

301809

15

2g.



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

**ESCUELA DE DERECHO**

Con Estudios Incorporados a la  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO  
EN EL DERECHO LABORAL  
MEXICANO**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**LUIS RICARDO CRESPI ORTEGA**

México, D. F.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1989



## **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.

# INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	I
CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES GENERALES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	1
I.- EPOCA ANTIGUA.....	1
1) Babilonia.....	9
2) Grecia.....	9
3) Oriente.....	12
4) Roma.....	13
5) Edad Media y Epoca Moderna.....	17
6) Epoca Contemporanea.....	32
CAPITULO SEGUNDO	
ANTECEDENTES GENERALES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO	39
I.- EPOCA PRECOLONIAL.....	39
1) Cultura Olmeca.....	39
2) Cultura Maya.....	40
3) Cultura Teotihuacana.....	41
II.- EPOCA COLONIAL.....	44
1) Agricultura.....	45
2) Ganaderia.....	45
3) Minería.....	46
4) Regimen de Trabajo Indígena.....	47
5) Obrasjes.....	47
III.- EPOCA INDEPENDIENTE.....	49
IV.- EPOCA PORFIRISTA.....	50
V.- MEXICO EN EL SIGLO XIX.....	53

CAPITULO TERCERO

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL MARCO JURIDICO LABORAL MEXICANO.....	60
I.- Constitución de 1917.....	62
II.- Ley Federal del Trabajo de 1931.....	69
III.- Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo que Substituye a la del 18 de agosto de 1931.....	75
IV.- Ley Federal del Trabajo de 1970.....	79
V.- Iniciativa de Ley Mediante la cual se adiciona la fracción XIII del Apartado "A", de la Constitución Política en su Artículo 123.....	81
VI.- Decreto por el que se Reforma la Fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.....	90
VII.- Exposición de Motivos de la Iniciativa que Reforma la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento.....	93
VIII.- Debates de la Cámara de Diputados Sustentados en relación a la Iniciativa de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento.....	122
IX.- Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento.....	134
X.- La Capacitación y Adiestramiento en el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988.....	135
XI.- Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo.....	145
XII.- Estudio y Dictamen de la Cámara de Senadores en Relación a la Iniciativa del Ejecutivo de la Unión que propone el Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento.....	150
XIII.- Decreto que Reforma y Adiciona la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento.....	153

## CAPITULO CUARTO

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.....	160
I.- Capacitación y Adiestramiento.....	161
II.- Capacitación y Adiestramiento como Derechos y Obligaciones..	163
1) Capacitación y Adiestramiento como Derecho.....	163
2) Capacitación y Adiestramiento como Obligación.....	164
3) Objetivos de la Capacitación y Adiestramiento.....	167
III.- Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.....	169
IV.- Autoridades en Materia de Capacitación y Adiestramiento....	173
1) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	174
2) Secretaría de Educación Pública.....	177
3) Dirección General de Capacitación y Productividad (antes U.C.C.A.).....	183
4) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.....	186
5) Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.....	188
6) Consejos Consultivos Locales de Capacitación y Adies- tramiento.....	190
6-A) Consejos Consultivos Locales de Capacitación y A- diestramiento.....	192
7) Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.....	191
CONCLUSIONES.....	200
BIBLIOGRAFIA.....	203

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

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

Hablar de la capacitación y adiestramiento, es aludir al trabajador como factor fundamental para el desarrollo económico y social de una Nación. Es a través de éstos como la estructura económica de un país se fortalece, ya que no sólo es suficiente poseer los recursos naturales o materiales, sino también que éstos sean empleados de manera adecuada, de tal forma que se aprovechan al máximo, requiriéndose para ello una clase obrera más apta y diestra en su manejo y aprovechamiento, es decir, de personal que se encuentre actualizado por cuanto se refiere a las innovaciones que se implantan día con día en las empresas en desarrollo.

Para ello es preciso que se siga por el cauce del marco legal, por cuanto hace a la regulación de las actividades que en materia de capacitación y adiestramiento se han venido desarrollando a lo largo de la historia del hombre, y en la cual habremos de encontrar en esta materia de estudio, una enseñanza de tipo rudimentario en sus primeros lustros, utilizada para el desempeño de labores caseras y artesanales; siendo los maestros los jefes de familia y los aprendices los hijos de familia, de manera que las costumbres y conocimientos se transmitan de generación en generación.

En el desarrollo del presente trabajo, haremos una breve semblanza de las primeras civilizaciones, por cuanto hace a sus tareas encaminadas a la enseñanza de trabajos, tales como la agricultura, la ganadería y la artesanía, en la cual se destaca el empleo de mecanismos y utensilios de

### III

masiado rudimentarios, instrumentos que con el paso del tiempo habrán de irse perfeccionando, al grado de llegar a ser la causa de una transformación de índole económica, política y social.

Los primeros antecedentes sobre la industrialización los encontramos en Inglaterra, país en que tendrá lugar la llamada revolución industrial, dando con ello un giro total en las labores de la clase trabajadora, ocasionando serios desconciertos entre esta misma clase ya que con la introducción de las máquinas en las industrias, que en su totalidad eran ocupadas por trabajadores, ocasionara un alto índice de desempleo; a la vez que se terminaba por otra parte con aquellas viejas y rudimentarias labores de siglos pasados. Con dicha situación los trabajadores se vieron en la necesidad de adiestrarse para poder llevar a cabo el manejo de las máquinas y con ello no perder su empleo.

