores para ser más aptos, para que realicen mejor su trabajo, tengan mejores oportunidades en la vida así como elevar el nivel mental, manual y económico del trabajador; los trabajadores deben capacitarse ya que trabajadores mejores preparados obtienen mayores beneficios, hay que capacitarse ya que uno de los factores para el bienestar social de los trabajadores es tener una vida más digna que se logra al mejorar su condición -- y proporcionar cambios económicos mediante una formación integral.

2.- Los Trabajadores Menores.

Menor. " Persona física que no ha cumplido todavía los 18 años de edad ". (9)

Trabajador. " Es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado ". (Art. 8 de la Ley Federal del Trabajo).

a).- Concepto.

Toda vez que en nuestra legislación no existe una definición de lo que es menor trabajador nosotros consideramos que podría definirse a un menor trabajador como: La persona física entre los 14 y 16 años de edad que realizan la prestación de una actividad personal a otra persona física o moral a cambio de un salario.

b).- Relación Laboral de los Menores.

La palabra relación proviene de la voz latina relational, que significa conexión de una cosa con otra correspondencia entre cosas.

Relación de Trabajo. " Es el conjunto de derechos y obligaciones que deriban, para trabajadores y patrones, del pleno hecho de la prestación del servicio".(10)

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que se entiende por relación de trabajo, " Cualquiera que sea el acto -- que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

Nosotros consideramos que la relación de trabajo, es la conexión necesaria que se establece entre quien presta el servicio - y quien lo recibe.

Por lo tanto la relación laboral que se establece entre dos personas, una que recibe el beneficio que puede ser persona física o moral y otra que efectua materialmente el trabajo.

Los elementos de la relación de trabajo, son aquellos que deben existir en toda relación de trabajo, sin los cuales no es -- posible que exista dicha relación.

Elementos Subjetivos:

- 1.- Trabajador.
- 2.- Patrón.

Trabajador. " Es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado".(Art.8 de la Ley Federal del Trabajo).

Este concepto,mejora la definición contenida en el artículo-30 de la Ley Federal del Trabajo de 1931,que distingue el servicio material del intelectual.Aún cuando el segundo párrafo del precepto menciona la actividad intelectual y la material,no establece - al respecto;considera al trabajo como" Toda actividad humana; intelectual o material, independientemente del grado de preparación -

técnica requerida por cada profesión u oficio ". (11)

Patrón . " Es la persona física o moral que utiliza el servicio de uno o varios trabajadores ". (Art. 10 de la Ley Federal del Trabajo).

Este concepto que esta contenido en el artículo 10 de la Ley -- Federal del Trabajo, mejora el de la Ley de 1931, que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que --- permitió al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios, ante la ausencia de un documento.

El nuevo concepto introduce la novedad de señalar que la utilización de trabajadores, incluso el simple beneficio recibido por -- prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

La palabra patrón deriva del latín " Pater-onus ", que quiere - decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las_ personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a --- otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, etc.

La raíz etimológica parte de un doble supuesto de protección, - circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios. (12)

Los elementos objetivos de la relación de trabajo son:

- 1.- Prestación de un trabajo personal subordinado.
- 2.- Pago de un salario.

Pocos son los conceptos que, como la subordinación, tienen gran variedad de aplicaciones e interpretaciones. En el mundo social -- encontramos que la actividad resulta continuamente subordinada a -- otros individuos, a normas de conducta e incluso a situaciones natu_ rales de lugar o de tiempo.

El concepto de subordinación se presenta muy difuso, y al mismo tiempo complejo. Concepto muy difuso, en cuanto con mayor o menor -

propiedad, se habla de continuo en las mas variadas relaciones de la vida: en el ámbito de la relación familiar, en las relaciones de trabajo, en las relaciones de subordinación del individuo hacia -- el Estado, etc. Concepto complejo, en cuanto presenta una pluralidad de aspectos debido a la variedad de las relaciones y de los sujetos a los cuales se aplica y, aún en el ámbito de una misma relación, revela tales particularidades y características tan distintas, que es difícil resolverlo en un esquema tipo y uniforme.

La subordinación se relaciona al deber, al cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona por encontrarse en una situación donde resulta obligada. Por otra parte, supone una facultad, esto es, la posibilidad de exigencia, de conminar a un -- cumplimiento.

Subordinación "Es la relación jurídica que se crea entre el -- trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero en prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y -- las instrucciones dadas por el segundo, para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa". (13)

En la exposición de motivos del proyecto del artículo 123 constitucional se indicó que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, que el término subordinación es una reesbranza de la autoridad que tenía el patrón sobre el trabajador, que por otra parte, la obligación del trabajador es prestar un servicio eficiente no entraña subordinación, sino el cumplimiento de un deber.

Tomando en cuenta lo de la exposición de motivos, el trabajador al cumplir con la obligación de prestar eficientemente sus servicios, cumple con su deber de desempeñar su trabajo conforme a las -- órdenes proporcionadas por el patrón y bajo la vigilancia o supervi

ción de éste, características que en nuestra modesta opinión, son el contenido del concepto de subordinación.

Salario " Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y éste se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, - primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". --- (Arts.82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo).

No puede otorgarse un salario que sea inferior al mínimo; su --- definición, forma de pago, composición, plazo de entrega, están determinados por la ley.

Nosotros consideramos, que el salario es la suma de dinero que - recibe todo trabajador de su patrón por sus servicios prestados.

Cuando un trabajador estime que el salario no es remunerador, - puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje su modificación, para fijar el importe del salario deberán tomarse en cuenta - la cantidad y calidad del trabajo.

Las relaciones de trabajo pueden ser:

- A).- " Por obra o tiempo determinado
- B).- Por tiempo indeterminado.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- a).- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a pregtar.
- b).- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro --- trabajador.
- c).- En los demás casos previstos en la Ley Federal del Trabajo". (Arts. 35 y 37 de la Ley Federal del Trabajo).

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 40, dispone: " Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año".

En esta forma, tanto la Ley de 1931, como la vigente de 1970, garantizarán el principio del constituyente de 1917, sobre la duración de los contratos de trabajo. En la práctica, el trabajador es libre para determinar la relación de trabajo.

El trabajador debe contar con estabilidad en el empleo que sólo equivale a una permanencia indeterminada, e impide sea eliminado del trabajo por el simple transcurso del tiempo y hace posible obtener una pensión decorosa por cesación voluntaria, en edad avanzada o por vejez.

De acuerdo con el principio de estabilidad en el empleo se dice: de estabilidad y permanencia en el empleo, la norma genérica será la de suprimir la exigencia de un contrato por tiempo indeterminado. Sólo como excepción existirá una relación de trabajo para obras o tiempo determinado.

Las relaciones de trabajo terminan por:

- a).- El mutuo consentimiento de las partes.
- b).- La muerte del trabajador.
- c).- La terminación de la obra o vencimiento del término.
- d).- La incapacidad física o mental o que haya imposibilidad manifiesta del trabajador.
- e).- Los demás casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo. (Art. 53 de la Ley Federal de Trabajo).

c).- Derechos y Obligaciones.

Obligaciones de los trabajadores. " Son obligaciones de los trabajadores cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que -- les sean aplicables ". (Art. 134 Pracc. I de la Ley Federal del -- Trabajo).

La Ley nos contempla las obligaciones que deben cumplir los -- trabajadores para que la relación de trabajo sea armónica, en beneficio de los servicios que prestan y del objeto de la empresa.

Por el incumplimiento de éstas obligaciones pueden dar lugar al despido del trabajador.

El artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala las -- obligaciones de los trabajadores, pero no hace la distinción entre -- las obligaciones de los trabajadores adultos de las de los menores -- trabajadores.

Por lo que nosotros consideramos, que de las obligaciones que -- señala la Ley Federal del trabajo para los trabajadores menores -- serían:

I.- "Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables". Esta obligación del trabajador es una garantía -- para el patrón con la conducta del trabajador.

II.- "Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuer-- den las autoridades competentes y las que indiquen los patrones pa-- ra la seguridad y protección personal de los trabajadores".

Nosotros consideramos que ésta obligación es muy importante -- para evitar al máximo los accidentes de trabajo.

III.- "Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o del representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo -- concerniente al trabajo".

No puede pensarse que, como señalaba la Ley de 1931, la relación de trabajo se caracteriza por una dirección y dependencia; lo trascendente es la subordinación entendida ésta como la obligación del trabajador de cumplir con sus obligaciones que le ha encomendado el patrón y la del patrón de cumplir con el pago de la prestación del servicio.

IV.- " Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo ".

Cuando el trabajador no pueda asistir al desempeño de sus labores debe dar aviso de inmediato, ésta fracción viene a complementar lo dispuesto por el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo que marca el momento en que la suspensión de la relación de labores surte efectos. Sin duda para que la suspensión tenga lugar, el patrón deberá tener conocimiento de la causa que la determine; el trabajador está obligado a dar aviso inmediato. El propio precepto contiene como excepción, el caso fortuito o fuerza mayor, ante ellas el trabajador puede omitir el aviso, pero deberá acreditar la existencia de éstas circunstancias, en caso contrario o de negativa se puede ser acreedor a una sanción.

Cabe aclarar, que para que el trabajador no sea sancionado por haber faltado a sus labores injustificadamente, debe de acreditarlo, y esto para que sea válido debe de ser únicamente através de un certificado médico o incapacidad médica, la cual deberá ser expedida únicamente para darle valor pleno de justificación, el IMSS si es que el trabajador disfruta de los servicios que otorga dicha institución a los trabajadores que se encuentran registrados por su patrón, en caso contrario, es decir si carecen de dicho beneficio social, entonces el trabajador podrá justificar su inasis-

tencia a sus labores con cualesquier incapacidad o constancia médica que les expida un médico particular, esto es para aquellos trabajadores que se encuentran regulados por el artículo 123 Constitucional apartado "A", y para los trabajadores que se encuentran regulados por el artículo antes mencionado, pero en su apartado "B", les servirá como justificante para faltar a sus labores, la incapacidad médica que otorga el ISSSTE, pero cabe hacer la aclaración que no basta con presentar dicha incapacidad, sino que se requiere dar el aviso oportuno al patrón o a sus representantes por cualquier medio que se pueda, claro está que cuando se tiene dicha posibilidad, en caso grave o fortuito, bastará con la presentación del documento otorgado por las instituciones antes señaladas para que se convalden dichas inasistencias, en caso de que el patrón se negare a recibir la incapacidad, o bien se encuentre laborando otro trabajador, en el lugar donde venía laborando el trabajador incapacitado, o bien que se le haya levantado acta administrativa o de abandono de trabajo, como supuestamente suele suceder en la mayoría de los patrones, entonces se tendrá como un despido injustificado y por ende tendrá derecho al pago de sus prestaciones legales que la Ley Federal del Trabajo señala para estos casos, tales como:

a).- Indemnización Constitucional (3 meses de salario artículo 50 fracción III).

b).- Prima de antigüedad; ya que esta es una prestación accesoria y tomando en cuenta el precepto legal que dice: que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, artículo 162 fracción III.

En caso de que el trabajador no comunique al patrón su inasistencia, ni justifique legalmente la misma, entonces podrá hacerse acreedor a la rescisión de su contrato o bien a una sanción que se

encuentra estipulada en el reglamento interior de trabajo si es -- que existe, como puede ser suspensión hasta por 8 días en sus labores, sin pago económico de los mismos, dicha sanción no podrá rebasar más de 8 días de castigo, en caso de serlo la empresa estará dentro de los supuestos de un despido injustificado.

V.- " Restituir al patrón los materiales no usados y conservar el buen estado de los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine -- el uso de estos objetos ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o mala calidad o defectuosa construcción ".

Desde luego que el trabajador no es responsable por el deterioro que sufren los objetos, por su uso normal, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción, el trabajador debe acreditar la existencia de esas circunstancias, cuando las peca.

VI.- " Observar buenas costumbres durante el servicio ".

Esto es muy necesario para la buena marcha de las relaciones de trabajo dentro de la empresa o establecimiento el observar buena costumbre durante el servicio, las buenas costumbres no sólo se refieren al trabajador sino incluso a personas ajenas a la empresa.

VII.- " Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna enfermedad de tipo contagiosa o incurable ".

Esta fracción tiene un doble propósito por una parte atender la situación personal del trabajador, aunque no este consignada -- expresamente en esta fracción, la otra, de menor trascendencia, -- comprobar que no padece incapacidad o enfermedad contagiosa o incurable.

VIII.- " Poner en conocimiento del patrón las enfermedades ---

contagiosas que padezcan tan pronto como tengan conocimiento de -- las mismas ".

Esto es muy importante para evitar que se contagien sus demás compañeros de trabajo.

IX.- " Comunicar al patrón o a su representante las edificaciónes que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros de trabajo o de los patrones ".

X.- " Guardar escrupulosamente los secretos técnicos o comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa ". (Art. 134 de la Ley Federal del Trabajo"

Nosotros consideramos que estas son las obligaciones que deben cumplir los menores trabajadores en el desempeño de sus funciones.

c).- Derechos y Obligaciones.

Toda vez que la Ley Federal del Trabajo no señala en forma -- especifica los derechos del Menor Trabajador, nosotros consideramos que los menores trabajadores considerados como tales tienen los siguientes derechos:

1.- Derecho a la Capacitación y al Adiestramiento ya que este es un derecho que tiene todo trabajador y la Ley nos dice que se consideran a los menores de 16 años y mayores de 14 como trabajadores por lo tanto tienen el derecho a la capacitación y al adiestramiento, ya que siendo los menores el futuro del mañana se les debe de dar preferencia para que sean capacitados y adiestrados, ya que a través de la capacitación y el adiestramiento podrán ser mejores ciudadanos y tener una vida más digna, y la explotación será menor en virtud de que su desgaste físico y mental deberá ser apropiado.

al trabajo que se les debe de encomendar y que desde luego deberá ser propio a su edad.

La capacitación y el adiestramiento tienen su fundamento legal en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice: " Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ".

El artículo 180 del mismo ordenamiento legal nos dice: " Los patronos que tengan a sus servicios menores de 16 años están obligados a:

Fracción IV " Proporcionarles Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley ".

2.- Derechos a la Seguridad e Higiene.

Nosotros consideramos que es uno de los derechos más importantes para los menores trabajadores y no sólo para estos, sino para todo trabajador, ya que es de gran importancia proteger la vida y la integridad física de los trabajadores, pues su dignidad humana requiere pleno reconocimiento por parte del estado y de los empresarios sobre todo de los menores trabajadores que son personas que empiezan a vivir y a luchar por la superación de ellos y de nuestro país. Una vida que se pierde o la inhabilidad de un trabajador a consecuencias de un riesgo de trabajo, representan daños evidentemente a la nación: en el proceso de producción, pero lo más importante es el elemento humano, que con su esfuerzo generan servicios y bienes.

El artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra -

dice: " Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I.- De dieciséis años, en:

a).- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

No obstante que en el Distrito Federal y en algunos estado de la República Mexicana, laboran en las cantinas lavando platos, -- sirviendo refrescos, cervezas, vino, etc. y las autoridades y propietarios de bares, hacen caso omiso a esta disposición, lo que -- debería traer como consecuencia la cancelación inmediata del permiso o licencia de la negociación que infrinja esta disposición, pero como siempre ha existido el soborno, se seguirá infringiendo -- esta disposición.

b).- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

c).- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección del Trabajo.

d).- Trabajos subterráneos o submarinos.

e).- Labores peligrosas o insalubres.

f).- Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normalmente.

g).- Establecimientos no industriales, después de las diez de la noche.

h).- Los demás que determinen las Leyes.

Labores Peligrosas o Insalubres. " Son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida el desarrollo y la salud física y mental de los menores. (Art.176 de la Ley Federal del Trabajo).

3.- Derecho a la Vivienda.

El artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo dice: " Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de -- trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habita--- ción cómoda e higiénicas.

Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Nosotros consideramos a este derecho, como derecho de los --- trabajadores menores, porque la Ley Federal del Trabajo no señala una edad mínima ni máxima para que una persona tenga derecho a una vivienda, además si una familia depende de un menor trabajador con mayor razón se le debe dar vivienda, para que se evite de pagar -- renta y así pueda sostener mejor a su familia.

4.- Derecho de Preferencia, Antigüedad y Ascenso.

a).- Derecho de Preferencia. Esta regulado por los artículos - 154, 155, 156 y 159 de la Ley Federal del Trabajo, se pone de mani fiesto, bien en el nacimiento de la relación laboral, bien para el ascenso de los trabajadores, sin embargo debe advertirse que se tra ta de una preferencia de segundo nivel, ya que respeta cualquier - disposición contractual colectiva, fundada en la cláusula de admi sión.

El antecedente del derecho de preferencia se encuentra en la - Ley Federal del Trabajo de 1931, en la fracción I del artículo - - lll, que la estableció en favor de los mexicanos, respecto de quie nes no lo fueran, de los que hubieran servido satisfactoriamente - con anterioridad, respecto de quienes no estuvieran en ese caso -- y de los sindicalizados, no importando que no existiesen relación

entre el sindicato y el patrón, sin embargo, esta preferencia no estaba apoyada en norma coactiva, por lo que tuvo poca aplicación.

Las condiciones para que surtan los efectos del derecho de preferencia, en el nacimiento de nueva relación laboral, son dos: que no exista contrato colectivo de trabajo y que de existir, no haya cláusula de admisión; la Ley fija una condición complementaria: -- que haya igualdad de circunstancias entre los candidatos, ya que de no ser así, el patrón podrá emplear al que por sus especiales características y cualidades le convenga más.

Los Factores que marca la Ley son los siguientes:

Los factores que marca la Ley Federal del Trabajo respecto a la preferencia son los siguientes:

1.- Nacionalidad Mexicana; esta preferencia está emparentada con el párrafo primero del artículo 32 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la parte conducente que dice: "Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos, o comisiones del gobierno"; y era un reforzamiento del artículo séptimo de la Ley, que imponía a las empresas la obligación de emplear un mínimo de noventa por ciento de trabajadores mexicanos.

b).- Servicios Prestados Satisfactoriamente con mayor tiempo.