Observaremos en el curso de la presente obra, cómo los cambios que acontecían en los países europeos, influirían más tarde en nuestro continente, quien viviría durante largos años, sometido al yugo de los conquistadores, quienes al llegar terminarían casi todas las actividades rudimentarias de los pueblos habitantes de nuestras tierras en esos días.

Con la llegada de los españoles se empieza a desarrollar la actividad de la minería considerándose como una de las principales labores, quedando en último lugar las tareas artesanales, las cuales se impartían a los indios por conducto de los frailes.



#### IV

La situación de subordinación llegó a su término en el año de 1810, cuando el cura Don Miguel Hidalgo, llega a abolir la esclavitud, adquiriendo a su vez la Independencia del pueblo mexicano.

Las tareas legislativas en materia laboral durante esos días, como de cualquier otra, fueron mínimas, toda vez que en esos días lo importante era organizar un país independiente, nombrar un representante y crear una forma de gobierno; de ahí que la legislación sobre capacitación y adiestramiento fuera nula.

Los movimientos armados en nuestro país, prevalecieron durante largos años. Las injusticias, la explotación de la clase campesina, el acaparamiento de las tareas en unos cuantos, la falta de protección a la clase obrera, fueron quizás los motivos, entre otros, para dar inicio, a lo que sería la Revolución Mexicana, redactándose de esta manera, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; documento que enmarca en sus primeros 29 artículos las garantías individuales de todo gobernando, y sus numerales 27 y 123 consagran las garantías sociales de las clases campesina y obrera.

Para dar debido cumplimiento a los derechos consignados en el artículo 123 de la Constitución de 1917, fué menester la elaboración de un ordenamiento que regulara a dicho precepto, siendo la primera ley en materia laboral la de 1931, precediéndole más tarde la de 1970; siendo ésta última la que derogaría de su texto a la vieja figura del "contrato de aprendizaje", siendo una de sus mejores innovaciones en materia de -

trabajo.

Los citados ordenamientos legales, carecieron de una debida reglamentación sobre materia de la "capacitación y adiestramiento", conceptos que pasaron desapercibidos por los legisladores de aquellas épocas.

No fué, sino hasta el 9 de enero de 1978, en que apareció por primera vez en nuestra legislación mexicana, en materia de trabajo, lo relativo a la "capacitación y el adiestramiento"; ya que por Decreto de fecha ya señalada, se reforma el artículo 123, de nuestra Constitución en su fracción XIII, numeral que consagra la obligación del patrón de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento; y cuya reglamentación lo haría la Ley Federal del Trabajo.

Con las reformas al artículo 123 citado, las innovaciones sobre materia de capacitación y adiestramiento, no se dejaron esperar en la ley reglamentaria de dicho numeral.

Durante la lectura de este trabajo, observaremos las reformas que se han realizado en materia de "capacitación y adiestramiento", las cuales han contribuido de manera eficaz para la superación de los trabajadores, no sólo en su aspecto económico, sino también dentro de su familia; a la vez que esto representa una mayor productividad y una mejor producción, de ahí que se sigan cumpliendo con las políticas enmarcadas, no solamente en el Plan Nacional de Desarrollo 1982-1988, sino también en el próximo Plan de gobierno 1988-1994, y no terminar con una obra que a lo

largo de los años ha venido adquiriendo mayor fortaleza, misma que ha representado para nuestro país un avance en su desarrollo económico y social.

Por otra parte, es preciso que las autoridades encargadas de llevar a cabo la aplicación de la reglamentación que sobre materia de "capacitación y adiestramiento" prevalece hoy en día, conjunten sus esfuerzos, de manera tal, que no sean objeto de transgresión las normas que sobre esta materia hemos estudiado, ya que su violación representa una lesión para la clase trabajadora. Por ello, aludiremos dentro del cuerpo de esta obra a la participación que tienen tanto las autoridades como los patrones y trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento.

Con el presente trabajo pretendo establecer nuevos conceptos sobre lo que en verdad ha sido debidamente regulado y plasmado en la obra legal laboral que en materia de capacitación y adiestramiento se ha regulado, encaminada a velar por la protección y superación de la clase trabajadora, y por ende en el desarrollo y progreso de nuestra nación; así como el hacer una breve semblanza sobre lo que esta materia posee como derechos y obligaciones para las partes de la relación laboral.

Hoy he aplicado mis pocos conocimientos y hecho investigaciones, ya recopilando o adoptando parte de los criterios de distinguidos autores - que sobre este basto tema hoy pasa a ser objeto de mi tesis para alcanzar con ella mi licenciatura en derecho.

## VII

Considero que la capacitación y adiestramiento son los medios más eficaces para salir del subdesarrollo económico de nuestro país. De ahí que tanto trabajador, patrón y sindicatos deben concientizarse y obligarse entre sí para cumplir con la normatividad de esta materia a fin de e elevar las habilidades de los primeros, logrando con ello nuestro desarrollo tanto en lo económico como en lo social.

Para lograr lo anterior, es preciso que en el nuevo régimen presidencial se continúe impulsando las tareas ya iniciadas en materia de capacitación y adiestramiento, debiendo por ello comprenderse en el nuevo plan del gobierno 1989-1992 las nuevas políticas que tiendan a elevar a esta materia como hasta hoy se ha hecho.

**C A P I T U L O I****ANTECEDENTES GENERALES SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO****EPOCA ANTIGUA**

- 1) Babilonia
- 2) Grecia
- 3) Oriente
- 4) Roma
- 5) Edad Media y Epoca Moderna
- 6) Epoca Contemporanea

## CAPITULO PRIMERO

## ANTECEDENTES GENERALES SOBRE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

## I.- EPOCA ANTIGUA

El trabajo ha constituido siempre un hecho para la subsistencia y progreso de la humanidad desde que ésta existe. En un principio el hombre se vió precisado a trabajar encaminando su actividad a un esfuerzo por transformar y adoptar los recursos de la naturaleza para la satisfacción de sus necesidades.

En los albores de la humanidad, el hombre vivía en estado nómada, siendo su interés fundamental el proveerse de los medios necesarios para subsistir, para lo que se valía de instrumentos rudimentarios que su esfuerzo le iba llevando a descubrir, ejercitando así una actividad de trabajo impelido por su misma forma de vida, pero al darse cuenta de la realidad de no poder cubrir por sí solo determinadas necesidades de su vida, el hombre pasó de nómada a la vida sedentaria en la que fué esencial la convivencia con otros hombres pasando a ser, los rudimentarios sistemas de trabajo, propiedad de la comunidad entera; la actividad laboral empezó a hacerse en común y el producto de ella se distribuía igualmente; surge el intercambio de productos y la idea de colaboración, facilitando así gran parte de la convivencia del grupo.

Sin embargo, dado el sentimiento familiar y religioso de las primeras manifestaciones de convivencia humana, las relaciones de trabajo fueron en un principio esencialmente de tipo familiar; ésta desarrollaba y

perfeccionaban un oficio que se transmitía de padres a hijos, creándose una industria familiar que dió lugar a una tradición consistente en la herencia de los oficios de padres a hijos; buscando siempre el mejoramiento en la calidad de los productos, los artifices, obreros y artesanos de los pueblos antiguos pensaban que la elevada calidad de los productos era la mejor expresión de un pueblo o una región, por lo que en el seno de la familia se procuraba adiestrar a los hijos en el oficio de manera cuidadosa y metódica, constituyendo esto una forma primitiva de aprendizaje de oficios. Cada comunidad se esforzaba porque sus productos fueran los más originales y distintivos posibles. pues la calidad de los productos era la mejor embajadora de una región, gracias a lo cual se pudo llegar a la perfección de las grandes obras antiguas.

Pero si bien la economía de tipo familiar es característica de la Edad Media, también lo es la esclavitud, originada por la aparición de factores tales como la propiedad privada, el desarrollo de clases, la división social del trabajo, las guerras, etc.; todos estos factores originaron una crisis en las relaciones de producción que dió lugar a una nueva etapa social caracterizada principalmente por el hecho de que la propiedad de los medios de producción estaba concentrada en manos de los señores esclavistas; dando un nuevo giro a la concepción del trabajo.

A través de las diversas épocas y por diferentes factores, el concepto de trabajo ha ido variando y así nos encontramos que ni en un principio era considerado el trabajo como una actividad noble y necesaria para la supervivencia, en los tiempos de la esclavitud se conceptuaba al -

trabajo en forma negativa, ya que era considerado como una actividad deprimente que producía fatiga y por lo tanto indigna del hombre libre, - creándose la idea de que el trabajo correspondía únicamente a los esclavos; debido a esas ideas aun las personas libres que se dedicaran por necesidad al trabajo manual, se creían desgraciados, colocándose ellos mismos, por decirlo así en la categoría de esclavos.

Pero aunque el concepto que la humanidad ha tenido sobre el trabajo de las diferentes épocas, éste ha ido variando de acuerdo con las circunstancias, considerándose por algunos autores como una actividad noble y necesaria para la subsistencia o como una actividad natural del hombre, o bien como un castigo impuesto por los dioses; es indudable que el trabajo ha sido un hecho necesario e indispensable para la subsistencia y - desenvolvimiento del ser humano.

El trabajo entendido como actividad humana encaminada a la búsqueda de recursos para sobrevivir, ha sido indispensable, ya que el hombre desde siempre y esto es tan antigua como el hombre mismo, al darse cuenta de la necesidad del trabajo, en uso de su inteligencia, empezó a idear y descubrir métodos para facilitar las labores y así, al ir descubriendo y aprendiendo nuevos sistemas y técnicas que mejorarán la calidad de los productos, y al tener el hombre la necesidad de enseñar a sus hijos su propio oficio para establecer la relación de continuidad que hacía que el oficio de una familia pasara de generación en generación, se hizo indispensable el enseñar a los hijos menores los nuevos métodos y técnicas que facilitaban y mejoraban la relación del trabajo mediante un aprendi-



zajo práctico, llegándose a considerar en la antigüedad como un factor de vital importancia en la práctica de las artes y los oficios.

Técnicamente, todo trabajo requiere de un aprendizaje, puesto que para desempeñarlo, se requiere de un aprendizaje, esto es, saber hacerlo, si bien en un principio el hombre tuvo necesidad de aprender por sí mismo los trabajos, pronto cayó en la cuenta de la importancia que tenía un aprendizaje de las labores que, al principio, había costado tanto esfuerzo dominar, y principió a concederle gran importancia al aprendizaje.