Este aspecto del derecho de preferencia, es el que presenta ángulos más discutibles.

Este grado de preferencia está formado por los que hubiesen servido satisfactoriamente a la empresa, respecto de quienes no estén en este caso, preferencia cuyo alcance, que no siempre se puso en relieve, era un reconocimiento de que la prestación de trabajo crea un vínculo que no desaparece totalmente con la disolu---

ción de la relación jurídica, por lo tanto, es un vínculo que permanece en estado latente, listo para ponerse en movimiento en su mejor oportunidad.

c).- El hecho de tener a su cargo una familia y no tener otra fuente de ingresos económicos. Esta adición al texto original de la Ley de 1970, puesto que es una modalidad que no estaba incluida en la Ley de 1931, integra un motivo de preferencia a todas luces justo. En virtud de que partiendo de la base de que entre nosotros no existe el salario familiar, no hay razón legítima de oposición a recibir, preferentemente, a un trabajador que sea jefe de familia. Esta medida frenará esa costumbre contra la Ley, por lo mismo ilícita, pero eficaz, que desplaza a los Trabajadores de más edad no obstante su mayor experiencia en favor de los más jóvenes.

d).- Pertenecer a un sindicato. Este grado de preferencia se integra con los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo fuesen, Preferencia que se extendía a la hipótesis de que la organización a la que pertenecía el trabajador no estuviera ligada a la empresa por un contrato colectivo, o sea que le perteneciera a un sindicato, cualquiera que éste sea, con tal de que este legalmente constituido, constituye un motivo de preferencia.

El artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, marca dos vías para hacer efectivo el derecho de preferencia: la primera consiste, en que los trabajadores presenten una solicitud a la empresa, indicando su domicilio y nacionalidad, así como si prestaron servicios con anterioridad y por cuanto tiempo, la naturaleza del trabajo desempeñado y la denominación del sindicato al que pertenecen, " a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo "; la segunda vía, es más sencilla: basta presentarse a la empresa en el momento de ocurrir la vacante o crearse el - - -

nuevo puesto, comprobando la causa ex funde su solicitud.

La Ley no señala la manera de calificar los méritos que deben de reunir los candidatos a ocupar la vacante o puestos de nueva -- creación, lo que hace hasta cierto punto ineficaz este derecho.

El derecho de preferencia constituye una limitación a la libre selección del personal por parte del empresario, pues se obliga a -- utilizar a los trabajadores que disfruten de estos derechos, con -- exclusión de aquellos que no son titulares de estos derechos. (14)

b).- Derecho de Antigüedad. En la Ley de 1931, la antigüedad -- tenía ya un reconocimiento parcial, servía de base para el cómputo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la -- responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal -- al arbitraje de las Juntas (artículos 82, 126, 601 y 602), después fundó la Estabilidad en el trabajo y fue a través de los Contratos Colectivos de Trabajo, como la antigüedad fue generando otros dere -- chos y situaciones que el legislador se vió impulsado a trasplan -- tar a la Ley.

El reconocimiento de la antigüedad como un derecho, fue una -- conquista del movimiento obrero en la contratación colectiva, tien -- po antes de que la legislación lo reconociera expresamente. Ahí se dió una manifestación excelente de la naturaleza dinámica del dere -- cho del trabajo y de la importancia de los contratos colectivos -- como instrumentos de superación de los mínimos consignados en la -- Constitución y en la Ley.

El legislador comprendió que la elevación de la antigüedad -- en el trabajo a la categoría de un derecho de cada trabajador, se -- ría el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de los hombres que entregaron su energía de -- trabajo a una empresa, para servir, a través de ella, a la econo -- mía nacional y al bienestar del pueblo. Por lo que comprendiendo --

la trascendencia de este derecho para la vida futura de los trabajadores, decidió consignarlo en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.

Cimentada la antigüedad y reconocida legalmente, por una parte se convierte en una de las ideas-fuerza, destinadas a completar la transformación de la empresa, ya que los trabajadores a través de ella, adquieren una diversidad de derechos que constituyen una -- limitación más al viejo poder soberano del empresario y por otra -- parte su función es servir de sostén de esos derechos que ha adquirido el trabajador en el desempeño de sus labores como son: las -- vacaciones y en los derechos de preferencia y en el derecho de -- ascenso. (15)

c).- Derecho de Ascenso.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, ha producido en nuestro derecho, una institución extraordinaria, que no -- tiene equivalente en las legislaciones: el derecho de ascenso.

El derecho de ascenso, es actualmente, una conquista lograda -- en los contratos colectivos de trabajo, es una de las institucio-- nes que permiten precisar mejor la naturaleza de la relación de -- trabajo y es la primera y una de las más firmes consecuencias de -- la estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

En el derecho de ascenso, deben de considerarse dos elementos -- para su realización, pero como es constante en el derecho de traba-- jo, se esta en presencia de dos soluciones que se consideran con-- tradictorias: la primera defendida por los sindicatos obreros, que pretenden se tome en cuenta, exclusivamente, la antigüedad en el -- empleo sin tomar en cuenta ningún otro aspecto para ocupar el pue-- to de nueva creación o la vacante respectiva. La segunda defendida

por los empresarios, quienes quieren se considere la preparación,-- la competencia y la efectividad de los trabajadores con que se pre-sentan para ocupar éstas, sin tomar en consideración la antigüedad.

Las normas más generalizadas en los contratos colectivos de -- trabajo, para el ascenso, con las siguientes: primeramente, se toma como base la clasificación de los trabajadores según su oficio o -- especialidad o profesión, por lo cual el derecho de ascenso tiene -- que realizarse dentro de esas limitaciones; en segundo término, -- para cada categoría debe de considerarse la antigüedad de cada trabajador, por lo cual se formulan cuadros generales de antigüedad, -- distribuidos por categorías de cada profesión y oficio, como lo establece el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo segundo; finalmente, al momento de presentarse la vacante, se puede someter -- al trabajador, bien a una prueba de admisión, bien a un período de -- prueba y si no demuestra su aptitud, el trabajador permanece en su -- puesto y el derecho de ascenso pasa al trabajador que le sigue en -- antigüedad. (16)

Consideramos con respecto a estos derechos que también son -- derechos que tienen los menores trabajadores, con respecto al derecho de preferencia, ya que al ser capacitados y adiestrados pueden estar en aptitud para ocupar puestos más altos o de una nueva creación, además se les debe de dar preferencia a los menores trabajadores, ya que su familia puede depender económicamente de ellos. -- En cuanto al derecho de antigüedad en el trabajo, que repercuta en posibles ascensos, es de gran valor para todo trabajador tener -- precisada su antigüedad en el trabajo. Es importante para el pago -- de la prima de antigüedad, para los derechos que se van acumulando -- va incrementando su ahorro para el caso de retiro, etc. Respecto --

al derecho de ascenso, es muy importante ya que una de las principales preocupaciones del trabajador es su posibilidad de ascenso, cuando exista una plaza vacante o de nueva creación, ya que de -- ello dependerá su mejoría económica y su bienestar social.

Desde luego que el ascenso debe ir al parejo de la capacidad, por lo que el trabajador se debe capacitar para poder merecer el ascenso, ya que el hecho de que un trabajador labore por un tiempo razonable dentro de la empresa, le permite conocer su centro de -- trabajo, adquirir conocimientos, lo cual se traduce en una capacidad, que al ser promovido para el ascenso tendrá un mayor aprove-- chamiento y rendimiento. Por lo tanto los menores trabajadores -- tienen este derecho ya que si ellos demuestran su capacidad pueden ser ascendidos quizás más pronto que otros trabajadores de edades -- más avanzadas pero que no tratan de superarse, sino que se conforman con lo que tienen.

5.- Otro que consideramos como un derecho de los trabajadores -- menores, es su jornada de trabajo, la cual no podrá exceder de 6 -- horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres ho-- ras. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutaran de -- reposos por lo menos de una hora. (art. 177 de la Ley Federal del Trabajo)

6.- Derecho de Vacaciones.

Los menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos. (Art. 179 de -- la Ley Federal del Trabajo)

Como podemos darnos cuenta la Ley Federal del Trabajo, protege a los menores trabajadores dandoles más vacaciones y menores horas de trabajo, ¿pero se cumplirá esto en la actualidad? nosotros consi-- deramos que no, ya que en algunas empresas o dependencias de go-- bierno, hay menores trabajadores que trabajan las 8 horas como si

fueran cualquier otro trabajador adulto.

7.- Derecho a la Seguridad e Higiene.

Desde 1917, el Constituyente consideró la importancia de la -- Seguridad e Higiene Industriales; estableció en las fracciones XIV y XV del artículo 123 de nuestra Carta Magna, la obligación patronal de responder de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales; impuso al patrón la obligación de observar, de acuerdo con la naturaleza de su negocio, los preceptos legales -- sobre higiene y seguridad de las instalaciones. Es de gran importancia proteger la vida y la integridad física de los trabajadores, pues su dignidad humana requiere pleno reconocimiento por parte -- del Estado y de los empresarios, ya que una vida que se pierde o -- que un trabajador quede inhabilitado a consecuencia de riesgos de -- trabajo, presentan daños para la nación; en el proceso de producción, pero lo más importante no son los daños que puede sufrir la -- Nación, sino el elemento humano, que con su esfuerzo genera servicios y bienes.

La Ley de 1931, contiene en su artículo 111, estas obligaciones para el patrón:

Fracción III.- " Otorgamiento de habitaciones cómodas e higiénicas.

Fracción IV.- " Instalación de los centros de trabajo conforme a los principios de higiene, seguridad y salud.

Fracción V.- " Observancia de medidas adecuadas para prevenir -- accidentes, contar con medicinas y útiles curativos.

Fracción VI.- " Y la cobertura de indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales ".

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en la Exposición de Motivos, que el artículo 132 reunió las disposiciones de la Ley, pero precisó el significado de algunas y agregó otras que se juzgaron --

indispensables en atención a las condiciones de la industria moderna y a la necesidad de asegurar mejor vida, la salud, la dignidad y la libertad de los trabajadores".

Las disposiciones relativas se contienen en el artículo 132 en sus fracciones siguientes:

Fracción XVI.- " Instalar, de acuerdo con los principios de -- seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas -- necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos -- permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias -- autoridades.

Fracción XVII.- " Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo -- tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten -- oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde -- luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

Fracción XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se presta el trabajo, las disposiciones conducentes de los -- reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

Fracción XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, cuando exista peligro de epidemia.

Las tres primeras fracciones se modificaron en el período extraordinario de sesiones de 1978, para precisarlas y darles mayor operatividad y que fueron publicadas en el "Diario Oficial" el 28 de abril del mismo año.

Nosotros consideramos que si estas fracciones que acabamos de mencionar las cumplieran, tanto trabajadores como patrones, se evitarían muchos accidentes de trabajo de los cuales la mayoría de las veces son por culpas del patrón o de los propios trabajadores.

A los menores trabajadores se les deben designar lugares seguros y donde no corran ningún peligro, ya que debido a su corta edad son un poco distraídos y se pueden provocar un accidente.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento. México, Editorial Popular de los Trabajadores, 1981.PP.16 y 26.
- 2.- Buen Lozano, Nestro de. Derecho del Trabajo Tomo II. -- Editorial Porrúa S.A., México 1976, Página 295.
- 3.- Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I, Editorial-Porrúa S.A. México 1985, P.263
- 4.- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Iaboral 3º. Edición, Editorial Trillas, México 1983, P. 206
- 5.- Diccionario Manual Ilustrado de la Lengua Española, Revisión y Prologo por D. Samuel Gali Gaya, 4º. Edición. -- Barcelona 1978, PP. 24 y 226
- 6.- Gran Diccionario de Sinónimos, Editorial Brugereras, P. 24
- 7.- Tesis. Amerena S, José Antonio, El Contrato de Aprendizaje y la Capacitación Obrera. México 1969, P. 54.
- 8.- Buen Lozano, Nestor de. Ob. Cit. Tomo II P. 296.
- 9.- Pina Rafael de. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa S.A. México 1975, P. 271.
- 10.- Cueva, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo- Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1974, P. 508.
- 11.- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo.- Editorial Harla, México 1985, P. 154.
- 12.- Idem. P. 296
- 13.- Cueva, Mario de la. Ob. Cit. Tomo I, P. 200
- 14.- Buen Lozano, Nestor de. Tomo I, PP. 264-265-266-267.
- 15.- Cueva, Mario de la. Ob. Cit. Tomo I, PP. 770-771-772-773
- 16.- Idem. 397-398.

CAPITULO II BREVES NOTAS SOBRE LOS ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

1.- De la Capacitación y Adiestramiento.

La Capacitación y el Adiestramiento a los trabajadores en México, no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la Colonia, en donde ya se registraban actividades en Capacitación y Adiestramiento.

Originalmente el método de instrucción para el trabajo, consistía en que una persona con experiencia en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el fin de impartirle conocimientos para que pudiera desarrollar sus habilidades, por lo tanto aunque se considere al aprendizaje como elemental, puede decirse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

Desde entonces la Capacitación y el Adiestramiento como proceso de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ellos. (1)

El contrato de aprendizaje tuvo durante todo el período de las corporaciones, una importancia muy grande. La llamada economía urbana se caracterizó por la preparación manual del producto, razón por la cual la intervención del hombre en la producción fue entonces el elemento predominante.

Las corporaciones, a su vez, tuvieron el culto del oficio y los hombres sintieron como pocas veces en la historia, el placer de trabajar y el orgullo de lo que producían. Se comprende, por lo tanto, que en este momento la enseñanza de un oficio y el

ingreso a una corporación, tuvieron una importancia que se ha -- perdido en nuestros días.

En esa época, el aprendizaje era igualmente el modo de transmitir, de generación en generación, los secretos que guardaba -- cada manualidad, lo cual por eso mismo lo destacaba como un impor-- tante aspecto de la vida económica de entonces.

La mecanización de los métodos de producción y la aparición -- de un mercado internacional, cambió completamente este cuadro, la tarea de producir, que hasta entonces había sido una forma de poner en libertad las fuerzas creadoras del espíritu, desde ese momento comenzó tanto cuantitativa como cualitativamente a perder -- su valor humano, dando lugar a una nueva etapa.

Esto se debió a que el mercado, al ampliarse notablemente y -- trascender los límites de la ciudad, empezó a exigir grandes cantidades de productos; mientras las máquinas por otro lado, fue -- poco a poco desplazando al hombre y desvalorizando su interven-- ción en el campo de la producción. Como consecuencia de estos hechos el aprendizaje empezó a perder importancia y en ciertos casos, cayó casi en desuso, entrando el instituto que nos ocupa, -- por todos estos factores, en un período de declinación.

Podría decirse que más bien, en este momento, el aprendizaje -- se perdió como una práctica profesional, si bien siguió subsis-- tiendo en el caso de algunas actividades en las cuales la máquina no pudo sustituir al hombre, o más propiamente, a su imaginación -- creadora.

Más tarde, como consecuencia de la evolución de la vida econó -- mica de la humanidad, el aprendizaje fue paulatinamente reempla-- zado por otros sistemas de preparación profesional, más adecuados

Los cambios que se habían producido, porque la formación del hombre y su capacitación para la vida profesional, nunca dejaron de interesar a los gobiernos y los pueblos. Especialmente, en los últimos tiempos, al enfrentar los países una aguda crisis de mano de obra calificada, se volvió a prestar a la enseñanza profesional la atención que siempre debió merecer.

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicio del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de la empresa.

Morelos, también proclamó el término de los exámenes de artesanos. Ello no significaba destruir la capacitación, sino ampliar sus causas, permitir una acelerada evolución con la creación de nuevos centros de trabajo.

Con el desarrollo se configuró el contrato a prueba, que llegó a ser una forma de explotación hacia sujetos de trabajo, sin otorgarles derechos; debían de ejecutar cualquier tarea, laborar sin horario, estar sometidos a disciplina rigurosa; carecían de derecho o prestaciones. Los movimientos socialistas del mundo buscan la dignidad del trabajador; los sindicatos obreros luchan por la abolición del trabajador a prueba y pugnan por que fuesen capacitados los trabajadores en sus respectivas áreas. (2)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dedicó el Título Tercero - al Contrato de Aprendizaje, consideró la retribución por los servicios, divididos en dos partes: la enseñanza en arte u oficio y la convenida.

En su artículo 218 define al Contrato de Aprendizaje diciendo

que es "Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios a otra, recibiendo en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente". Constituían sus elementos esenciales, el objeto posible, la enseñanza y el pago de una retribución a cargo del patrón y la prestación de un servicio personal por parte del aprendiz. La retribución no estaba sometida a las condiciones del salario mínimo, siendo suficiente que el maestro o patron le proporcionara enseñanza y le pagara una retribución en dinero, variable de acuerdo con el período de aprendizaje o le suministrará alimentos, vestido o una y otra cosa. (Art. 220-224 Frac. II de la Ley Federal del Trabajo de 1931)

Era característica del aprendizaje el señalamiento de la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato (Art. 220). El patrón estaba obligado a admitir en cada empresa, aprendices en número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio, que le prestaran sus servicios y habiendo menos de veinte trabajadores de cada oficio, podría haber un aprendiz. (Art. 221). El Contrato de Aprendizaje, generaba el derecho de preferencia respecto de las vacantes que pudieran presentarse, por lo que constituía la antesala de la celebración de los contratos de trabajo (art. 224-V) y en caso de despido, el maestro o patrón debía cubrirle, a título de indemnización un mes y medio del importe de la retribución convenida (Art. 226)

El hecho de que para el aprendizaje no se señalaron límites, ni de edad, ni número máximo de aprendices, generó el abuso de la institución. Los patrones recurrieron al aprendizaje para evitar las responsabilidades derivadas de los contratos de trabajo y y este se convirtió por ello, en un fácil instrumento de fraude -

legal, esta fue una fórmula de explotación que encubría auténticas relaciones de trabajo disfrazadas, sólo formalmente, de Contratos de Aprendizaje. (3)

Una nueva tendencia se empezó a marcar en la Ley, a partir de 1968. La capacitación y el adiestramiento, para ser efectivos, deben ser motivadores tanto para patronos como para trabajadoras. - Para los primeros significa contar con personal mejor preparado - para la elaboración de sus productos o la prestación de sus servicios.