La importancia de aprender, entendida como la transmisión y recepción de una habilidad manual, es obvia y dada la estrecha vinculación que existe entre el aprendizaje y el trabajo podemos decir que ambos son tan antiguos como la presencia del hombre en la tierra.

La industria, en la antigüedad, era preponderantemente de tipo familiar. Para el hombre primitivo la base de la organización social es la familia, por lo que la enseñanza se impartía en el seno de la misma; el menor aprendía el oficio familiar al ejemplo de sus mayores, padres y hermanos, ayudando por su natural tendencia imitativa y, con las ventajas del aprendizaje práctico desarrollaba una gran habilidad en el desempeño del oficio. Es ésta la explicación de la prosperidad de la industria familiar antigua y de cómo, de la enseñanza de los oficios de padres a hijos, se pudo llegar en materia artesanal a la perfección lograda en los productos de la antigüedad.

Dada la perfección y exactitud exigida en los trabajos en aquellos tiempos y la sujeción a que estaban sometidos los menores respecto de sus mayores, además de la educación familiar, el aprendizaje era lento, minucioso y metódico para asegurar su efectividad

La rigidez de los métodos y la dureza en los castigos en la enseñanza se impusieron, eran los medios para llegar al fin deseado, la perfecta capacitación del aprendiz en el oficio a fin de mejorar la calidad del producto habilitando al menor para quedar al frente del taller o industria familiar e incrementando las actividades económicas del grupo, considerando que una baja en la calidad de los productos repercutía en forma directa en la economía familiar.

En un principio, debido al sistema de economía doméstica y a que el aprendizaje se realizaba en el seno de la familia, era éste tutelado y regulado por las relaciones familiares, siendo dirigido por el padre quien se encargaba de corregir y castigar al aprendiz.

Por las diversas razones ya expuestas, desde la más remota antigüedad se ha procurado ordenar en forma racional el aprendizaje profesional, tomando medidas efectivas a fin de asegurar la mano de obra especializada.

Si el trabajo ha existido desde que el hombre apareció en la tierra, y el aprendizaje, entendido como la enseñanza del mismo, es tan remoto como éstos; ambos han formado parte de la actividad del hombre desde sus

relaciones humanas primarias, por lo que el derecho tuvo necesidad y -- preocupación de regírlas.

De esta manera el derecho hubo de tutelar aunque sea en una forma -- somera, las relaciones laborales primarias, por más que no podemos ha-- blar en aquellas remotas épocas de la historia, de un derecho específico del trabajo, tal y como hoy se nos presenta, debido a que las relaciones de trabajo han cambiado desde la antigüedad hasta nuestros días de acue-- do a las circunstancias de cada época.

El Derecho del Trabajo, como hoy lo conocemos, es indiscutiblemente un producto de nuestra época como resultado de las luchas sostenidas du-- rante el siglo pasado por la clase laborante, contra las injusticias de un sistema nacido de las transformaciones causadas por el advenimiento -- del maquinismo y el abaratamiento de la mano de obra; pero no por ser el Derecho Laboral un producto de la época actual, implica que en tiempos -- anteriores al siglo pasado, el trabajo no haya tenido una regulación ju-- rídica de acuerdo a las condiciones económicas sociales de cada época. Y es así que instituciones, como bien podríamos hablar del aprendizaje, ac tualmente tuteladas por el Derecho del Trabajo y formando parte de una -- disciplina de contenido específico, definido e independiente que consti-- tuye una rama especial del Derecho, se encuentran encuadradas en la his-- toria del Derecho tuteladas, no tan sólo por esta rama conocida como De-- recho del Trabajo, que cuenta apenas como disciplina autónoma con un si-- glo de edad, sino que caen dentro de la tutela del Derecho Común.

En el Derecho Común existían normas referentes al trabajo, pero la mayoría de las veces protegían no solamente a la persona que trabajaba, sino para aquéllas en cuyo beneficio se trabajaba, traduciéndose en una tutela no de las personas sino de los patrimonios.

Entonces, si bien no podemos hablar de un derecho integral, diferenciado, protector del trabajo en épocas anteriores a la contemporánea, sí podemos afirmar que, aunque sea en una forma superficial, el Derecho, - desde tiempos remotos, ha tutelado el trabajo, desde luego con el carácter protector de clase con que actualmente se manifiesta, así como con - normas que denotan una preocupación por la producción, por el resultado del trabajo, y en algunos casos, desafortunadamente pocos, llegó a preocuparse de aquellos que eran explotados en el trabajo; como es el caso del aprendizaje en el que verdaderamente se nota una intención del legislador de proteger la persona del aprendiz, generalmente menor de edad, - llegando inclusive a darle al aprendizaje la forma de un contrato con derechos y obligaciones para las partes, padre o tutor, maestro y aprendiz que efectivamente muestran un sentido proteccionista para la persona del aprendiz; garantizando y protegiendo también al maestro como veremos al estudiar la "Locatio" del antiguo Derecho Romano.

Después de estas breves reseñas sobre el trabajo y el aprendizaje - en forma general durante la antigüedad, es conveniente referirnos a los pueblos que en alguna forma reglamentaron el trabajo y su aprendizaje, - para seguir con un breve estudio de la situación laboral y del aprendizaje en la Edad Media, en los tiempos Modernos y en la Epoca Contemporánea.

## 1) BABILONIA.

En Babilonia el trabajo era considerado como un tabú, por lo que es ta ba re le ga do a l o s e s l a v o s; la organización social estaba compuesta según el Código de Hammurabi, rey de Babilonia 200 años antes de Jesucristo; por hombres libres, esclavos y una clase intermedia llamada "Nachkinú". La esclavitud, formada por los trabajadores era de dos clases, doméstica y patrimonial; aunque el trabajo era ejecutado principalmente por los esclavos, encontramos ya en el Código de Hammurabi reglas relativas a la producción y algunas destinadas a reglamentar los oficios y la mano de obra; respecto al aprendizaje le fué concedida una gran importancia encontrándose en dicho Código, normas que fijaban la remuneración que debía recibir el maestro por la enseñanza al aprendiz y normas que señalan la tarifa mínima para la retribución en cierta clase de trabajo; haciendo una clasificación además de las diversas especialidades profesionales. (1)

## 2) GRECIA.

En la antigua Grecia también se consideraba el trabajo manual como denigrante, por lo que el bienestar de la sociedad estaba supeditado - principalmente al trabajo de los esclavos; la mayor parte del trabajo era hecho por estos últimos.

---

(1) "ENCICLOPEDIA UNIVERSAL". Editorial Espasa Calpe, S.A., Bilbao. Tomo II. pp. 251-252

Pensadores como Platón y Aristóteles, justificaban la esclavitud e influyeron notablemente en la concepción despreciativa del trabajo. Platón en su obra titulada la "República", dice que los hombres no nacen todos iguales, pues unos nacen para el trabajo y otros para servir a los bien nacidos, a los amos. Platón desdeña el trabajo práctico y eleva el pensamiento como la superior meta de la vida, afirmando: "Cuando nos liberamos de la envoltura corpórea, el alma ascenderá a las ideas eternas y las contemplará sin esfuerzo. El pensamiento no es energía sino teoría, se desarrolla en un nivel de pureza metafísica que presupone el olvido del mundo exterior, el trabajo material es la antítesis de la sabiduría: Los trabajadores de la tierra... y los otros operarios... conocen sólo de las cosas del cuerpo... si finalmente sabiduría implica conocimiento de sí mismo, ninguno de estos es sabido por razón de su arte".

(2)

Del pensamiento de Platón se desprende que si bien se acepta que el hombre tiene necesidades materiales por satisfacer y el hombre libre está dedicado al ocio y a la contemplación, entonces otros deberán proveerle: los esclavos. Se llega al extremo de considerar la medicina, la cirugía y las artes como ocupaciones correspondientes a los esclavos. Los ciudadanos que por necesidad tenían que convertirse en obreros o artesanos, se ganaban el desprecio de sus congéneres y hasta hubo reducción en sus derechos políticos.

---

(2) *Ibidem*. T. XX. pp. 150-151

El aprendizaje de los oficios era transmisión de padres a hijos, ya se tratara de hombres libres o de esclavos.

La vida del artesano libre no pudo ser brillante en Grecia ni próspera, aún cuando en ciudades democráticas como Atenas había una mayor consideración para los artesanos libres, pues hasta se les permitió coaligarse formando las "Hetaires" y las "Eranes", que eran agrupaciones de artesanos constituidas más que para la defensa de sus intereses profesionales para fines fraternales y religiosos. Toleradas las "Hetaires" y las "Eranes" y considerando que el trabajo ha sido siempre el único sostén de los pueblos, por denigrante que se le considerara, hubo necesidad de reglamentarlo y así el gran Solón dictó leyes por las cuales se autorizaba a estas agrupaciones de artesanos a establecer su reglamento interno, reconociéndose su eficacia siempre y cuando no existiera contraposición con las leyes del Estado.

Al reconocer la importancia creciente del artesano en la economía, se dictaron en la época de Solón algunas normas relativas al aprendizaje; se obligaba a los padres a enseñar un oficio a sus hijos, bien capacitándolos ellos mismos o encomendándolos a algún artesano para su instrucción; considerando el aprendizaje como una tarea impuesta a los padres. La omisión se castigaba con la pérdida de derecho a alimentos en la invalidez o en la vejez; los padres al entregar el hijo al maestro para su enseñanza firmaba con éste un contrato de aprendizaje por la duración del mismo, después del cual se hacía un examen junto a los demás aprendices del mismo oficio para obtener el grado de maestro.