Con relación a la Iniciativa de Ley, que contenía la obligación patronal de capacitar, el Sector Patronal sostuvo que "por cuanto hace a programas de adiestramiento y capacitación profesional (art. 132 fracción XV), quedarían regulados conforme a lo - - propuesto por la presentación empresarial en lo relativo a "Capacitación industrial y aprendizaje", incluidos Capítulo I Bis y - - II Ter. del Título VI".

Los Capítulos que proponía sobre aprendizaje y capacitación - basaba en las siguientes consideraciones:

"En su informe del 1º de septiembre de 1965, el señor Presidente licenciado Gustavo Díaz Ordaz, fundando su exhortación para la capacitación de los trabajadores y formación de técnicos, dijo que las dos terceras partes del incremento en los ingresos del - - mundo, observando en los últimos 10 años, proviene de la tecnología y no de los recursos materiales. La tecnología es uno de los - - procedimientos más eficaces de que dispone en nuestros días para - - acrecentar la productividad y para sostentar sólidamente el aumento en los ingresos reales de obreros y campesinos. La sustitución costeable de importaciones y la participación en los mercados - - internacionales, exigen que las industrias fundamentales y secun-

darias mejoren sus condiciones de operación técnica y eleven su -
productividad. El país necesita lograr -según expresión del señor
Presidente- una alta tasa de inversión intelectual; tarea de gran
magnitud que concierne a toda la nación".

"La continuación del proceso de industrialización de México y
en general todo el desarrollo del país, exigen que todos los pues
tos en los centros de producción o distribución, sean ocupados --
por las personas más capaces. Por otra parte, México es un país -
que carece de trabajadores calificados en todo, y esta carencia -
se manifiesta en todos los niveles, desde el personal de confianza
hasta trabajadores calificados y donde al mismo tiempo existe_
desempleo o subempleo para la mano de obra no calificada.

La capacitación de los trabajadores y el crear alicientes - -
para los capacitados, es absolutamente indispensable para el bien-
estar económico y social de la clase trabajadora y para el desar-
rollo del país".

"Tanto el Congreso General como el Poder Ejecutivo Federal, -
han expedido, entre otras, las siguientes disposiciones legislativ
as y reglamentarias, a fin de corregir la notoria desproporción_
que existe entre el desarrollo industrial del país y el insufi---
ciente número de trabajadores debidamente preparados. (Decreto --
Presidencial del 26 de noviembre de 1963 "Diario Oficial" del 5 -
de diciembre del mismo año):

a).- "Decreto del Congreso General del 31 de diciembre de - -
1956, que adiciona la fracción XXI del artículo 3º de la Ley Feder
al del Trabajo de 1931, imponiendo a los patrones la obligación
de facilitar en sus respectivos centros de trabajo y por su cuenta,
la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus
propias especialidades. Esta disposición legal tiene implícito el

derecho del trabajador capacitado y del patrón a cuya costa ha -- sido capacitado, para preferirlo en los ascensos, sobre cualquier otro trabajador que ostente simplemente mayor antigüedad y que no se ha esforzado en capacitarse".

b).- "Ley del 3 de enero de 1963 (Diario Oficial de 1º de febrero), incorporada a la Ley de Ingresos de la Federación para -- 1964, en que se establece el impuesto del 1% con destino a la enseñanza media, superior y universitaria y a la capacitación técnica profesional".

c).- "Decreto del 15 de mayo de 1962, modificado por el de 27 de abril de 1964, mediante el cual se crea el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial, entre otros considerandos; en que -- el ritmo actual del desarrollo de la industria en el país requiere con urgencia, incrementar la formación de Técnicos de preparación media".

d).- "Decreto del 26 de noviembre de 1963, que establece el -- Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria. En este Decreto, es que se proclama la necesidad de corregir la desproporción entre el desarrollo industrial del país y el -- insuficiente número de trabajadores capacitados".

e).- Con base a los Decretos citados, la Secretaría de Educación Pública, según informes de su Dirección General de enseñanzas Tecnológicas, Industriales y Comerciales, en octubre de 1966 -- tenía establecidos 30 Centros de Capacitación para la industria.

Es de indiscutible interés público que no se pierda esa serie de esfuerzos que desde hace tiempo vienen realizando en materia -- educativa el Estado Mexicano y los industriales. Más aún el desarrollo económico de la Nación, exige que se multipliquen tales -- esfuerzos, para lo cual, ante todo, debe estimularse tanto al --

trabajador capacitado, dándole oportunidad de acceso a puestos en donde su competencia sea debidamente aprovechada y consecuentemente mejor remunerada, como al patrón para que aproveche preferentemente la mano de obra capacitada. De esta forma se fomentará el interés del trabajador en adquirir mayores conocimientos técnicos y mejores aptitudes.

Para que el sector empresarial contribuya, como es su obligación, a la formación profesional de los trabajadores, es indispensable contemplar dos situaciones totalmente diferentes: una, la de las artesanías y la de las pequeñas empresas y otra la de la gran industria. En el primer caso debe subsistir el contrato de aprendizaje tradicional que no ha desaparecido aún en los países altamente especializados. Por ejemplo en Francia, en el año de 1967 había 200,000 jóvenes formándose profesionalmente mediante el tradicional contrato de aprendizaje.

Es indispensable mantener el aprendizaje tradicional para que se puedan formar trabajadores de oficio; para que los jóvenes que no tienen acceso a los estudios técnicos ni medios para subsistir durante tales estudios, se puedan formar como trabajadores de oficio. Los organismos empresariales están de acuerdo se dice: están concientes de que hay patrones inmorales que explotan a los trabajadores mediante la simulación de contratos de aprendizaje, pero sostienen que la solución a este problema no es el suprimir el contrato de aprendizaje, sino por el contrario, reglamentarlo adecuadamente para que pueda celebrarse únicamente cuando real y verdaderamente tenga por objeto la enseñanza de un oficio de aplicación general que haga del joven, un trabajador calificado con posibilidad de tener trabajo de cualquier parte. La reglamentación debe también impedir la explotación de diversas maneras, entre otras, prohibiendo la aceptación de contratos de aprendizaje

tradicional para puestos que únicamente tienen aplicación en una misma empresa o industria.

México carece de mano de obra calificada y por lo tanto la -- empresa moderna, especialmente la industria, necesita dar al personal de nuevo ingreso una capacitación para formarlo en los puestos propios de la empresa.

El contrato que al efecto se celebre, no puede confundirse -- con el contrato a prueba; cuando un trabajador entra a capacitarse, ambas partes saben que no poseen los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño eficiente del puesto y el objeto del contrato es adquirirlos para después permanecer en la empresa; en cambio el contrato a prueba tiene por objeto que el trabajador demuestre que sí tiene tales conocimientos y habilidades.

La Ley debe prever la posibilidad de un contrato especial de capacitación con bases diferentes al de aprendizaje tradicional.-- A este trabajador, se le va a capacitar para que preste sus servicios precisamente en esa empresa, no se le va a dar un oficio que pueda desempeñar en cualquier. En el aprendizaje tradicional, la enseñanza es parte importante de la contra-prestación al trabajo. En la capacitación industrial, esa enseñanza no puede considerarse como contraprestación sino como necesidad de la propia empresa.

De la misma manera que los contratos de aprendizaje tradicional o de capacitación industrial, deben ser reglamentados para -- evitar la explotación, también debe reglamentarse el término de -- prueba, para evitar que patrones inmorales pretendan ocultar contratos por tiempo indeterminado mediante la simulación de los -- contratos a prueba o exploten al trabajador durante el término de prueba.

La reacción no se hizo esperar; habían sido muchos años de -- lucha contra la explotación de estos trabajadores para hechar --

marcha atrás: La Iniciativa Presidencial adopta un criterio general, que no puede quedar sujeto a reglas absolutamente fijas, ya que ello haría imposible el desarrollo de planes y programas que tienen que evolucionar a medida que surjan nuevas especialidades y necesidades. La Iniciativa Presidencial descansa en principio de que las autoridades del trabajo, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones, deben formular planes de estudio, los que podrán revizarse periódicamente (respuesta de la Secretaría del Trabajo).

El Gobierno de la República está conciente y está realizando los máximos esfuerzos a su alcance, para resolver el problema educacional en México en todos sus aspectos, partiendo de la enseñanza obligatoria, pasando por la secundaria hasta los estudios profesionales, técnicos y universitarios. Dentro de este plan general se encuentre la capacitación para el desempeño de las más diversas actividades.

En consecuencia, el Gobierno de la República esta haciendo y continuará realizando esfuerzos para preparar personal, que podrá ofrecer sus servicios a la industria y a las diversas empresas, - en todos los niveles de la capacitación, desde los menos complejos, hasta los que plantea en la actualidad el progreso de la ciencia y de la técnica, pero el problema que se trata de resolver y el que pasan por alto los empresarios, es de naturaleza distinta: independientemente de los esfuerzos del Gobierno de la República en cada empresa, los patrones deberán, según se dice en el artículo 132, fracción XV, organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación para los trabajadores que ya están prestando sus servicios, obligación que se impone en beneficio de las mismas empresas, pues su personal quedará mejor capacitado. -

En el fondo de la proposición se observa una negativa a colaborar en la resolución de un problema nacional.

La fracción XV del artículo 132 es suficientemente amplia y se redactó con ese propósito, a efecto de que la capacitación - - pueda realizarse en armonía con las exigencias y con el progreso continuo de la ciencia y la técnica. Las autoridades del Trabajo, según ya se expresó en un párrafo anterior, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y patrones, formularán los planes para esta capacitación.

El contrato de aprendizaje, que vuelve a decirse, tiene antecedentes en las prácticas de la Edad Media, ha sido utilizado, según ya también se expresó, como un procedimiento para utilizar personal pagándoles salarios inferiores a los que corresponden de conformidad con las normas vigentes en la empresa. Pero es de hacerse notar que nada impedirá que las Autoridades del Trabajo - - establezcan cursos o métodos de capacitación para el personal de nuevo ingreso. La Iniciativa Presidencial se propone, evitar que con pretextos de esa capacitación, se utilicen trabajadores en condiciones inferiores a las que debe regir su actividad. Por otra parte, si los trabajadores de nuevo ingreso no resultan aptos para el trabajo, podrán ser separados del empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173, fracción IV, de la Iniciativa Presidencial, separación que será tanto más justificada por cuanto no obstante la capacitación que se ofreció al trabajador, éste no resultó apto para el trabajo.

Por lo que se refiere al contrato de aprendizaje que dice: -- por lo que se refiere al contrato de capacitación industrial, se trata de una relación que pretenden establecer los empresarios con el objeto de hacer a un lado a sus trabajadores, violar sus -

sus derechos de antigüedad y traer personal nuevo, con plena libertad, no-pretex^{to} de capacitación. Los propósitos de la Iniciativa Presidencial consisten, en que esa capacitación se otorgue a los trabajadores de la empresa y no al personal ajeno.

Será en los planes y programas que formule la Secretaría del Trabajo donde se establezca la manera de capacitar al personal. - Cuando el personal de la empresa no demuestre después de seguir los cursos, su aptitud para el puesto, será cuando pueda llamarse a personal ajeno.

La Ley debe proteger los derechos del trabajador frente a -- cualquier posible violación. El sector patronal reconoció las violaciones y excesos por parte de patrones; esto era suficiente para justificar las nuevas medidas que se proponían.

En 1977 se consideró la necesidad de elevar "la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento" a rango constitucional. La Exposición de Motivos, se dice: El país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestras reservas, a fortalecer -- la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes -- grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar.

Es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del Estado; -- recurso básico y límite extremo de la potencialidad del país. En lo económico es el agente por excelencia de la creación de riqueza. En lo social es creador y demandante de más plenos niveles de bienestar. En lo político es participante activo y receptor involucrado de las decisiones que afectan a su familia, a su comunidad y a la nación.

Por otra parte, los procesos más eminentemente perecederos -- son los tecnológicos, su transitoriedad es notable, se está ante

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.

La carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades 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 insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

Debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es, trabajadores formados profesionalmente para 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 de acceso a mejores niveles de vida.

El Ejecutivo Federal reconoce que una de las funciones prioritarias del Estado, es procurar que cada uno de los ciudadanos -- esté en igualdad de condiciones para aspirar a una vida más digna y feliz, en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio. 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 dos 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 para aumentar la eficiencia de nuestras instituciones democráticas. Este es el único camino para cumplir la aspiración de México de ser un país de trabajadores.

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 deben quedar dentro de la esfera que es propia del artículo 123 - - constitucional, cuya reforma se promueve con la plena conciencia de que el progreso futuro y la conservación de la paz social, - - dependen en gran medida, de la participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos.

Dicha reforma constitucional tiene la finalidad de consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

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, sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.

Todas las consideraciones anteriores demuestran la inaplazable necesidad de reformar el artículo 123 constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación y contemplar, según se dijo, la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía, mediante

el establecimiento del sistema de capacitación y la formación profesional que beneficie directamente a la clase trabajadora.

Reformar el apartado A del artículo 123 constitucional, es -- imperativo en las condiciones actuales del texto legal vigente: -- máxime que el apartado B del artículo 123 constitucional, en el -- cual se agrupan las normas que regulan las relaciones entre el -- Estado y y sus trabajadores, establece ya la obligación de aquel -- de crear y sostener Escuelas de Administración Pública en beneficio de sus trabajadores, obligación cuyo cumplimiento redunde en favor de la colectividad, al mejorar la atención que se brinda al particular en sus relaciones con el Poder Público y reducirse el -- gasto público directo, porque se pueden alcanzar idénticos resultados con el concurso de un número menor de personal burocrático.

El Estado al tomar la tarea de capacitar a sus trabajadores, -- entendió dicha actividad con propósitos similares a los que animan ahora la propuesta de reforma al apartado A.

La mecánica de la reforma que se somete a la alta consideración del H. Congreso de la Unión, consiste en adicionar la fracción XIII del apartado A, con una disposición referente a la obligación patronal de cooperar al establecimiento y funcionamiento del servicio de capacitación y formación profesional de los trabajadores mexicanos.

El texto propuesto por el Ejecutivo Federal, se agregaba inicialmente, a la fracción XIII: "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".

Un grupo de diputados, sin otro espíritu que el de mejorar la técnica legislativa para la reforma promovida por el titular del

Poder Ejecutivo proponen... la presente Iniciativa de Reformas -- y Adiciones en las fracciones XII y XIII del mencionado artículo 123, fundadas en las siguientes consideraciones.

"Si se estudia detenidamente el contenido de la fracción XIII se advierte que en su materia guarda una relación de identidad y aún de complemento a la de la fracción XII; de tal suerte que si el texto de aquella, se traslada íntegra y textualmente a la cita da fracción XII como último párrafo de la misma dividido en dos párrafos, la disposición tendría mayor unidad y congruencia.

Y si por otra parte, el texto en el que la Iniciativa Presidencial a que nos referimos, consagra la garantía social de la -- capacitación para el trabajo, queda , por ser de naturaleza dis-- tinta, como materia única de la fracción XIII, ésta cobrará a su ver, la mayor especificidad y relevancia que por sí misma reclama".

En el dictamen de la Cámara de Diputados, se analizan las dos Iniciativas y en virtud de que la presentada por un grupo de dipu-- tados reconoce y acepta cabal y cumplidamente la bondad y proce-- dencia de la Iniciativa Presidencial, ésta es la que debe adoptar se. Ajuste que a pesar de los avances logrados por la aplicación de la fracción XV del artículo 123: "la falta de bases precisas -- y de una acción coherente y sistemática que incorpore plenamente a los trabajadores, a los procesos económicos y a sus beneficios, -- exige la implantación de mecanismos jurídicos e institucionales -- que promuevan y coordinen los esfuerzos de los factores de la -- producción y del Gobierno de la República".

La Cámara de Senadores, al dictaminar la iniciativa de reformas a la Constitución, estableció:

"El ritmo del crecimiento industrial del país fue en incremento en los últimos 40 años; a partir de la expropiación petrolera,

la reivindicación de la riqueza natural y la intervención directa de los mexicanos en industrias que en otras épocas constituyan -- fuente de riqueza para extranjeros, marcan el inicio del desarrollo de nuestra economía. Tuvimos y tenemos que actuar contra el -- tiempo; acelerar la marcha sin precipitarla; buscar estímulos para las empresas sin demérito del derecho de los trabajadores; -- fomentar el mercado sin desestabilizar los precios; crear condiciones favorables para aumento de inversiones, sin descuidar el -- logro de la justicia social mediante una adecuada distribución de la riqueza. Sólo así hemos mantenido vigentes los principios de -- nuestra revolución y afrontado las tremendas embestidas que, le-- jos de debilitar, fortalecen la unidad nacional.

Dentro de sus derechos mínimos, la clase trabajadora es con-- ciente de que los procesos que afecten a la producción, como seña la la Iniciativa, se transforman aceleradamente y que se está -- ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología. Se requiere de gran esfuerzo para estar al día en los alcances que estas materias van obteniendo en los países económi-- camente desarrollados. El contar con instrumentos ágiles de capa-- citación, que permitan operar mecanismos de la ciencia y la técni-- ca moderna, redundarán en beneficio de la empresa que es, como la define el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, la unidad -- económica de la producción o distribución de bienes y servicios, -- donde concurren como factores primordiales el capital y el traba-- jo.

En nuestro sistema de economía mixta, el Gobierno no sólo se -- interesa por el adelanto económico, sino que participa de él al -- señalar objetivos, rutas y metas que socialmente pueden perseguir se, interesa por lo tanto a los tres factores, el desarrollo de -- planes y programas adecuados, ágiles y eficaces de capacitación --

y adiestramiento.