Pese a la gran mayoría de esclavos que en la antigua Grecia había - frente a los hombres libres y a la concepción negativa que por lo general se tenía del trabajo, el artesanado se desarrolló considerablemente, pero dado el carácter preponderantemente religioso de las "Hetaires", se relegó el conseguir mayor protección en beneficio del trabajo, quedando, como ya vimos, únicamente en el derecho griego, algunas disposiciones - dictadas por Solón sobre el aprendizaje y la reglamentación al trabajo - de las "Hetaires" que, en realidad no son normas propiamente de protección al trabajo sino solamente una tutela a instituciones que había que reconocer dada su importancia; pero sin mostrar una actitud proteccionista sobre los artesanos dentro de las "Hetaires" o sobre los aprendices, siendo más bien normas de reconocimiento, por lo que podemos decir que - en la antigua Grecia se dieron normas para asegurar una protección al - trabajo, aunque en mínima parte. (3)

### 3) ORIENTE.

En Oriente, como en Babilonia y Grecia, el artesano libre casi no - existió por ser el trabajo fruto de los esclavos y como no es posible en - establecer relación jurídica laboral entre amos y esclavos pues para que - pueda hablarse de una tutela del trabajo, hay que partir del concepto de hombres libres, por lo que se puede válidamente decir que en el antiguo Oriente no se dieron normas proteccionistas del hombre que trabaja, regu - lándose el aprendizaje de los oficios únicamente por las relaciones fami - liares.

---

(3) Ibidem. T. XXXI. pp. 85-86



## 4) ROMA.

Roma llegó a contar con una organización social, que incluía un - - gran número de esclavos, producto de su formidable podería militar que - le hizo dueña de gran parte del mundo antiguo. Los territorios conquistados daban a Roma tributos y esclavos, por lo que el número de estos últimos era considerable.

No obstante ello, había también un gran número de artesanos libres, sobre todo en los comienzos de la historia romana, lo que motivó la creación de Corporaciones de Artesanos, según algunos autores debidas a Numa Pompilio, segundo rey de Roma, llamadas "Collegia Opificum", pero de fines, más que de colaboración laboral, asistencial y de defensa de intereses profesionales, de carácter fraternal, político y religioso. Gran importancia tuvieron los Collegia que reunían a los carpinteros, a los trabajadores del bronce y cobre y a los tañedores de flauta y cuerno, teniendo los demás Collegia escasa importancia, tal vez debido a las condiciones precarias en que se desarrollaban las industrias en aquellas épocas o porque los Collegia antes mencionados, tenían una gran importancia para la guerra debido al grupo profesional que agrupaban; pues el estado romano, siendo guerrero por excelencia, era lógico que concediera preferencia a los asociados de dichos Collegia, considerándolos más como soldados que como simples artesanos. (4)

Como podemos observar, los Collegia más que organizaciones para de-

---

(4) Ibidem. T. XXXIX. pp. 797-798

fensa de los intereses del trabajo, fueron agrupaciones fraternales con fines religiosos.

El movimiento de conquista realizado por el Imperio Romano significó para éste la anexión de nuevos territorios, representando esto gran número de esclavos, lo que trajo como lógica consecuencia, un envilecimiento de los salarios, creando una miseria del artesanado que formando parte de los Collegia se convirtió en un instrumento de los políticos - que agitaron la vida de Roma en los últimos tiempos del periodo republicano.

En el año 67 antes de Cristo, Julio César suprimió los Collegia debido a su peligrosa intervención en la política, volviendo estos a renacer a la muerte de dicho emperador; interviniendo nuevamente en la política hasta que Octavio Augusto los sometió y retiró en definitiva de la política, sometiéndolos a una cuidadosa reglamentación y vigilancia por parte del poder público; después de Augusto y a resultas de la propagación del cristianismo, que cambió de una manera decisiva la situación - del esclavo pues dignificó el trabajo físico liberando al esclavo de su situación despertando en él el sentido del deber y del derecho preparándolo para un futuro trabajo productivo, las manumisiones se multiplicaron y la paz del imperio trajo como consecuencia una reducción considerable de los esclavos; lo cual propició la preparación del artesano libre de principios de la historia romana. A partir de Alejandro Severo se les dió a los Collegia una minuciosa reglamentación quedando bajo la sujeción y dependencia del estado, con lo cual se pretendía un dominio de

las actividades laborales por parte del Estado.

Los Collegia no podían instituirse ni disolverse sin autorización - del poder público, aunque sus componentes podían discutir y aprobar libremente sus estatutos, siempre que no fueran contrarios al orden público.

Los Collegia tenían carácter religioso, ejerciendo funciones de asistencia a favor de los socios y de sus familiares, interviniendo también en los funerales de sus miembros, dando a sus muertos una honrosa sepultura. No tenían una verdadera función profesional ni un régimen jurídico tutelar del trabajo "no tuvieron nunca los Collegia el carácter - francamente profesional de las corporaciones de la Edad media... eran ante todo por lo menos en los primeros siglos asociaciones profesionales - análogas a las Eranes griegas... tenían la apariencia exterior de las agrupaciones profesionales pero se echaba de menos el espíritu cooperativo, su ambición era más bien la de ejercer una influencia en la vida política que la de organizar un oficio.

Con respecto al aprendizaje no existe base para suponer que los estatutos de los Collegia se hubiera reglamentado; por lo que los Collegia no tuvieron ninguna relación con el aprendizaje como sucedió con las corporaciones de la Edad Media, en que el aprendizaje era la piedra angular del sistema corporativo; de esta manera correspondió en la antigua Roma al ciudadano en particular, el proveer sobre el aprendizaje de sus hijos o esclavos.

En la vida práctica se le dió gran importancia al aprendizaje. Algunos dueños de esclavos los confiaban a artesanos para que les enseñaran su oficio a cambio del beneficio de su trabajo; lo mismo que con los esclavos, los ciudadanos también colocaban a sus hijos o pupilos con un artesano para ser instruidos en un oficio mediante un aprendizaje práctico pagando al maestro determinada cantidad por la instrucción, o pagando la enseñanza del oficio con el trabajo del aprendiz y, en algunos casos hasta recibiendo el aprendiz una compensación por parte del maestro o título de ayuda para alimentos y ropa.

Las Locatio Operis, eran aquellos casos en que el padre o tutor colocaba al hijo, esclavo o alumno con un artesano para que recibiera la instrucción en el oficio y el maestro era pagado por la enseñanza.

Como una Locatio Operis o una locatio Operarum sin retribución en especie por lo que podría pensarse en una Locatio Operis colocándonos del legado del maestro al recibir el trabajo del aprendiz, o bien, como una Locatio Operarum, poniéndonos del lado del aprendiz al tomar como compensación la enseñanza recibida. (5)

Lo importante para nosotros es solamente establecer si el maestro se presenta como locator del trabajo de aprendiz o como conductor de éste, es decir, si pagaba por los servicios prestados por el aprendiz, o si era remunerado por la enseñanza, independientemente de los beneficios

---

(5) Ibidem. T. XXXI. pp. 380-381

que le reportara el trabajo del aprendiz, *Locatio Operis*. (6)

Podemos concluir que, cualquiera de las formas de las *Locatio* en que se encuentre el contrato de aprendizaje, éste no pierde su naturaleza y en el fondo el contenido es exactamente el mismo, sin importar a quien vá la retribución pues lo esencial es el aprendizaje práctico en un arte u oficio por lo que podemos decir que el Derecho Romano no dejó desamparado al aprendiz, tutelando la capacitación obrera a través del contrato de arrendamiento de servicios.

#### 5) EDAD MEDIA Y EPOCA MODERNA.

La Edad Media fué un período en la historia de la humanidad con duración de diez siglos, transcurridos desde la caída del Imperio Romano de Occidente en el año 476 hasta la toma de Constantinopla por los turcos en 1453, dando origen a un cambio radical en los principios y estructuras económico-sociales en relación con la época precedente. Se caracteriza esta edad, en una primera etapa, por el florecimiento del régimen feudal con su cerrada economía agrícola y, en una segunda etapa, por el despertar en contra de dicho régimen feudal, por las consecuencias políticas, económicas y sociales, que trajeron las cruzadas y por el florecimiento de una economía urbana formada por ciudades libres constituidas por mercaderes y artesanos en sustitución de la economía rural y familiar característica de las épocas precedentes.

---

(6) *Ibidem*. T. XXXI. pp. 394-395

El hombre medieval se encontraba atado al país que vivía; la inseguridad en los caminos a causa del elevado número de asaltantes y las continuas guerras, hacía imposible el libre recorrido por los territorios - de la Europa Medieval; el comercio a causa de esto y de las continuas - disputas entre los feudos debían reducirse al mercado local, la economía de la época, eminentemente agrícola bastaba para satisfacer las propias necesidades de la vecindad, siendo el sistema feudal la expresión natural de esa economía agrícola.

El feudalismo era un régimen político y social en el que la soberanía iba unida a la propiedad, el señor feudal por concesión de los reyes tenía todos los derechos que pertenecen al poder público siendo amo y señor absoluto dentro de su feudo debiéndole obediencia únicamente al rey; los feudos estaban compuestos por grandes territorios a que los nobles se habían hecho acreedores por sus méritos generalmente en la guerra; - dentro del feudo vivían a expensas del señor de los vasallos, los cuales trabajaban en los campos al servicio del Señor ganando a cambio la protección de éste con sus ejércitos y haciéndose también acreedores a vivir dentro de la amurallada ciudad y alrededor del castillo de su Señor; el feudo era por así decir una familia agrandada y hasta los contemporáneos se servían de esa palabra para designar al conjunto de personas reunidas bajo el gobierno del un jefe feudal.

Las ciudades como lógica consecuencia procuraron bastarse a sí mismas y entonces es cuando se origina el régimen corporativo.

Entre estas asociaciones de defensa de los intereses de una clase, las más antiguas son las "Gildas", las cuales son consideradas por algunos autores como antecedentes directos de las corporaciones medievales. Son asociaciones de mercaderes y artesanos que movidos por un interés religioso y fraternal se constituye inicialmente en núcleos de defensa cívica; prevaleciendo un estricto carácter gremial siendo el fin primordial un principio de solidaridad que se traducía en asistencia a los enfermos, la honra de la memoria de los fallecidos y la práctica de un parentizaje para quienes ingresaban a la misma.

Las ideas cristianas de caridad y fraternidad dan su carácter fundamental a estas instituciones y de este hecho deriva sin duda su posterior transformación en entidades preponderantemente mercantiles. Si bien las gildas perseguían fines como la fusión de intereses y ayuda mutua para los individuos de determinada profesión no podemos considerarlas como asociaciones profesionales, pues como ya vimos no perseguían fundamentalmente fines fraternales y religiosos, por lo que no es posible considerarlas como antecedentes de las corporaciones de oficio.

No obstante, dentro de las gildas se le concedió gran importancia al aprendizaje, llegando a ser condición necesaria para ser admitido en la asociación, el realizar un aprendizaje, que por lo general se fijaba en siete años y debía ser registrado en un contrato escrito.