La capacitación y el adiestramiento son figuras que caen dentro del término genérico de instrucción para el trabajo como medios para la formación y elevación profesional de los trabajadores.

La primera Ley de carácter laboral del ámbito federal, promulgada en 1931, incorporó dentro de la empresa, a los aprendices; estableció que el aprendizaje constituía una variedad del contrato de trabajo. Esta figura no respondió en todos los casos a sus objetivos primarios y sirvió, por desgracia, para lesionar a los aprendices, negándoles los derechos de una Ley Laboral, so pretexto de una subeستا enseñanza.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, contempló la necesidad de incluir dentro de las obligaciones para los patrones, la fracción XV del artículo 132, que establece que estos deberán "organizar permanente o periódicamente cursos de enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores supuesto básico de la obligación. Para cumplirla, deberían de elaborarse por los sindicatos o los trabajadores y los patrones, planes y programas de los que informarían a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las Autoridades Locales del Trabajo. Estos planes tendrían algunas de las siguientes variantes: podrían implantarse en una empresa o varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o sección, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del Trabajo vigilarían la ejecución de estos cursos de enseñanza, de acuerdo a los planes elaborados.

El sistema no permitió adoptar, con flexibilidad, las técnicas necesarias de capacitación y adiestramiento. Es por lo tanto indispensable que la obligación patronal adquiera mayor imperatividad y que se busquen las formas de hacerla efectiva.

La Iniciativa Presidencial, acorde con las necesidades de -- nuestra realidad, propone la obligación constitucional a las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo y permite la expedición posterior de una Ley que determine -- sistemas, métodos, procedimientos, modalidades y circunstancias -- conforme a las cuales los patronos cumplan con la obligación -- señalada.

La mejor preparación constituye un presupuesto básico del -- derecho al trabajo y una forma necesaria de fortalecer y enriquecer el derecho laboral, en un país en el que habiendo exceso de -- mano de obra, carecemos en muchos renglones de mano de obra calificada.

La capacidad del trabajo del hombre es el instrumento primario, objetivo, sólido, indiscutible de su participación en los -- procesos de formación y creación de los satisfactores que demanda la comunidad. No debe limitarse sólo el aspecto técnico de una -- empresa, sino ampliar el ámbito cultural del individuo, lo mismo en el arte que en la ciencia, en la moral o en la técnica. En -- esta forma, la capacitación para el trabajo es el instrumento de su participación en el proceso existencial, es lo que fundamenta y justifica ideológicamente el derecho al trabajo y del trabajo.

La reforma Constitucional, aprobada por el constituyente permanente, entró en vigor el 10 de enero de 1978.

Durante el período extraordinario convocado por la Comisión --

Permanente del Congreso de la Unión, el Ejecutivo Federal, envió proyecto de reformas y adiciones de la Ley Federal del Trabajo, -- para dar operatividad al mandato constitucional que impone la -- obligación a los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento en el trabajo. La exposición de Motivos, consigna:

"En materia de capacitación y adiestramiento para los trabajadores y desde el punto de vista sustantivo, la reforma de que se trate, permitirá elaborar un sistema nacional que alcance a toda la población trabajadora del país.

"Dicho sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las -- influencias del medio; ser eminentemente participativo y estar -- dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse oportunamente a los cambios sociales, sin necesidad de variar su estructura. El diseño de todo el conjunto implica adicionar la Ley federal -- del Trabajo con una serie de preceptos y de derechos y obligaciones inmutables a trabajadores y patrones, a fin de integrar el -- correspondiente marco conceptual".

En tal virtud la Iniciativa señala que la capacitación y el adiestramiento, tiene como finalidades coexistentes, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad y preparararlo para el ascenso, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad; y en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar sólidamente vinculados al adiestramiento y a la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.

Las ediciones propuestas señalan que el tiempo que se destine a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, debe -- comprendido dentro de la jornada de trabajo y consideran como -- excepciones a esta regla el que las partes de la relación laboral

nacten en forma distinta y el que se trate de un trabajador que -
desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación_
que desempeñe.

Tomando en consideración la bilateralidad de las normas jurí-
dicas, se establezca en el proyecto que se somete a la considera-
ción de esa H. Cámara, varias obligaciones a cargo de los trabaja-
dores en proceso de capacitación, entre las cuales destaca la - -
referente a la asistencia puntual a las que conformen el programa
respectivo.

Por otro lado, se señala que, a la conclusión del curso o pro-
grama de capacitación, los trabajadores tienen el derecho de reci-
bir constancia de sus habilidades laborales, en relación con los_
puestos y categorías que contenga el Catálogo Nacional de Ocupa-
ciones, documento que constituye un antecedente de importancia --
para la promoción de las oportunidades de empleo y la reducción -
del índice del desempleo y del subempleo de la mano de obra. Las_
constancias de referencia, según está provisto en el proyecto, --
surtirán plenos efectos dentro de la empresa en que haya otorgado
la capacitación o adiestramiento; sin embargo, se preceptúa que -
en el caso en que el puesto o la categoría en relación para el --
cual fuerón expedidas, tengan en la empresa varias especialidades
o niveles, el trabajador deberá acreditar, mediante examen, para_
el cual resulta más ante.

El derecho de recibir una constancia de habilidades laborales
se hace extensivo a aquellos trabajadores no capacitados dentro de
los programas de la empresa, pero con una experiencia en el desem-
peño de una actividad y con el dominio indispensable de las técnó-
logías respectivas y buenos hábitos de trabajo. En este caso, se_
dispone que el trabajador deberá presentar y aprobar un examen de

suficiencia en los términos que señala la autoridad laboral.

La propia Iniciativa prevé la formulación de registros de -- trabajadores capacitados dentro de cada una de las ramas industria les o actividades, lo que permitirá planear una política de en--- oleo y encausar debidamente a los demandantes de trabajo a los -- puestos idóneos: ya que se reconoce que el desenvolvimiento óptimo de la relación de trabajo, esta en proporción directa a la --- congruencia que existe entre la naturaleza del puesto y las aptitudes que posea el trabajador.

Las reformas propuestas tienden a crear sistemas de equilibrio general y no a dar soluciones fragmentarias y fugaces. Se incluye en la Iniciativa la disposición expresa de que los certificados, - diplomas, títulos o grados que expidan las instituciones con fa- cultad para ello, con motivo de la conclusión de cualquier tipo - de educación con carácter temporal, serán aceptados y registrados por las autoridades laborales, cuando el puesto o categoría a que tales documentos se refiere, figure o sean similares a los que se encuentren incluidos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones.

Se estima que de esta manera se actuará con estricta equidad- y que se propiciará una integración más rápida de los titulares - de tales documentos a la vida económica del país; puesto que di- cho registro tendrá también la naturaleza de instrumentos de apo- yo en la tarea de procurar la colocación de los trabajadores deso- cupados.

La Iniciativa que se comenta, precentó la existencia de una_ estructura vertical que parte de las Comisiones Mixtas de Capaci- tación y Adiestramiento de cada empresa o establecimiento y con- cluye, en el último nivel, con la presencia de un organismo des--- concentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya

denominación será Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Se señala como atribución básica de dicho Organismo, el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el que se integra con cuatro renglones de semejanza relevancia y que en plan óptimo deben de entenderse íntimamente interrelacionados: el estudio y promoción de la generación de empleos; la promoción y supervisión de la colocación de los trabajadores; la organización, la promoción y la supervisión de la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores, y la existencia de registros especiales.

En el amplio campo, en que la Unidad desarrollará sus actividades y la delicadeza de cada uno de los renglones antes mencionados, se prevé el establecimiento de órganos auxiliares de la Unidad precitada. Para este efecto, la Iniciativa dispone de la Constitución de un Consejo Consultivo Nacional y de Consejos Consultivos Estatales, integrados de manera tripartita y presididos respectivamente por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y por los Gobernadores de las Entidades Federativas.

Para una correcta vinculación entre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la Iniciativa considera la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales e actividades en que así lo determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos Comités serán integrados, conforme a las bases que se señalen, por representantes de trabajadores y patrones pertenecientes a tales ramas industriales e actividades. Las facultades de los Comités serán: participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento; intervenir en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones; proponer sistemas de capacitación y

adiestramiento, formulando recomendaciones específicas; evaluar los efectos de la capacitación sobre los procesos productivos; y, solicitar el registro de las constancias de habilidades laborales de los trabajadores; documentos que, expedidos por la institución capacitadora y autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para los efectos legales correspondientes.

Descrita la obligación se dice: Descrita la estructura de la Inciativa, a través de la cual se supervisará el cumplimiento de la obligación patronal de capacitación y adiestramiento a los trabajadores; a continuación se señala que los patrones pedrirán dar cumplimiento a su obligación proporcionando la capacitación e el adiestramiento dentro de la empresa o fuera de ella con su propio personal o contratando instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados en la elevación de las aptitudes de la mano de obra. A pesar de que las posibilidades citadas dan flexibilidad al dispositivo previsto, se estime conveniente comsignar que el patrón puede cumplir la obligación de referencia, adhiriéndose a aquellos sistemas generales de capacitación e adiestramiento que la autoridad competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, decida establecer.

En cuanto a la determinación del contenido de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se instituyan en los centros de trabajo, el sistema se dividirá para dar tratamiento diverso a las empresas que no rija contrato colectivo y aquellas que sí cuentan con él. En este último supuesto, se dispone que los contratos colectivos deberán contener cláusulas relativas a la obligación patronal de capacitación y adiestramiento de los tr

trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los -- requisitos que la misma Iniciativa señala. Se deja, de esta manera a las partes que intervienen en la relación laboral, en libertad de dotar sus programas y planes con aquellos matices particulares que requieren el tipo de proceso productivo; la marca y el modelo de la maquinaria en uso; el nivel de formación alcanzado -- por los trabajadores; la capacidad económica de la empresa y sus -- posibilidades de expansión, sean éstas mediatas e inmediatas.

Una vez celebrado e prerrogado el contrato, se concede al patrón un plazo para que presente a la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer a fin de que se le -- apruebe e que se disponga que se efectúen las modificaciones que -- ameriten.

En las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, los patrones deberán presentar a la aprobación de la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan decidido implantar de común -- acuerdo con los trabajadores. Se estimula que el término para -- cumplir esta obligación, se limita a los primeros sesenta días de los años impares.

Todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben cumplir con los mismos requisitos, con independencia de que se trate de empresas con e sin contrato colectivo. El artículo -- 153-Q dispone que tales planes y programas podrán sólo comprender períodos no mayores de cuatro años; así como referirse a todos -- los puestos y niveles que existan en la organización de la empresa y observar todos aquellos requisitos adicionales que la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, fije --

per medio de criterios generales que sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Por otro lado, y para que se respete la seguridad jurídica de que debe gozar todo Gobernador, se indica que los planes que no hayan sido objetados por la autoridad dentro de los sesenta días hábiles que sigan a su presentación, se entenderá definitivamente aprobados. Esto, porque resultaría inequitativo exigir la aplicación inmediata de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, sin que se les refutara como aprobados después de -- transcurrido un plazo amplio y razonable sin que la autoridad laboral haga algún pronunciamiento sobre ellos.

Para garantizar un nivel aceptable en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, se establecen los requisitos que deben satisfacer las instituciones privadas que deseen impartirla, las que deben obtener un registro, mismo que se otorgará cuando se reúnan los requisitos de idoneidad de la Iniciativa fija, entre los cuales se menciona de manera especial el que los capacitadores demuestren tener una formación profesional adecuada, así -- como poseer conocimientos bastante amplios sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en que pretenda impartir tal capacitación e adiestramiento.

De acuerdo con la necesidad de coordinar los esfuerzos de las Entidades Públicas, la Iniciativa establece que el registro mencionado no será requerido por los particulares que estén autorizados por la Secretaría de Educación Pública para impartir educación, caso en el cual basará con que se acredite la existencia de la autorización respectiva y que haya congruencia entre el tipo de educación que se imparte y las características de las ramas -- industriales o actividades a que pertenezcan los trabajadores a --

quienes se pretenda capacitar e adiestrar.

Cabe señalar que en la reforma al artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, en la cual se establece la importancia gradual de los distintos factores susceptibles de influir en el ascenso de los trabajadores, vinculando directamente la capacitación e adiestramiento con el derecho a cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor de treinta días, así como los puestos de nueva creación.

Se señala que, si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien siendo apto, tenga mayor antigüedad, y que, ante la igualdad de condiciones de dos o más trabajadores, se preferirá al que tenga a su cargo una familia. Así mismo, se estipula que, de subsistir la igualdad, la vacante o puesto se adjudicará a quien demuestre mayor aptitud en un examen específico.

Por otro lado y en el supuesto de que el patrón no haya cumplido las obligaciones que le corresponden en materia de capacitación y adiestramiento, se dispone que el puesto será cubierto por el trabajador de mayor antigüedad, y en igualdad de circunstancias por el que tenga a su cargo una familia.

Las modificaciones que esta iniciativa propone que se introduzcan en materia del hasta ahora llamado Servicio Público del Empleo, el mismo que se fortalece y que, según los términos propuestos, se denominará Servicio Nacional del Empleo y será prestado, según la jurisdicción propia de los centros de trabajo, por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, o por las Entidades que resulten competentes para ello, de acuerdo con la organización estructural de cada uno de los Gobiernos -

de los Estados.

Sobre este particular, se prevee la posibilidad de conjugar - el concurso de las Instituciones que tengan elementos para colaborar en la promoción de las oportunidades de empleo para la mano de obra desocupada o subocupada. Tocante a las Agencias de colocaciones, se mantiene la restricción de que sólo podrán tener finalidades lucrativas aquellas que se dediquen a la contratación de trabajadores que estén sujetos a un régimen especial. Sin embargo, se señala que el otorgamiento de autorizaciones para el funcionamiento de este tipo de Agencias, se hará excepcionalmente y que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá fijar los requisitos que deben observar en cada caso, así como las tarifas de operación correspondiente. A través de las limitaciones de referencia, se deja garantizado su correcto funcionamiento y se evita que el trabajador desempleado sea víctima de abusos o presiones indebidas, con motivo de la desesperación que normalmente invade al ánimo de quien carece de un puesto de trabajo.

En la Cámara de Diputados, el diputado Juan José Osorio, reconoció que la capacitación para el trabajo es actualmente un asunto de alcance nacional, que excede el ámbito profesional de los grupos de trabajadores y patrones, originalmente interesados. El diputado Víctor Carrasco, reclamó que la vinculación con la producción no debe traducirse como la resultante en el aumento de los artículos y de las ganancias de la empresa, por efecto de una mayor eficiencia de los trabajadores ya mejor capacitados.

Los esfuerzos que mutuamente han realizado patrón y trabajador para incrementar eficiencia, alcanzar aplicación práctica - cuando el prestador de servicios se ha preocupado por instruirse en los adelantos técnicos de una especialidad, teniendo una ventaja

frente a quién, en igualdad de circunstancias, sólo ha incrementa de antigüedad. Se destaca de manera fundamental al ser humano que participa en la vida económica del país; las plantas industriales y las empresas, no pueden olvidar el material humano, primordial para afrontar las tareas de un desarrollo que el futuro inmediato reclama, en la adecuada administración de nuestros recursos. (4)

El senador Blas Chumacero Sánchez, digno representante obrero en el senado, afirma que: la dinámica del cambio en el proceso -- productivo de la actividad económica y social de un país, es positiva o negativa por cuanto afecta e incide en el conglomerado -- social que la origina. El ente y el meter por excelencia de esta dinámica, lo constituye el hombre, que aporta su esfuerzo al producto social. En estos momentos de incesantes cambios en todos -- los órdenes, lo primordial lo constituye la satisfacción plena de las necesidades; del esfuerzo bien encaminado y retribuido, dependerá en gran medida el que éstas se satisfagan. (5)

Podemos manifestar que la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra nos refleja un aliciente que induce al individuo a participar con mayor eficiencia dentro del volumen y crecimiento de la empresa y con este, bien pudieramos decir, que se genera un mayor empleo y un menor desempleo. El trabajador ya capacitado y adiestrado apoyará los cambios calculados para favorecer el -- equilibrio económico entre empresas y trabajadoras.

La capacitación y el adiestramiento, implica un reto para los mexicanos, ya que siendo una garantía en favor de los trabajadores y en beneficio para los empresarios, depende de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos.

Este es, si el país necesita mayor productividad, una mejor --

calidad de vida de los mexicanos, mano de obra suficientemente -- calificada y en general, un bienestar social, político y económico, con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como nación, es imperativo que estrategias como la capacitación y el -- adiestramiento sean factores que provequen el cambio en los individuos.

Si uno de los factores para el incremento de la productividad es la eficiencia en el trabajo, y la capacitación y el adiestramiento, son factores para que ésta se realice adecuadamente al -- mejor de los niveles de calificación de la mano de obra, es in-- cuestionable que, aún al haberse convertido en una obligación para el patrón, éste resulta beneficiado al mejorarse los niveles -- de calidad y aprovechamiento de los recursos.

Asimismo, si uno de los factores para el bienestar social de los trabajadores, es tener una vida más digna, que se logra al -- mejorar su condición y propiciar cambios económicos mediante una formación integral, de la capacitación y el adiestramiento, a la cual tiene derecho, le da la oportunidad de aumentar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar.

Por otra parte, el desarrollo conlleva una serie de cambios -- en los sectores productivos; uno de ellos es la modificación tecnológica, cuyo avance requiere que los trabajadores estén en aptitud de operar mecanismos y aparatos que las necesidades de los -- procesos del trabajo requieren. También entre mayor complejidad -- tecnológica son más los riesgos de trabajo, los cuales aumentan -- los índices de accidentes en la empresa y obstaculizan el bienestar del trabajador y de su familia.

Nosotros consideramos que el Gobierno fue atinado al hacer -- las reformas adicionales a la Ley reglamentaria, ya que en la --

actualidad con esas obligaciones de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, en beneficio del patrón, del trabajador y del Gobierno, ya que se han obtenido buenos resultados, y para que se rindan mejores frutos, es necesario que se vigile y se castigue al que no cumpla con esta obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores como un derecho que es de todo trabajador, si estas adiciones hubieran sido hace muchos años, quizá nuestro desarrollo fuera más óptimo.

2.- De los Menores Trabajadores.

El trabajo de los menores debe ser objeto de protección, no sólo por lo que se refiere a aspectos de salud y formación, sino en interés de la sociedad, que puede resentir el crecimiento de una niñez débil, cansada y muchas veces enferma; pero aún atendiendo estos aspectos, el precipitar el trabajo a tierna edad, les expone a realizar actividades para las que se requiere gran esfuerzo físico, no adecuado a su resistencia y preparación.

El trabajo de los menores fue objeto de explotación en las diversas etapas de nuestro desarrollo y aún en la época actual.

Cuando un niño trabaja, lo hace por una necesidad imperiosa: porque falta el sostén económico en el hogar y debe asumir la responsabilidad de su familia e porque quien le sostiene económicamente, obtiene un ingreso insuficiente, aunque algunos lo hacen por costumbre e por obtener algún ingreso extra. (6)

No podemos olvidar que una de las explotaciones más odiosas, desde la Revolución Industrial, tuvo por víctima a los niños, cuyo trabajo mal pagado era preferido por ellos mismos de manera

especial; esto era frecuente en la industria textil en Inglaterra, así como en la mayoría de los países del mundo, sobre todo en -- países europeos con la venida de la Revolución Industrial.

Los programas de los grupos que desde el siglo XIX lucharon en favor de los trabajadores, tuvieron siempre presente el deseo de impedir el trabajo de los menores de determinada edad. (7)

Antes de pasar a los antecedentes de los menores en México, -- comentaremos algo relacionado con las Leyes de Indias, las cuales tiene una importancia, ya que en ellas se encuentra la parte más importante de la legislación de la colonia en la que tanto se -- preocuparon por elevar el nivel de vida de los indios, aunque por cuestiones económicas y políticas no se llevó a cabo. Entre las -- disposiciones, hay algunas que señalaron medidas que prohibían -- que los menores de 18 años acarrearan mercancías; esto nunca se -- cumplía ya que trabajaban tanto en el campo como en las industrias y demás actividades, no tan sólo menores, sino que ni se les respetaba un horario por su condición, sino que tenían que cumplir -- con su horario que era de sol a sol.

Las Leyes de Indias fueron la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy -- en día como propias de un sistema de explotación, sino por el contrario, digna de una evolución avanzada. La bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación. Lo cual se traduce -- en que la referencia a las Leyes de Indias constituya más un informe legislativo, que el examen de una realidad social, ya que -- efectivamente las mencionadas Leyes de Indias, contenían unos -- preceptos muy hermosos en teoría pero que nunca se aplicaron en -- la práctica, pues si se hubieran aplicado otra cosa hubiera ocurrido. (8)

Un primer antecedente que hace referencia al trabajo de los menores en México, lo encontramos en el artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, dado en el Palacio Nacional de México el 15 de mayo de 1856 y que dice: "Los menores de 14 años, no pueden prestar sus servicios sin la intervención de sus padres, tutores o la autoridad política; en su caso fijarán el tiempo que han de durar y no podrán exceder de 5 horas diarias, se ha de emplear al menor; y se reservará el derecho de anular el contrato, siempre que el amo o el maestro le da males o malos tratos al menor, no provea a sus necesidades según le conviene o no le instruya como se conviene". (9)

En el constituyente de 1857, estuve a punto de hacer el derecho del trabajo, pero se confundió el problema de la libertad de industrias con el de la protección al trabajo.

El programa del Partido Liberal Mexicano del 1º de julio de 1906, en su "Exposición" expuso que la jornada máxima fuese de 8 horas con un salario mínimo de un peso, consiguandose la prohibición del trabajo infantil. Propone reformas constitucionales y en el capítulo "Capital y Trabajo" punto 24, propone se prohíba en absoluto el empleo de niños menores de 14 años. (10)

El laudo del 4 de enero de 1907, dictado por Don Porfirio Díaz, con motivo de la huelga de los trabajadores de la industria de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, en su artículo 7 prohibió en las fábricas el trabajo de los menores de 7 años, los mayores de esa edad podían trabajar con el consentimiento de sus padres y en todo caso no se les daría trabajo, sino una parte del día para que tuvieran tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminasen su instrucción primaria elemental.

Este laudo de Don Porfirio Díaz, nos parece muy acertado, --

ya que obligaba a los patrones a concederles el tiempo suficiente a los menores para que pudieran concurrir a la escuela y así pudieran tener una mejor preparación, aunque una cosa fue lo que se pretendía y otra muy diferente la que se realizó.

Los esfuerzos realizados hasta esa fecha se perdieron. La -- Revolución de 1910, encontré a México, desde el punto de vista de reglamentación jurídica del trabajo, aún más atrasada que en la -- Colonia. Como ya le mencionamos anteriormente, nunca se cumplía -- con lo reglamentado por la Ley, ya que el mismo Gobierno no vigi-- laba ni castigaba al que violara dichas disposiciones.

El derecho del trabajo nació en México con la revolución cons-- titucionalista. La Ley que por primera vez se refiere al trabajo de los menores es la Ley del Trabajo de la República Mexicana de -- Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, que establece -- en su artículo 2º la prohibición del trabajo de los menores de -- 9 años. Los mayores de esta edad y menores de 12 años, podían ser utilizados en labores compatibles con su desarrollo físico, y --- siempre que pudieran concurrir a la escuela. Su salario se fija-- ría de acuerdo con la costumbre del lugar. Los mayores de 12 años y menores de 16, recibirían un salario mínimo de 40 centavos.

Esto sirvió como base para el Congreso Constitucionalista, -- efectuado en la ciudad de Queretaro y promulgara la primera Cons-- titución Social del Mundo, el 5 de febrero de 1917, lo tomará en -- cuenta y lo reglamentará y es así como a pesar de la época en que vivimos no se cumple con lo establecido en los preceptos antes -- mencionados a lo que consideramos que el Gobierno tiene la obliga-- ción ineludible de vigilar y castigar al que viole tales disposi-- ciones, toda vez que los menores no continúan con sus estudios -- por no tener la compatibilidad que se requiere para los mismos --

efectos y esto da motivo a que continuemos en proceso de estancamiento. (11)

La Constitución de 1917, fija las bases para la protección de menores trabajadores.

El artículo 123 de dicha Constitución en las fracciones II y III, establece una jornada máxima de 6 horas para los jóvenes de 12 a 16 años. Quedan prohibidas las labores insalubres y peligrosas para los menores de 16 años. Se prohíbe el trabajo nocturno industrial en los establecimientos comerciales después de las 10 de la noche y se fija una edad mínima para el trabajo de 12 años. (12)

La Ley del Trabajo de 1931, fija como edad mínima para el trabajo la de 12 años, exigiendo que los contratos de trabajo para menores de 12 a 16 años, deberán celebrarse con el padre o representante legal y a falta de ellos con aprobación del sindicato. Prohíbe también labores peligrosas o insalubres y el trabajo nocturno industrial y extraordinario. Fija una jornada máxima de 6 horas con un intermedio de una hora de descanso. Prohíbe asimismo el trabajo de los menores en lugares que afecten su moral. (13)

Reformas del 21 de noviembre de 1962 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La necesidad de incorporar al derecho positivo mexicano las normas internacionales a propósito del trabajo de los menores, motivó que en las reformas constitucionales de 1962, se estableciera una nueva edad para ser admitido al trabajo. Así fueron mo-

dificadas diversas fracciones y de manera particular la fracción III del que es ahora el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que señala como edad mínima para poder trabajar la de 14 años. Paralelamente se alteró la numeración de los artículos de la Ley Federal del Trabajo, quedan incluidos los menores en los artículos 110-E a 110-I. El texto de la reforma legal quedó transcrito en la Ley de 1970 en sus mismos términos.

A raíz de las reformas surgieron agudas críticas que atendían a los artificios de una solución que intentaba prohibir el trabajo de los menores de 14 años a pesar de que la realidad social -- demostraba que en nuestras familias proletarias esos menores contribuyen al gasto familiar. Se dijo que si no se permitía el trabajo de los menores, éstos ingresarían el número elevado de vendedores que ya tenemos en la actualidad.

El temor era fundado ya que la precaria economía de las familias excepcionalmente prolíficas, exige la aportación del trabajo de todos, por lo que los menores se han dedicado al trabajo no -- asalariado. Sin embargo, la medida fue buena porque si bien es -- cierto que el trabajo en la calle, es por regla general, un medio fácil para la desviación moral, el trabajo en la industria resulta mucho más pernicioso y, en última instancia, de peores consecuencias para la salud de los menores. (14)

La Ley Federal del 1º de mayo de 1970.

Señala como edad mínima 14 años; introduce una protección más amplia, estableciendo condiciones especiales de trabajo como son la exigencia del examen médico como requisito previo para la --

admisión y exámenes periódicos cuando lo ordene la Inspección del Trabajo; educación obligatoria y un descanso intermedio de una -- hora en la jornada de trabajo que será de 6 horas. En cuanto al -- trabajo nocturno industrial, aumenta la edad mínima a 12 años de edad. Se prohíben las horas extraordinarias y en domingos y días de descanso obligatorio para menores de 14 a 16 años de edad y el trabajo fuera de la República para menores de 18 años. Se fijan -- 12 días laborales como período de vacaciones pagados y además el 25% de salario como prima vacacional.

Se habla de obligaciones de los patronos como la de distri--- buir el trabajo a fin de que los menores puedan cumplir con sus -- programas escolares y, la de llevar un registro de ellos y propor-- cionar a la Inspección del Trabajo los informes que solicite. In-- tegrar además un catálogo de prohibiciones que atiende a su forma-- ción moral. Se estipulan sanciones en caso de violación de las -- disposiciones consiñadas. (15)

Reforma del 31 de diciembre de 1974 de la Ley Federal del -- Trabajo, la cual incluye el título V Bis, especial para menores -- únicamente. En cuanto a la edad mínima, exigencia del certificado médico y prohibiciones, la regulación es la misma, pero enfatiza -- la viziilancia y protección especial a través de la Inspección del Trabajo, que en el capítulo III Bis artículo 153-A-X, incluye la -- obligación por parte del patrón de proporcionar capacitación y -- adiestramiento para el trabajo y el artículo 180 fracciones III y IV, señalan la obligación de los patrones que tengan a su servi-- cio menores de 16 años, de distribuir el trabajo a fin de que -- dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escola-- res y de proporcionarles capacitación y adiestramiento.

Seguimos insistiendo en su estricta vigilancia y se castigue al responsable por el incumplimiento de dichas normas.

Reforma del 1º de mayo de 1980 de la Ley Federal del Trabajo. Que en su artículo 691 se refiere a la capacidad de los menores para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; en caso de no estar asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. En caso de menores de 16 años, ésta última les designará un representante.

El artículo 988 de la Ley Federal del Trabajo, establece que los trabajadores mayores de 14 años pero menores de 16, que no hayan terminado su educación obligatoria, pedrán recabar de la Junta de Conciliación y Arbitraje autorización para trabajar, si existe compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Y en caso de que sí exista acordará lo conducente.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional del 28 de diciembre de 1963 que señala 16 años como edad mínima para tener capacidad legal para prestar servicios.

Reglamento para los trabajadores no asalariados del Distrito Federal del 2 de mayo de 1975, que establece como edad mínima para obtener la licencia correspondiente, 14 años. Para mayores de esta edad y menores de 16, se requiere autorización de los padres o de quienes ejerzan la patria potestad.

Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del 5 de junio de 1978, en el que prohíbe el trabajo de los menores -

de 16 años en ambientes sujetos a presiones anormales. Consagra la obligación de las Comisiones de Seguridad e Higiene de vigilar en forma especial el cumplimiento de las normas relativas al trabajo de los menores. (16)

El desarrollo físico del menor debe realizarse en condiciones normales, cosa a la cual se opone a la ejecución de trabajos desproporcionados e excesivos. El organismo del menor no tolera sin quebrantos los trabajos subterráneos ni nocturnos, ni los que -- exijan grandes esfuerzos. A estas condiciones que se refieren preferentemente a una época en que se abusa despiadadamente del trabajo del menor, ha de agregarse en nuestros días la importancia -- que han adquirido todos los aspectos de la formación del menor, -- como se sabe, las normas que se refieren al trabajo de los menores se confunden históricamente y en sus fundamentos, con las reglas dictadas en beneficio de la mujer, solamente que estas últimas, -- han quedado estacionarias, mientras que no ha ocurrido lo mismo con la reglamentación del trabajo de los menores.

El trabajo del menor es, sin embargo, un fenómeno distinto y típico de nuestra época; además, por su importancia, ocupa en -- nuestros días el mismo lugar que ocupó antiguamente el aprendizaje sin sustituirlo, ya que se trata de un hecho socioeconómico -- distinto, y que en la actualidad hay cada día más menores de edad desempeñando sus trabajos en condiciones pésimas, por las situaciones que está viviendo nuestro país, cuando a este y toda vez -- que en nuestro país, no exista un Código Federal del Menor, resulta oportuno revisar y actualizar la legislación existente a fin -- de contar con un cuerpo de Leyes actualizadas y que abarquen las -- normas que de manera directa se refieren al menor.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Buen Lozano, Nestor de. Derecho del Trabajo Tomo I, ---
Editorial Porrúa S.A. México 1974, P. 264
- 2.- Benavides, Luis y otros. Capacitación para el Trabajo, -
Editado por el Centro para el Estudio de Medios y Procedi-
mientos Avanzados de la Educación, México 1976, P. 94
- 3.- Manual de Capacitación y Adiestramiento Serie Técnica No.5
Editado por Editorial Popular de los Trabajadores, México
1980, PP. 274-275-276 y Sigas.
- 4.- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. -
Editorial Harla, México 1985, PP. 273-274-275 y Sigas.
- 5.- Revista Mexicana del Trabajo, Tomo IV, Octubre-Diciembre
1981, 8º Época, Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
P. 29.
- 6.- Aguilar Mendoza, Jorge. El Trabajo de las Mujeres y de -
los Menores, Editorial Muñoz, Colección Atlamiliztli, --
México 1970, P. 46
- 7.- Gómez Rodríguez, Gudelia. Trabajo de Menores, Revista --
Mexicana del Trabajo, México 1954, P. 76
- 8.- Programa de Acción Política más Importante de la Prerrevo-
lución Mexicana.
- 9.- Prontuario de Legislación Sobre Menores, Editado por la-
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981,-
PP. 370-371-372
- 10.- Programa de Acción Política más Importante de la Prerrevo-
lución Mexicana. Ob. Cit.
- 11.- Prontuario de Legislación Sobre Menores. Ob. Cit. P. 369
- 12.- Idem. P. 373

- 13.- Alvarez del Castillo, Enrique. Derecho Individual del - Trabajo, Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II,- México 1974, P. 47
- 14.- Prontuario de Legislación Sobre Menores. Ob. Cit. P. 370
- 15.- Remolina Roqueñi, Felipe. Prontuario de Legislación — Federal, del Trabajo, 1910-1975, pp. 48-49
- 16.- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, México 1976, P. 208.

CAPITULO III FUNDAMENTO JURIDICO Y LAS INSTITUCIONES DE --
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS MENORES --
TRABAJADORES.

1.- Fundamento Legal.

a).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexica--
nes.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la primera que consagra como garantía social de la clase trabajadora, el derecho a recibir capacitación y adiestramiento en el -- trabajo y que, en virtud de que se recogió una decisión política fundamental del pueblo, generada en una problemática socio-económica altamente dramática y del dominio general, el sentimiento de constitucionalidad del pueblo mexicano, lejos de haber sido deteriorado, ha sido avivado, porque se trata de una reforma que enfatiza las garantías sociales y fortalece el Pacto Federal. Con -- respecto a esto, el maestro Mario de la Cueva escribió: "Es inútil insistir en que el derecho a la capacitación, parte integrante de los principios del derecho del trabajo, comparte con éste sus caracteres: es elemento constitutivo de la declaración de derechos sociales, es un derecho de y para la clase trabajadora, norma -- imperativa destinada a perfeccionar el equilibrio de la justicia social en las relaciones trabajo capital". (1)

Los ángulos de mayor interés en relación con los textos llevados al seno de la Constitución, revelan la circunstancia de que se está ante una garantía de orden social cuya prestación, corresponde a todos los patrones del país y que al concretarse tienen como derechohabientes a todo individuo que preste un trabajo personal subordinado y que la promoción y supervisión del cumpli-

niente de las disposiciones relativas quedan reservadas expresamente para las autoridades federales del trabajo, como una excepción más al principio que señala que la aplicación de las leyes del trabajo, expedidas todas ellas a través del Poder Legislativo Federal corresponde originariamente a las autoridades del orden local.

Es así que en materia de capacitación y adiestramiento, el Ejecutivo Federal, además de tener arregada la competencia legislativa, cuenta también con todas las facultades de ejecución y se prevee en mayor abundamiento y según la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, la obligación de las autoridades laborales de los Estados miembros de la Federación, de auxiliar de los órganos del Ejecutivo Federal en la tarea de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento.

Las reformas al artículo 123 Constitucional en sus fracciones XIII y XXXI del apartado A y que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978 y por la cual queda establecida que:

Fracción XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Fracción XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

... y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

La capacitación y el adiestramiento de los menores trabajadores, tiene su fundamento legal en el artículo 123 apartado "A" en sus fracciones XIII y XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que la capacitación y el adiestramiento es un derecho de todos los trabajadores, y no se toma en cuenta la edad sino solamente que sea trabajador, por lo tanto los trabajadores menores quedan dentro de este fundamento legal.

b).- Ley Federal del Trabajo.

La capacitación y el adiestramiento, tienen su fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo, a partir de las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978 en los siguientes artículos:

Artículo 153-A.- "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y 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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Artículo 153-B.- "Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o el adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Traba-

jo y Previsión Social. En caso de tal adhesión quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

Artículo 153-C.- "Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Artículo 153-D.- "Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada".

Artículo 153-E.- "La capacitación y el adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan en que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

Artículo 153-G.- "Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, presentara sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos".

Artículo 153-H.- "Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento estén obligados a:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y de más actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la

capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos; y

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Los artículos 153-I, J, K, L y M, los trataremos más adelante ya que se refieren también a la capacitación y al adiestramiento, -- pero van dentro de otros incisos.

Comentario a los artículos ya mencionados: Si bien es cierto que el criterio de los legisladores fue el de que todas las empresas otorgarán capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, dicho sentido llevaba como fondo el de la preocupación de que el trabajador mexicano debería de ser lo más apto posible para desempeñar la actividad que le fuese encomendada en su centro de trabajo, ya que la lucha de la clase trabajadora a sido el de obtener mejor trabajo, a menos desgaste de energía; pero la gran mayoría de las empresas lejos de cumplir con su obligación que la misma Ley Federal del Trabajo establece como para tal efecto, en su gran mayoría no cumplen con la capacitación y el adiestramiento que les es asignada, por una parte en los contratos colectivos de trabajo que rige la relación obrero-patronal en la empresa que se trate, requisito indispensable para poder registrar el mismo, -- ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso de que dicha cláusula no se encuentre incorporada a dicho contrato, se tendrá como incumplida dicha obligación por parte de los patrones, más sin embargo, hoy en día las empresas se abstienen en un 60% de llevar a la práctica la capacitación y el adiestramiento entre sus trabajadores, para mayor abundamiento la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pone como medio de apremio sanciones irrisorias que no rebasan la cantidad de \$10,000.00 como multa per no

cumplir con dicho requisito, además dichas empresas cuentan por una parte con la amistad de los delegados, quienes les condenan dichas multas este es por una parte y por la otra tienen el derecho de hacer valer el recurso de inconformidad mismo que se interpone ante el Tribunal Fiscal de la Federación, dando como resulta de la cancelación por alguna violación dentro del procedimiento que se siguió en las oficinas de las diferentes Delegaciones Federales del Trabajo o bien la confirmación de la multa; pero cuando ésta llega a aplicarse a transcurrido dos años y al tomar en cuenta la constante devaluación que día a día nos perjudica, resulta que dicha cantidad al pagarse también es irrisoria, y al ver esto los empresarios sencillamente prefieren no otorgar la capacitación y el adiestramiento a sus trabajadores por lo costoso que les sale, prefiriendo pagar las multas.

Para el otorgamiento de la capacitación y el adiestramiento debe de hacerse en forma mancomunada entre el sindicato y la empresa los programas que deberán de desarrollarse dentro de la empresa, concerniente a dicha actividad, pero la verdad es que en su gran mayoría las empresas son quienes elaboran a su arbitrio los programas de capacitación y adiestramiento para cumplir con el requisito de que el sindicato debe de aparecer como parte también, lo único que se hace es mandar llamar a tres o cuatro trabajadores que no sean conflictivos para que firmen representando sunuestamente al sindicato y cumpliendo así con dicho requisito, y que la forma legal es el de convocar a una asamblea de trabajadores y ésta una vez que se encuentra legalmente constituida, deberá de nombrar los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, para que conjuntamente con representantes de la empresa, elaboren los programas de capacitación y adies

tramiento, situación que jamás se da sobre todo por el control -- que existe de la central obrera más poderosa de México (C T M), quién pone personas las cuales supuestamente representan los intereses de los trabajadores, situación que jamás se ha dado en ningún otro país, ya que los sindicatos están más a favor de la empresa -- que de los trabajadores, por lo tanto la capacitación y el adiestramiento es letra muerta.

Si bien es cierto que por regla general la capacitación y el adiestramiento, debe de otorgarse a los trabajadores durante la jornada de trabajo, porque en ésta el trabajador tiene compromiso con el patrón porque está sujeto a un horario, una vez terminado éste el trabajador no tiene ninguna obligación con el patrón, -- porque es dueño de su tiempo libre que le queda y le puede utilizar en la forma y términos en que mejor le convenga, más sin embargo, la mayoría de las empresas otorgan dicho beneficio a sus trabajadores fuera de la jornada legal, argumentando cualquier -- pretexto, como que se encuentran en quiebra; que no tienen para pagar salarios o que el trabajo está rezagado, etc., además existen instructores que les otorgan a las empresas constancias de -- las que se desprende que se otorgó capacitación y adiestramiento a los trabajadores de una empresa determinada, situación que jamás se dió, pero dicho justificante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo considera como cierto y por lo tanto la su- puesta capacitación y adiestramiento se considera cierto y los capacitadores o instructores carecen de ética profesional porque con dicho acto se está perjudicando a un sin número de trabajadores.

Existen derechos por parte de los trabajadores, cuando éstos les son violados, se da gran inconformidad entre ellos; pero --

cuando se trata de que cumplan con sus obligaciones, éstas no las conocen argumentando siempre falta de tiempo, enfermedad, etc., - lo que pasa es que son irresponsables, flojes y acuden cuando - - quieren, interrumpen las labores y programas de capacitación y -- adiestramiento.

2.- Instituciones de Capacitación y Adiestramiento.

a).- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El papel que ha jugado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a partir de las modificaciones introducidas a la Ley Federal del Trabajo en 1978, ha sido fundamentalmente de supervisión, registro y vigilancia en cuanto al cumplimiento de los preceptos legales adoptados en la materia.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, le corresponde el despacho de los siguientes asuntos: la aplicación de las -- normas del trabajo en su jurisdicción, así como vigilar su observancia y la propia aplicación que de dichas normas hagan las diversas autoridades del trabajo; vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo - - 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del - - Trabajo y en sus reglamentos elevar la productividad del trabajo, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento para el trabajo y la investigación sobre la materia en coordinación con la - Secretaría de Educación Pública; establecer el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento.

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública Fe-

deral en su artículo 40. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tendrá las siguientes atribuciones:

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

Fracción V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo.

Fracción VI.- Promover el desarrollo de la capacitación para el trabajo e investigación sobre la materia, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, le corresponden las siguientes actividades:

a).- "Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

b).- "Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales e 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, en su caso, sugerir con cada rama industrial e actividad, 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 en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e).- Aprebar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones - presenten;

f).- Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;

g).- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto:

h).- Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública, para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, y en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

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

k).- En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (Artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo)

Consideramos que dentro de las funciones que le competen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cuanto a la capacitación y adiestramiento, sobre el cuidado oportuno de la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, cabe hacer mención que esto se cumple en parte, en virtud de que con el ajuste presupuestal que existió en esta dependencia, por ende no existió contratación de personal, no -

obstante de que el trabajo aumenta día a día, por el sin número de negocios o empresas de nueva creación dando como consecuencia, acumulación de trabajo en dichas dependencias y el personal encargado de esta actividad es insuficiente por lo antes mencionado, por lo tanto las empresas y pequeños comercios no cumplen con la obligación de la integración de dichas comisiones, en consecuencia la capacitación y adiestramiento no se da en esos lugares, asimismo cuando se les llega a requerir para que cumplan con dicha obligación, gente de la misma Secretaría o el capacitador registrado ante la misma, llena únicamente los formatos entregándose a la dependencia federal, pero jamás se cumple con dicha actividad.

También se hace notar que en gran parte el sindicato de la empresa de que se trate, desempeña un papel muy importante para el cumplimiento o no sobre la capacitación y adiestramiento, es decir, da tristeza mencionar que los representantes de los trabajadores, quienes tienen la obligación de velar por los intereses de sus compañeros, los traicionan a cambio de ciertas prerrogativas, tratos preferenciales económicos, etc., y lo único que hacen es el de firmar las actas donde supuestamente se crean los centros de capacitación y adiestramiento, pero lo cierto es que el trabajador jamás se da cuenta de que existe ese derecho.

Asimismo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no cumple su función de supervisar el desempeño de las instituciones o escuelas que imparten capacitación y adiestramiento a los trabajadores, porque si bien es cierto que las delegaciones foráneas de esta dependencia únicamente cuentan con una persona encargada sobre el área de capacitación y adiestramiento, como lo ha indicado

anteriormente debido a la nueva creación de nuevas industrias, --- donde se requiere de un mínimo de seis u ocho gentes para atender precisamente sobre esta área.

b).- Dirección General de Capacitación y Productividad.

Antecedentes y Evolución que ha tenido la Dirección General - de Capacitación y Productividad.

La formación de esta unidad tiene antecedentes remotos, los - cuales provienen a su vez de tres unidades que habían venido funcionando con características y funciones específicas. Las unida-- des referidas son:

- 1.- Dirección de Productividad y Asuntos Económicos.
- 2.- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestra-- miento.
- 3.- Instituto Nacional de Productividad.

1.- Dirección de Productividad y Asuntos Económicos; tiene -- como origen el Departamento de Estudios Económicos e Investigacio nes Industriales, creado en 1954, elevado a Dirección de Estudios Económicos y Sociales el 1º de enero de 1973. Posteriormente cambia su denominación por la Dirección General de Estudios Económi-- cos y Estadística.

Finalmente y con motivo de la reestructuración interna de la _ Secretaría, cambia su denominación por Dirección General de Pro-- ductividad y Asuntos Económicos, el 1º de marzo de 1977. Por otra parte, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestra_ miento, tiene como antecedente principal el envío al H. Congreso_ de la Unión de las iniciativas de reformas constitucionales con -

con objetivo de modificar las fracciones XIII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y que dieron origen a las reformas publicadas en el "Diario Oficial" de la Federación el 9 de enero de 1978, reglamentadas en la Ley Federal del Trabajo de 1970 (en su artículo 132 Frac. IV), actualmente la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, ha trasladado sus funciones a la Dirección General de Capacitación y Productividad, unidad dentro de la estructura de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Instituto Nacional de Productividad, tiene su origen en el Centro Industrial de Productividad, creado el 19 de mayo de 1953, por medio de un convenio sobre cooperación técnica, el cual se celebra el 27 de julio de 1951, entre los gobiernos de los Estados Unidos de América y los Estados Unidos Mexicanos, al término de dicho convenio, el Centro Industrial de Productividad continúa operando mediante un fideicomiso que se celebró el 14 de julio de 1961, con Nacional Financiera S.A., por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, pero es hasta el 14 de agosto de 1965, que se crea el Centro Nacional de Productividad como asociación civil, con objetivo de otorgarle la formalidad legal necesaria dentro del derecho positivo mexicano.

Por otra parte, en junio de 1965, se crea el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra en la Industria (A R M O), el cual emana del Plan de Operaciones que suscriben en dicha fecha el gobierno de México, el fondo especial de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo. Así, el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria, continúa sus funciones bajo la administración --

del Centro Nacional de Productividad, también financiado por el Gobierno Federal por medio del fideicomiso ya mencionado al terminar la vigencia del Plan de Operaciones el 31 de diciembre de 1971.

El 29 de julio de 1977, se modifica el Contrato del Fideicomiso con el objetivo básico entre otros, de revisar la estructura del Comité Técnico e incluir a las dependencias del Ejecutivo Federal; que por motivos de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, deben participar en él, con otorgamiento de la Presidencia de éste a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como Coordinadora del Sector Público Laboral. De dicha revisión del contrato se deriva también la integración formal a dicho fideicomiso del Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria.

Así con la denominación Centro Nacional de Productividad - Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria, la unidad continúa sus funciones hasta el 24 de septiembre de 1982, en el que se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se crea el organismo público descentralizado, denominado Instituto Nacional de Productividad, conforme al artículo 89 fracción I. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 32, 40, 45, 49 y 51 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, de los organismos descentralizados y empresas de participación estatal y 9º de la Ley del Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público Federal.

El 4 de marzo de 1983, se decreta la disolución del Instituto Nacional de Productividad y se publica en el Diario Oficial de la Federación la reestructuración orgánico funcional del sector labo

ral, que concretiza en su reglamento interior principios tales -- como: suprimir estructuras que se superponían tanto en objetivos como en funciones; buscar una mayor integración orgánica funcional del propio sector; y administrar de manera óptima los recursos escasos de todo tipo disponible.

De acuerdo a dicho reglamento, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1983, se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad. (2)

De acuerdo al artículo 16 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Capacitación y Productividad, tendrá las siguientes funciones:

Artículo 16.- "Corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad, en coordinación con la unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento.

I.- Nombrar, promover, supervisar y asegurar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

II.- Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Productividad.

III.- Estudiar y en su caso, expedir convocatorias para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales e actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités.

IV.- Estudiar, y en su caso, elevar en relación con cada rama industrial e actividad, los criterios generales que señalan los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que corresponde.

V.- Autorizar y registrar en los términos de las disposiciones

nes aplicables, a las Instituciones e Escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño y en su caso, revocar la autorización y - - cancelar el registro concedido.

VI.- Aprobar, modificar e rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones - - presentan y llevar los requisitos correspondientes.

VII.- Practicar exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

VIII.- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones en las normas contenidas en el capítulo III Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo.

IX.- Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública, para implantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

X.- Llevar registros actualizados de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, por cada una de las ramas industriales e actividades.

XI.- Realizar programas de investigación de la productividad vinculados en los objetivos nacionales de desarrollo económico y social, así como promover la investigación de sus elementos en los sectores público, privado y social, e investigar las causas y elementos que inciden en la productividad y diseñar y proponer lineamientos de carácter nacional, así como lograr la justa distribución de los beneficios que se obtengan.

XII.- Promover y divulgar el conocimiento y aplicación de - -

métodos y sistemas de organización y administración, mediante la capacitación y desarrollo de personal, que requieran las actividades agropecuarias, industriales y de servicio de los sectores público, social y privado.

XIII.- Desarrollar y promover la aplicación de tecnologías adecuadas a las necesidades específicas de cada grupo, sector o región.

XIV.- En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría que sean a fines a las señaladas en las fracciones que anteceden. (Diario Oficial de la Federación del 4 de abril de 1983)

Sobre el particular nos permitimos manifestar que tomando en cuenta el amálgamo burocrático, cada uno de los jefes que llega a una dependencia, trae en mente diferentes formas de trabajo, las que están en camino cuando llegan, mismas que cambia para hacerse notar o por ser obsoletas o infuncionales, que pasa cuando un programa realmente esta dando sus frutos o metas deseadas, el encargado de esa área o actividad renuncia por diferentes hechos, llega otra persona y todo el trabajo tiene que volver a empezar, el tiempo que se perdió en consecuencia existieron pérdidas económicas, retraso en programas, cambio de actividad o funciones de una oficina, descentralización de actividades, que ya no les gustó el nombre de la actividad a desarrollar, como sucedió en la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que originalmente la capacitación y el adiestramiento la dirigía a nivel nacional la dirección denominada Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), y que después fue cambiada con el nombre de Dirección General de Capacitación y Productividad, esto es quizás por lo que resta del sexenio, ¿cómo se llamará --

para el nuevo sexenio ?, quizás los que vengan le respeten el nombre, pero es lógico suponer que dentro de los objetivos que actualmente contempla, algunos serán cambiados por otros con diferentes nombres, ya que el que llega tiene en mente el de crear -- algo nuevo o suyo, aunque sea lo mismo, pero con diferente nombre, por ésto considero que son males irremediables el cambio de funcionarios cada seis años, así como la remoción de la gente que a través de este tiempo se capacitó y adiestró para desarrollar una actividad que le fue encomendada y quienes la dirigen en su mayoría son trabajadores de confianza que al término del sexenio, el titular de la dependencia pide a sus colaboradores la renuncia de sus puestos, y éstos están al vaivén de la suerte el continuar o salir y que en la mayoría de los casos van a parar a otra dependencia gubernamental, donde su jefe logró colocarse y en donde la actividad que van a desarrollar es totalmente diferente a la que habían desarrollado, en consecuencia tendrán que capacitarse y adiestrarse de nuevo para desempeñar el nuevo trabajo y por lo tanto esto retrasa el trabajo, por una parte, pero en el aspecto cultural les es benéfico porque entre mejor se capaciten y adiestren, más producen, menos desgaste físico y mental tienen, se sirven mejor asimismo y a su familia y en consecuencia a su patria. (3)

c).- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

" Es un comité bipartita de trato directo entre los trabajadores y el patrón y que constituye el eje de toda reforma legal en materia de capacitación y adiestramiento. (4)

Siendo la capacitación y el adiestramiento un derecho de todos los trabajadores sujetos a una relación de trabajo normada --

por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley Reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo y siendo la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento la base fundamental para el ejercicio de tal derecho, todos los patrones están obligados a la integración de estos órganos, bipartitas y paritarios, es decir, que estén representados por los trabajadores y por el patrón y que el mismo número de representantes del patrón debe ser por parte de los trabajadores. La Comisión Mixta debe guardar su carácter paritario y bipartita.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, tienen su fundamento legal en el artículo 153-I de la Ley federal del Trabajo y que dice así: " En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, los cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa".

I.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, se integrarán preferentemente con el siguiente número de representantes.

a).- Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.

b).- Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

c).- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón cuando dicha

Comisión represente a más de 100 trabajadores.

II.- El número de integrantes a que se refiere el criterio -- que antecede, pedirá aumentarse en forma proporcional, conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa.

A las empresas con 20 o más trabajadores se recomienda, integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, -- la cual puede contar con subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe.

III.- Se recomienda que los representantes que integren la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, reúnan las siguientes características:

1).- Per los trabajadores.

a).- Ser trabajador de la empresa.

b).- Ser mayor de edad.

c).- Ser reconocido por su buena conducta.

d).- Saber leer y escribir.

e).- Ser designado por los trabajadores; en el caso de -- que exista sindicato será conforme a las disposiciones estatutarias del mismo. A falta de sindicato ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

2).- For el patrón.

a).- Ser mayor de edad.

b).- Saber leer y escribir.

- c).- Ser reconocido por su buena conducta.
- d).- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y -- procesos tecnológicos propios de la empresa;
- e).- Ser designado por el patrón o su representante legal.

IV.- En una empresa se podrán constituir más de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran.

V.- Trabajadores y patrones deberán elaborar las bases generales del funcionamiento de las Comisiones Mixtas que podrán contener entre otras los siguientes aspectos:

1.- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en su artículo 153-I.

2.- Funciones específicas que deberán realizar.

3.- Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

4.- Duración en el cargo de los representantes.

5.- Periodicidad y condiciones de las reuniones.

6.- Normas de operación para el registro y control de sus actividades.

7.- En su caso, normas de operación a que se sujetarán las Sub-comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y periodicidad en que se presentaran sus informes.

VI.- Se recomienda que la Comisión lleve un seguimiento escrito de sus actividades.

VII.- Las empresas informarán de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento a la Dirección a -

su cargo directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, a efecto de que se verifique la adecuada integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente.

Debido a que las subcomisiones Mixtas de Capacitación y adiestramiento, que se integren en una empresa servirán de apoyo a las funciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, las Subcomisiones no requieran de un registro por parte de la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En caso de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores con relación individual de trabajo, se debe anexar una lista con el nombre y firma de los trabajadores -- representados.

VIII.- Cuando existan cambios relativos a las Comisiones, -- las empresas deberán informar directamente a la Dirección a su -- cargo por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, so bre los mismos, con el propósito de actualizar a las Comisiones- Mixtas de Capacitación y Adiestramiento el informe sobre la --- actualización relativa a dichas Comisiones.

IX.- El objeto de esta información es que las empresas tengan la información lista para cuando se registre su Comisión -- Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, constituida en cada empresa o establecimiento, debe contar con su núme

re de registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para efecto de poder mantener actualizada la información relativa a la situación que guarda la Comisión (5)

Funciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, las cuales tienen su fundamento legal en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo.

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 imparte y del personal que recibe la capacitación, evaluando semestralmente los resultados.

Plan y Programa de Capacitación.- " Son los documentos de la capacitación, elaborados con base en la detección de necesidades y deben incluir.

- 1).- Los cursos a impartir.
- 2).- El objetivo de los cursos.
- 3).- Duración del curso en términos de horas, días, semanas, meses.
- d).- Quién impartirá la capacitación. (6)

Los cursos de capacitación pueden ser impartidos por:

I.- Capacitadores Internos: " Son aquellos trabajadores que dedican parte o la totalidad de su jornada laboral para capacitar a sus compañeros.

II.- **Capacitadores Externos:** " Son personas físicas o instituciones capacitadoras registradas ante la Dirección General de Capacitación y Productividad, con la autorización correspondiente para impartir determinados cursos.

Institución Capacitadora, entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario, personal docente y programas de capacitación y adiestramiento entre otras y que este autorizada para impartir capacitación y adiestramiento.(7)

b).- sugerir a los agentes capacitadores las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento que requiera la fuente de trabajo.

c).- Verificar que los agentes capacitadores externos que van a ser contratados por la empresa, cuenten con el registro correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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 otros externos que aparezcan en el Plan y los Programas de Capacitación y Adiestramiento autorizados a la empresa, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante.

Constancia de Habilidades Laborales: " Es el documento que --
certifica y acredita las habilidades y los conocimientos adquiri-
dos por el trabajador ". (8)

La constancia se entrega al trabajador una vez que ha sido --
totalmente capacitado o cuando haya aprobado un examen de suficien-
cia, demostrando sus conocimientos. La constancia debe ser --
certificada por el instructor y autenticada por la Comisión --
Mixta de la empresa.

Las Constancias de Habilidades Laborales son independientes -
de cualquier otro documento de carácter simbólico que los agentes
capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o - -
adiestrados.

e).- Practicar a los trabajadores los exámenes y emitir el --
fallo correspondiente.

f).- Verificar el funcionamiento de los agentes capacitadores
internos o externos, conforme al establecido en el Plan y Progra-
mas 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 correspon-
diente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como --
autoridad competente.

g).- Presentar el apoyo necesario en la detección de necesi-
dades 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 implantar de acuerdo con el diagnósti-

co de necesidades, dentro del alcance de los conocimientos que la Comisión tenga de las actividades esenciales que compongan los puestos de trabajo existentes en la empresa 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 donde está constituida la Comisión, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimiento de procedimientos que beneficien el 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 de Capacitación y Adiestramiento 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 por 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 deba rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y además facilitar el funcionamiento de la Comisión.

k).- Verificar que se expidan las Constancias de Habilidades Laborales y entregándolas al destinatario debidamente firmadas y autenticadas.

Atribuciones de los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

- 1.- Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y extraordinarias que se convoquen.
- 2.- Hacer uso de la palabra.
- 3.- Hacer sugerencias o recomendaciones en relación a los puntos tratados en la orden del día.
- 4.- Analizar y discutir los asuntos relativos a la capacitación.
- 5.- Votar en relación a los programas presentados en las sesiones.
- 6.- Firmar las actas de reunión de la Comisión.

Los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, tanto representantes del patrón como de los trabajadores, duraran en su cargo 2 o más años según lo determinen las partes, a partir de la integración de dicha Comisión, mientras no renuncien o sean destituidos.

En caso de cambio de uno de los integrantes se dice: la nueva designación deberá hacerse del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en un plazo no mayor de 30 días.

Las sesiones de la Comisión podrán ser de carácter ordinario o extraordinario.

Las sesiones ordinarias se efectuarán cada año y las extraor-

les ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Facultades de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

1.- Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas industriales o actividades respectivas;

2.- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

3.- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

4.- Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

5.- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

6.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos para tal efecto. (art. 153-K de la Ley Federal del Trabajo).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento. (art. 153-I de la Ley Federal del Trabajo).

e).- Consejo Consultivo.

" Para el cumplimiento de las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, será asesorada por un Consejo Consultivo, el cual estará integrado de la manera siguiente:

- 1.- Por representantes del Sector Público;
- 2.- Por organizaciones nacionales de trabajadores; y
- 3.- Por organizaciones nacionales de patronos.

A razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Publico 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 Energías, 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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del 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.

Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de actividades en materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores, en materia de registro de Constancias de Habilidades Laborales; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el -- Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los -- presidirá; sendos representantes de la Secretaría de Educación -- Pública, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del -- Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las -- organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de -- las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de -- la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda, expedirán conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida -- cada uno de ellos.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México 1979, P. 83
- 2.- Manual de Organización, Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1983, pp 17-18-19.
- 3.- Revista Mexicana del Trabajo Tomo IV, Editada por la --- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981
- 4.- Idem. P. 29
- 5.- Diario Oficial de la Federación 10 de Agosto de 1984
- 6.- Glosario de Términos Empleados en Capacitación y Adiestramiento.
- 7.- Idem. Glosario de Términos, P. 96
- 8.- Ob Cit Glosario de Términos, P. 88
- 9.- Ob.Cit Manual de Organización, P. 20.

CAPITULO IV LA CAPACITACION PARA MENORES.

La ideología social que une al pensamiento y la acción de los trabajadores, se funda en el principio de la equidad, es por ello, que la misma se sustenta en la práctica cotidiana, cuyo único fin es el de velar por los intereses de la clase trabajadora y de manera especial de los menores, siendo éstos, aquellos que no han alcanzado la edad de ciudadanos, según lo contempla la propia - - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que la propia Ley del Trabajo distingue también, entre los trabajadores menores de 16 y mayores de 14 años el cual se estipula en el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo.

El Gobierno del Pueblo Mexicano, no debe ser casa de privilegiados, debe mantener sus puertas abiertas a los trabajadores - - responsables que laboren cotidianamente para engrandecer a México; asimismo, las empresas nacionales y transnacionales, deberán de abstenerse de llevar a cabo distinciones entre los trabajadores - que laboren en las mismas, y lo único en lo que debe existir tal distinción debe ser en cuanto a la consideración que se otorgue a los menores trabajadores, en lo que deberá de tomarse en cuenta - situación económica, educativa, origen y razón social, porque en un momento dado, tomando en cuenta el porcentaje de que índice de natalidad es la que prevalece en la actualidad es la de la edad - adolescente y éstos serán en lo futuro el porvenir y los que construirán un México mejor, por lo que deberá de proporcionárseles -- todos los medios a su alcance para poder lograr su objetivo; pero sin ser explotados como suele suceder, por la mayoría de los empresarios mexicanos, que lo único que toman en cuenta es el florecimiento de su propio patrimonio: pero jamás quieren hacer parti-

cite del mismo a aquellos que de alguna u otra forma cooperan con su desgaste físico y mental para la obtención del mismo a muy -- temprana edad, que viene siendo los menores trabajadores, mismos que se encuentran desprotegidos por quienes tienen encomendada su misión de velar por el bien de la juventud mexicana; que son los funcionarios públicos encargados de esta difícil tarea.

La primera expresión objetiva de la justicia social, entraña, que una sociedad debe de crear si quiere ser hábil y si quiere -- ser justa, y es por ende que consideramos que a los menores trabajadores, debe de proporcionárseles los medios necesarios con que cuenta la sociedad, para conducirlos por un camino justo y no al de explotarlos; y así podemos indicar que si una fábrica o dependencia gubernamental, no es hábil para cumplir con la obligación de capacitación y adiestramiento, misma que fue elevada al rango de garantía constitucional un día 1º de mayo de 1978, que con --- ello representa la mejor alternativa para elevar la productividad nacional y dar los alicientes para una mayor industrialización al país, al no cumplirse con dicha función, consideramos que éstas -- son ineficientes e injustas, ya que como puede verse en los antecedentes históricos de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que México fue creador de los derechos sociales, al incorporar en la Constitución de 1917 las Garantías -- Constitucionales, ya que nuestra Constitución fue el resultado de una convulsión social, anterior a otras convulsiones sociales que después exarcaron el pensamiento de las garantías sociales, ya -- que como de todos es sabido, en México el trabajo era considerado como un instrumento de producción, el trabajador esclavizado por los poderosos, era vendido con la tierra como eran vendidos los animales y sin tener a equivocarnos valía más un caballo del --

patrón que un veón acasillado de la hacienda.

Asimismo debemos de tomar en cuenta que en la época Porfiriana, hubo una Ley " De servicios sanitarios ", en donde se quiso - dar la apariencia de proteger a los trabajadores, estableciéndose una jornada máxima de 12 horas, reduciendo la ilimitada jornada - que le antecedió la cual estaba por encima de la antes indicada. - Tal es así que en el Juicio de Río Blanco, pronunciado por Don - - Porfirio Díaz para resolver el conflicto gremial, reconoció o - - consagró el trabajo de los menores de 7 años, de ese cúmulo de -- necesidades, de indignidades, creció la presión del caldero, de - los fenómenos sociales y estalló abruptamente en la Revolución de 1910, viniendo más tarde las ideas concebidas por el Partido Libre - ral Mexicano, encontrándose al frente de éste los hermanos Flores - Magón, que propugnaban el descanso obligatorio semanal, el sala- - rio mínimo de un peso, el pago en efectivo y la erradicación de - las tiendas de raya, siendo en parte éstos los que siembran la -- primera semilla para proteger a la clase trabajadora, asimismo, -- desde aquel entonces ya se contemplaba el trabajo de los menores - porque eran éstos los que acompañaban a sus padres al trabajo de - las haciendas y a quienes no se les pagaba centavo alguna por la - prestación de su servicio, los liberales mexicanos de aquel enton - ces siguieron pugnando porque se incrustara en la Constitución -- Política de los Estados Unidos Mexicanos, reclamación referen - ta a la protección del menor y así se planteó la reforma del artí - culo 5º Constitucional de 1857, único precepto que tocaba la cues - tión laboral limitada a consagrar la libertad de trabajo. - Dicho precepto establecía: " Nadie puede ser obligado a prestar - trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno con- - sentimiento; la Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga -

por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso, tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pague su destierro ", este artículo debía reformarse según proposición de la Comisión de los Constituyentes, percibida por el Gral. Francisco J. Mújica, para incluir la jornada de 8 horas, el trabajo nocturno prohibido a las mujeres y niños, descanso semanal, igualdad de salario para igualdad de trabajo, indemnización por riesgos y participación de los trabajadores, utilidades de la empresa, ésto se llevó a discusión en el Congreso Constituyente de Querétaro, después de discusiones altamente acaloradas, se propuso a la Asamblea un artículo que estaba redactado casi en los mismos términos en que ahora lo conocemos y que llevó el artículo 123 y, es precisamente que el Título 5º Bis, habla sobre el trabajo de los menores y de manera especial el artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, establece: " Que los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años, están obligados a proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo ". (1)

1.- Capacitación Técnica para Menores.

En cuanto se refiere a la capacitación técnica para menores que debe de otorgarse por los patrones, ésta prácticamente se va a dividir en un sin fin de ramas industriales, las cuales deberán de encuadrarse de acuerdo al tiempo y al espacio en que estamos viviendo, es decir, deberá de tomarse en cuenta el avance tecnológico, ya que en base a esto, deberá de irse capacitando al trabajador y de manera especial al menor, ya que los métodos son

diferentes para cada una de las técnicas que van prevaleciendo en el tiempo y en el espacio como lo hemos manifestado anteriormente y así tendremos secretarías bilingües, políglotas, secretarías -- mecanógrafas en máquinas manuales, secretarías especializadas en máquinas electrónicas, personas capacitadas en el manejo de sumadoras, de herramientas, computadoras, etc., es decir, la capacitación y el adiestramiento debe de ir variando y buscar métodos -- para lograr una capacitación más adecuada al momento en el que se va a desarrollar el trabajo que le es encomendado al trabajador, es decir la capacitación debe de estar al día, porque la tecnología avanza y ésta no se detiene. por eso es que dicha capacitación deberá de ajustarse a las necesidades de las empresas o dependencias gubernamentales, la forma debe de ser escrita para seguir un lineamiento a través de pasos o métodos que nos indicarán el camino a seguir para conseguir el fin propuesto y que deberá de ser ahorro en el desgaste físico y mental del menor trabajador y una mayor producción en el menor tiempo y gasto posible, en -- este renglón consideremos que al menor trabajador, no se le ha -- dado el cuidado que requiere, porque si bien es cierto, en la mayoría de los casos son repudiados por los patrones, argumentando -- que los mismos no les rinden, más sin embargo, como ciudadanos -- tienen derecho a obtener honestamente un modo de vida, por lo que deberá de capacitárseles a través de las dependencias encargadas de ello mismo que con posterioridad me permitiré enumerar.

2.- Formas de Capacitación.

Si volvemos la mirada hacia el pasado, podemos percatarnos -- del texto original del artículo 123 Constitucional, como un -- germen de los derechos sociales, que a través de la historia ha creci

do, se ha extendido y ha florecido conforme ha pasado el tiempo, toda vez que la Ley no debe de estancarse sino al contrario debe de ser dinámica ir con el progreso, ésta sólo tiene eficacia cuando va unida a la realidad en que se vive.

A los 62 años de vigencia del artículo 123 Constitucional, ha tenido tres etapas notables, la primera que culmina en el año de 1929, cuando el Congreso de la Unión en funciones de constituyente, decidió que las Leyes relativas al trabajo fueran expedidas exclusivamente por el Congreso de la Unión. La segunda etapa culmina en 1960, cuando el Congreso de la Unión incorporó al texto Constitucional los derechos de los trabajadores al servicio del Estado en el artículo 123 Constitucional, lo importante es que se reconoció la condición del trabajador para el servidor público y se equipararon los derechos a los trabajadores se dice a los del trabajador subordinado, con factor de la producción, y aquí cabe hacer mención de que en los primeros años de los gobiernos emanados de la Revolución Mexicana, los trabajadores ingresaban a las dependencias gubernamentales, cuando ni siquiera habían alcanzado la mayoría de edad que se establecía en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, que en parte gracias a ello, a la fecha han obtenido su jubilación consagrada en la misma Ley Federal del Trabajo a temprana edad, precisamente porque ingresaron a temprana edad a las dependencias gubernamentales o empresas privadas, y es precisamente en las dependencias del Gobierno Federal y Estatal, en donde se protege más al menor trabajador: por último, la tercera etapa fue cuando se incluyó el derecho al trabajo en el citado artículo Constitucional, por la forma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 1978, y es ahí como ha quedado manifestado con anterioridad el año en que se eleva la --

categoría de Garantía Constitucional a los derechos que tienen -- los trabajadores a ser capacitados y adiestrados por sus patrones. Las formas de capacitación se encuentran regidas por la Secretaría de Educación Pública, de conformidad a lo establecido por el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo, y quién deberá de -- coordinarlas con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, -- asimismo le compete al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, dicha función, en cuanto se refiere a los Estados que conforman el Territorio Nacional, éstos deberán de auxiliar a las autoridades Federales en cuanto se refiere a la capacitación y adiestramiento, como es información que le sea requerida para estar en aptitud de cumplir con sus funciones, participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, de reforzar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de capacitación y adiestramiento e intervenir en las medidas que se adopten para sancionarles violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local, coadyuvar en los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en este renglón consideramos que existe una flagrante violación a -- los derechos que el menor tiene sobre capacitación, ya que la mayoría de los patrones no cumplen con su obligación estipulada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o bien -- en el artículo 123 de dicha Constitución, ya que siempre interviene el favoritismo, influyentismo o en algunas ocasiones cuando -- son multadas las empresas, la Cámara Nacional de la Industria y -- de la Constitución, acuden ante los Gobernadores para solicitar -- su intervención para el efecto de que les perdonen las multas -- impuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya --

que se dá el caso que dichos funcionarios son socios de empresas o si no siguen el criterio de que el Estado en donde se encuentran ubicadas dichas empresas, no debe de ser conflictivo, para así atraer a las grandes empresas transnacionales, quienes se olvidan de que para poderse constituir como tales, tienen que cumplir y obedecer como primer término la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de renunciar a la protección de las Leyes de su país, eso es por una parte, por la otra, dichas empresas tratan de que los trabajadores que aglutine el sindicato blanco, en los que los líderes sindicales se abstienen de velar porque dentro del Contrato Colectivo se incrusten como una obligación del patrón de capacitar a los menores trabajadores; pero ha habido nuevos criterios y formas administrativas en materia de capacitación y adiestramiento, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de agosto de 1984, referente a los oficios números 01005 de fecha 2 de agosto de 1984, en el que indica que deberán de registrarse las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que así existirá un control ante dicha autoridad, y podrá detectarse si efectivamente los menores trabajadores se les otorga capacitación; y el oficio número 01006, señala que los registros deberán de presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y se indicará ante dicha autoridad cualquier cambio que pudiese dar la Comisión Mixta, a los planes y programas de trabajo, con ésto se podrá ser más explícito y eficiente y real en cuanto se refieren a capacitación, y el oficio número 01007 indica que al otorgarse capacitación a los trabajadores, deberá de extenderseles una constancia a los que reciban capacitación y dicha constancia deberá de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que consideramos que este do-

cumento deberá de servirle al trabajador para obtener un mejor -- salario, un mejor puesto, concursar para plazas vacantes o de -- nueva creación, etc., el oficio número 01008, en nuevo criterio a este respecto señala que, para que se registren las Comisiones -- Mixtas, los Planes, Programas y las Constancias que se otorguen a los trabajadores que reciban capacitación, deberán de llenar ciertos requisitos, y éstos, los marcará la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el oficio número 01009, señala que las formas -- para el registro de Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento, hay diversas formas y en estos formatos se indica cómo -- debén ser llenados: por ejemplo, las Comisiones Mixtas de ciertos Estados se dice: de ciertas empresas obedeciendo a su carácter -- y al número de trabajadores que tengan desde cinco en adelante, y también serán autorizadas estas formas de capacitación por la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que si bien es cierto que la Ley no señala que el patrón para capacitar a sus trabajadores no se requiere un número determinado de ellos, sino que -- basta con que exista un trabajador a sus servicios, éste tiene -- los mismos derechos que si hubiesen veinte o treinta, etc., y por lo tanto tiene la obligación de capacitarlo. (2)

En cuanto a las formas de capacitación éstas son variables, -- y varían de acuerdo a el lugar en donde se labore, cabe aclarar -- que las mismas deben quedar encuadradas dentro del contrato colectivo de trabajo, en los que se estipulará la forma y términos -- en que pueda capacitarse al menor trabajador y que desde luego -- será antes de ingresar a laborar, para así poder evitar riesgos -- de trabajo, también debe contemplarse en el contrato ley, en caso de que no se incruste la capacitación y el adiestramiento en el -- contrato colectivo de trabajo o en el contrato ley, éstos de --

acuerdo a las nuevas disposiciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no deberá de darseles trámite en cuanto a su registro, porque no cumplen con los requisitos señalados por la Ley, además la Secretaría de Educación Pública, tiene una misión importante que cumplir en cuanto se refiere a las formas de capacitación de los menores, ya que si bien es cierto que a través de sus escuelas es el lugar donde se capacita al menor porque precisamente en esos lugares es donde el trabajador, que siendo alumno a su vez es en esa edad cuando pasa por las aulas y tenemos el caso de los CONALEP, en donde salen con conocimientos de técnicos en construcción, quienes se encuentran ya capacitados para el desempeño de dicha rama, algunos otros lo son en contabilidad, en computación, etc., también se cuenta con los CETIS, Centro de Estudios Tecnológicos Industriales y de Servicios, de donde salen egresados con la especialidad de Técnicos en Alimentos, Técnicos en Programación de Equipos de Computación, los CEBETAS, son Centros de Bachillerato Tecnológico Agropecuario, en donde egresan Técnicos en Estudio de Suelos, de Frutas, Verduras, etc., CEBETIS Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios y los ITA, Instituto Tecnológico Agropecuario de donde egresan Ingenieros de Zootecnia y Fitotecnia; como puede verse estas instituciones desempeñan una importante misión en el porvenir del Pueblo de México y de manera especial el de formar trabajadores calificados, quienes ya se encuentran aptos para el desempeño de sus funciones, misión que le es encomendada al Gobierno Federal y así cuando ingresan a prestar sus servicios a empresas del Gobierno Federal, las primeras de ellas se abstienen de erogar cantidad alguna para la preparación del trabajo, porque si bien es cierto lo que siempre se ha pretendido es que todos los mexicanos sean hábiles y prósperos para el desempeño de un trabajo y no sean - -

inútiles a la sociedad en que viven; pero no del todo, el obrero mexicano cuenta con las posibilidades de poder ingresar a estos centros de estudio, ya que también es cierto que existe gran cantidad de obreros mexicanos y desde luego menores trabajadores, -- que no cuentan ni tan siquiera con educación primaria, y esto, -- a groso modo lo que se puede concebir como formas de capacitación para los menores trabajadores.

4.- Tipos de Capacitación.

La capacitación para menores trabajadores en cuanto se refiere al ámbito de su aplicación, de acuerdo a sus funciones que le van a encomendar al momento de ingresar a prestar sus servicios a particulares del Gobierno Federal, ésta varía en función de las ramas industriales y deberá de ajustarse en razón de la preparación que él mismo tenga al momento de efectuar gestiones de trabajo, como quedó mencionado, esto varía de acuerdo a la rama industrial que se trate y así tenemos que:

a).- Al tratarse de máquinas y herramientas, se tomará en cuenta al momento de capacitar al menor trabajador, todo lo relacionado a los inventos sobre este aspecto, y así se tratase de tornos, deberá de verse su constitución, es decir, la reparación en cuanto a piezas milimétricas se refiera, su manejo, proyectos de máquinas, funcionamiento, utilidad, ahorro de tiempo, negligencia, ubicación y todo aquello que concierna exclusivamente a este tipo.

b).- Productividad, aquí se enseñará al trabajador la técnica existente en el momento, para el efecto de producir más al menor costo, es decir, adquirir materia prima más barata, transporte más barato, construir vivienda más barata, etc., es decir, lo que

deberá de hacer hincapié es el de utilizar mejores métodos y técnicas para lograr producir más a un menor costo y tiempo y desde luego aplicado ésto a la industria en que se llebe a cabo dicho trabajo, la que es variable y el método o técnica también debe de ser variable, ya que no puede aplicarse el mismo a diferentes tipos de producción.

c).- Construcción, se refiere a una capacitación tecnificada, a base de conocimientos básicos los cuales son adquiridos en centros de estudios que hemos indicado con anterioridad, de donde egresan técnicos especializados para el desarrollo de un trabajo, el que debe hacerse en menos tiempo y ajustarse precisamente a cálculos efectuados con anterioridad, textil, refiriéndonos a la capacitación en dicha rama, como la es en el manejo de las máquinas, agujas, combinación de hilos, colores y técnicas para la obtención de mayores prendas en menor tiempo posible, es decir, se debe de tomar en cuenta una tecnología ya basificada.

d).- Contador Fiscal, aquí debere de tomarse en cuenta las ramificaciones de las empresas, en este sentido debe de capacitar se al trabajador en base a la ramificación de las empresas y naturaleza de las mismas, es decir, hay que tomar en cuenta la diversidad de objetos o prendas que produzcan en la empresa, es decir, la misma puede elaborar pantalones, blusas, ropa para bebe, sueters, colchas, cobijas, tapetes, etc., y a la persona que se capacita debe de estar al día en cuanto al aumento de la materia prima, la que vendrá repercutiendo en el precio de las prendas y es lógico que éste será diferente, y por lo tanto debe de tenerse conocimientos amplios para poder desarrollar eficientemente esa actividad; dentro de los tipos de capacitación que se han mencio-

nado, cabe señalar que aún existen un sin número de las mismas, - de acuerdo al número de actividades que se desarrollan dentro de la industria, y por lo que debe de concluirse que para poder llevar a cabo en forma eficiente el desarrollo así como la actividad de todos y cada uno de los tipos de capacitación, se requiere que el trabajador y de manera especial del menor trabajador, que es el tema que tratamos de exponer a groso modo, cuente con dichos conocimientos para llevar a cabo una eficiente labor y trabajo en el menor costo y tiempo posibles, con menos desgaste físico y mental y a la vez mayor producción porque lo que se trata es de buscar un beneficio para ambas partes.

4.- Objetivos de la Capacitación para Menores.

La idea del legislador de 1917, al contemplar en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el derecho a un trabajo social, contemplado en el artículo 123 de dicha Constitución, como las modificaciones llevadas a cabo a través de los tres periodos señalados con anterioridad, así como la elevación al rango de Garantía Constitucional en el año de 1978, por el Gobierno Federal, es triste y deprimente que a estas fechas la capacitación a los trabajadores por parte de las empresas y aún del mismo Gobierno Federal, es letra muerta, a pesar de ser un derecho social, diciendo además que la capacitación existe de Derecho más no de hecho a mi modo de ver; porque si bien es cierto, infinidad de empresas y entre ellas las consideradas pequeñas carecen de recurso económicos para poder erosionar cantidad alguna en el renglón de capacitadores externos o internos, en este último caso, únicamente se les daría una pequeña compensación, ya que

lo herían por el salario que perciben semanalmente, además debe de hacerse notar, la falta de ética profesional de quienes dicen ser capacitadores externos, que lo único que hacen es firmar la documentación que les es requerida a las empresas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; pero éstos jamás imparten los cursos establecidos en las empresas, sobre capacitación y adiestramiento, y no debemos de dejar olvidado que existe gran explotación entre los menores trabajadores, que suelen prestar su servicio, en tiendas de servicios, tales como Aurrerá, Comercial Mexicana, Blanco, Suburbia, Gigante, y las tiendas del Gobierno Federal como son: Tiendas del ISSSTE, HACIENDA, CONASUPO, Gasolineras, bocaderos, chicoleros, paleteros, etc., a quienes a cambio de unas cuantas monedas, son explotados en forma flagrante y no sólo ello sino que en su mayoría abandonan las aulas de la escuela para poder ganarse la vida por la irresponsabilidad de sus padres, quienes tienen la obligación de mantenerlos y darles por lo menos la educación primaria, pero claro está que al analizar a fondo este tema, traería como consecuencia otro tipo de situación como lo sería de tipo económico, social, moral, etc., pero lo que sí es bien claro que son explotados porque prestan su servicio, cada vez que existe desgaste físico y mental, y para mayor abundamiento, diremos que estas personas que les dan unas cuantas monedas por hacerles el servicio, los lastiman dentro de su dignidad, lo cual es un gran mal que todos tenemos derecho y la obligación de respetarnos los unos a los otros y no ofender de esta forma a nuestros semejantes, porque la verdad es cierto, que ellos lo hacen por satisfacer en parte una gran necesidad de encontrar algo para comprar un regalo, un juguete, para poder llevar el pan para sus demás hermanos, carentes de los más indispensables, que es el alimento, este tipo de situación a la fecha no

ha sido controlado ni legislado por el Gobierno Federal, nor lo -
que nosotros proponemos que debe de legislarse al respecto.

Por todo lo manifestado con anterioridad nos permitimos indicar los siguientes objetivos.

a).- Lograr un equilibrio entre el trabajo del menor y el patrón, tomando en cuenta los principios de justicia social.

b).- Estimular a los trabajadores para alcanzar una mayor -
productividad en la empresa y en el sistema económico en general.

c).- Otorgar la educación básica a quienes carezcan de ella, -
con cargo a los patrones, enviándolos a las instituciones encargadas para esto, como son: La Secretaría de Educación Pública, la -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el ISSSTE, etc., otorgando la capacitación a los menores trabajadores durante su jornada de trabajo.

d).- Multar a las tiendas, instituciones o empresas, o particulares, así como a comercios que en gran o mediana escala utilizan a trabajadores menores, que no cubran a éstos el salario mínimo vigente en la zona económica en que laboren.

e).- Otorgarles nuestros escalafonarios a aquellos que ingresen a laborar y que sean egresados de instituciones capacitadoras de las que hemos ya mencionado.

f).- Que se les otorgue puestos de confianza cuando su capacidad así lo demuestre.

g).- Que las multas se hagan efectivas y por ningún medio o -
intervención se consuelen o se condonen, ya que si no, sería letra muerta la capacitación como a la fecha sucedió que se les capacite de acuerdo a sus actitudes, y para ello deberá de someterseles previamente a exámenes psicométricos.

h).- Deberá de tomarse en cuenta también, el medio ambiente -

en el que se han desarrollado, así como en el aspecto económico.

i).- Que no sean objeto de malos tratos ni discriminaciones - como hasta la fecha suele suceder.

j).- Que aquellos que abusen de su ignorancia y bondad, que sean castigados a través de las leyes existentes en nuestro país.

k).- Que se les otorgue todos los beneficios y garantías que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla, así como las señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

l).- Que los sindicatos velen por el buen cumplimiento de la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores, principalmente de los menores trabajadores.

Cumpliendo con la capacitación y el adiestramiento, se tendrá un país más próspero, gente más preparada y capaz, para desempeñar los puestos que tanto la Administración Pública como las empresas les encomienden, así se dará eficacia en el trabajo, mayor producción a menor tiempo y menor desgaste físico y mental.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Foro Laboral 1981, Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, la.- Parte, Tomo 5o, PP 40-41- 12-13
- 2.- Frontoario de Legislación Sobre Menores, Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981 - PP. 370- 373.

CONCLUSIONES

- 1.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
- 2.- Los patrones deben respetar el trabajo de los menores trabajadores, amparándose a la Ley Federal del Trabajo.
- 3.- Con la Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprime el Contrato de Aprendizaje y se establece, a través de la fracción - IV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.
- 4.- Todo trabajador tiene el derecho a la capacitación y al adiestramiento.
- 5.- La capacitación en el trabajo permite una preparación eficiente y completa para el desempeño de alguna especialidad u oficio, a la altura de las actuales exigencias industriales otorgando a quienes al adiestramiento se someten la calidad de trabajadores, con las ventajas que de lo anterior se derivan en beneficio tanto de patrones como de trabajadores.
- 6.- Aún cuando la capacitación y el adiestramiento es una obligación para los empresarios, ésta los beneficia, siempre y cuando la realicen adecuadamente: concientes de su importancia, siguiendo los objetivos de la misma, y no considerándola como una imposición más por parte del Estado sino como una solución a sus problemas.
- 7.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento constituyen el canal de comunicación que permitirá a los trabajadores

dores emitir opiniones, efectuar propuestas y exteriorizar sus inquietudes y expectativas en relación con los métodos y procedimientos utilizados para llevar a cabo las acciones de capacitación y adiestramiento implantados en el trabajo.

- 8.- Los Menores Trabajadores no pueden formar parte de la --- Directiva de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, ni de la de los Sindicatos.
- 9.- Las Constancias de Habilidades Laborales, se entregarán al trabajador una vez que ha sido totalmente capacitado o cuendo haya aprobado un examen de suficiencia.
- 10.- La Capacitación y el Adiestramiento, es la misma para un - trabajador adulto que para un Menor.
- 11.- Para la integración de las comisiones mixtas de capacita---ción y adiestramiento, la asamblea deberá de ser convocada por la Secretaría de Trabajo y Prevención Social y precedida la misma a su vez por dichos funcionarios.
- 12.- Que ante la presencia de funcionarios de la Secretaría de Trabajo y Prevención Social en forma democrática el repre--sentante de los trabajadores en las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- Aguilar Mendoza, Jorge. El Trabajo de las Mujeres y de los Menores, Editorial Muñoz, Colección Atlamiliztli, México 1970.
- Alvarez del Castillo, Enrique. Derecho Individual del Trabajo, - Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II, México 1974.
- Amerena S. José Antonio. El Contrato de Aprendizaje y la Capacitación Obrera, México 1969
- Benavides, Luis y Otros. Capacitación para el Trabajo, Editado por el Centro para el Estudio de Medios y Procedimientos - Avanzados de la Educación, México 1976.
- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México 1985.
- Buen Lozano, Nestor de. Derecho del Trabajo Tomo I, Editorial - Porrúa S.A. México 1974.
- Buen Lozano, Nestor de. Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial - Porrúa S.A. México 1976
- Cavazos Flores, Baltasar. 15 lecciones de Derecho Laboral 3ª Edición, Editorial Trillas, México 1983.
- Queva, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. - Editorial Porrúa S.A. México 1974.
- Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa - S.A. México 1985.

Dávalos Morales, José. "Objetivos de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores", dentro de El Derecho Laboral - en Iberoamérica. Recopilador Baltasar Cavares Flores; Editorial Trillas, México 1983.

Gómez Rodríguez, Gudelia. Trabajo de Menores, Editado por la Revista Mexicana del Trabajo, México 1954.

Wuñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo I, México 1976.

Wuñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa-S.A. México 1983.

Revolina Roquía, Felipe. Prontuario de Legislación Federal del Trabajo, México 1910-1975.

Pina Rafael de. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa S.A. -- México 1975.

LEGISLACIONES.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editada por la Secretaría de Gobernación (Talleres Gráficos de la Nación, México 1983).

Ley Federal del Trabajo, Edición de la Secretaría del Trabajo -- y Previsión Social. (6a. ed.: Actualizada, Talleres Gráficos de la Nación, México 1984).

OTRAS FUENTES.

Diccionario Manual Ilustrado de la Lengua Española, Revisión y -
Prologo por D. Samuel Gali Gaya, 4º Edición, Barcelona 1987

Foro Laboral 1981, Antecedentes y Evolución del Artículo 123 ---
Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, lla. Parte --
Tomo V.

Gran Diccionario de Sinónimos, Editorial Brujeras.

Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento
Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981.

Manual de Capacitación y Adiestramiento Serie Técnica No.5, Edi-
torial Popular de los Trabajadores, México 1980.

Manual de Organización, Editado por la Secretaría del Trabajo y
Previsión Social, México 1983.

Programa de Acción Política más Importante de la Prerrevolución
Mexicana.

Frontuario de Legislación Sobre Menores, Editado por la Secreta-
ría del Trabajo y Previsión Social, México 1981.

Revista Mexicana del Trabajo, Tomo IV, 8a. Época, Editada por la
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981.

Diarios Oficiales de la Federación, (8 de agosto de 1979 y 24-
de agosto de 1984).