Las gildas de mercaderes y artesanos florecieron en Alemania, Inglaterra y Francia llegando a adquirir gran expansión y poder al grado -

que en Inglaterra los reyes normados las combätieron pues dado su poderío representaban una amenaza para el poder real.

Como ya observamos, el despertar de la vida municipal resultado del descontento causado por el régimen feudal, provoca una aspiración definida hacia un estado social mejor, la aparición de las instituciones corporativas; inicialmente movidos más por el profundo sentimiento religioso reinante en la época, que por el ideal de mejoramiento y ayuda profesional, se forman agrupaciones de individuos de una misma actividad profesional y de las misma tendencia religiosa en que prevaleció el sentimiento religioso, se logra que se desprenda después un interés profesional. Estas asociaciones que se forman poco antes de los gremios, son - las "cofradías" y que constituyen el primer paso hacia el régimen corporativo característico del segundo período de la Edad Media, y así, la - constitución de la corporación o gremio, no es muy posterior; cuando ya se manifiesta la necesidad de fijar las normas estatutarias que requirieron la tutela de una economía en franco progreso, surgen del inicial sentimiento religioso de la cofradía, los gremios basados en la igualdad de oficios y en la defensa de intereses justos: esta influencia asociativa - dió cuerpo a los municipios los cuales después, al regular por medio del derecho las instituciones nacientes reconocen como asociación oficial la de los artesanos en corporación de oficio.

En los siglos XII y XIII la corporación aparece en Francia, Italia y España, ya formada con organización propia, actividades comunes que - dan cohesión a sus miembros y con cierta disciplina que jerarquiza las -



escalas gremiales.

Las corporaciones de oficio, en cuanto a asociaciones de individuos de un mismo oficio para la defensa de sus intereses gremiales perseguía en términos generales las siguientes finalidades: garantizar una efectiva protección al trabajo, evitando la competencia entre los maestros, impidiendo el trabajo a quienes no formaban parte del gremio y defendiendo el mercado contra los extraños; ofrecer una defensa material y moral - - creando una cohesión fraternal; frenar los abusos de los poderosos pudiendo enfrentárseles; uniformar los métodos de producción elevando la calidad de los productos, y lograr mediante una cuidadosa reglamentación una mejor instrucción de los aprendices en beneficio del futuro del gremio. (7)

Dentro del sistema corporativo existían tres categorías de personas que unidas trabajaban dentro del taller: maestros, oficiales o compañeros y aprendices. Cabe aclarar que la corporación era una asociación de artesanos con el grado de maestros que se unían con sus talleres al gremio, por lo que la corporación era un conjunto de unidades de producción propiedad de los maestros y a cuyas órdenes trabajaban los compañeros y aprendices.

Los maestros formaban la cumbre de la escala gremial, era el más alto grado a que podía aspirar un artesano y por fuerza tenía que haber pa

---

(7) Ibidem. T. XII. pp. 62-63

sado por los grados de compañero o aprendiz, además de haber hecho su obra maestra, condición indispensable para alcanzar el grado previsto en los estatutos de las corporaciones; al maestro se le exigía haber cumplido su aprendizaje y su etapa superior el compañerismo, pues era necesario acreditar no sólo que se había aprendido el oficio, sino que también había practicado como oficial o compañero; sin embargo, el aprendiz podía salvo cierto obstáculo, pasar a maestro una vez dado el examen de grado, pagados los derechos respectivos y cumplida la obra maestra para ser maestro el aspirante debía tener los recursos necesarios para "abrir tienda" o sea para instalarse cuando no heredaba ésta de otro maestro al que sustituía.

El grado siguiente en la escala gremial era el de compañero, del cual se alcanzaba una vez terminado el aprendizaje. Eran maestros en potencia generalmente eran trabajadores condenados a permanecer a perpetuidad sirviendo a los órdenes del maestro y con pocas esperanzas de ascender de grado dentro de la jerarquía gremial. Por lo general los compañeros eran antiguos aprendices que se quedaban en la casa del patrón habiéndose ofrecido a trabajar por un salario y siendo contratados libremente; el compañero dejó de significar un grado de la escala gremial para tipificar al trabajador en general que no podía convertirse en maestro por la falta de recursos económicos o de capacidad. Si bien el número de aprendices en un taller era limitado, el de compañeros era ilimitado y, al trabajar por un salario podían discutir las cláusulas de su contrato o bien escoger a su patrono; lo cual no podían hacer los aprendices, por ser finalidad esencial de un contrato la enseñanza del oficio -

parte del maestro. (8)

Dentro del régimen corporativo es donde se notó una preocupación - por reglamentar la importante institución del aprendiz. El aprendiz llegó a ser en esta época, piedra angular del sistema, por lo que el legislador se ocupó minuciosamente de éste, fijando derechos y obligaciones - tanto para el maestro como para aquél, duración del aprendizaje, etc. - Es el aprendizaje la primera etapa del artesanado en que la institución y el estudio exigen acatamiento a aquél que tiene autoridad y conocimiento para enseñar la profesión.

Los aprendices eran, por lo general, muchachos de diez a doce años de edad quienes eran entregados al maestro por los padres o tutores para su enseñanza en el oficio o profesión elegida; éste se comprometía a instruir al menor llevándolo a vivir con él, dándole alimentos y vestido, - compensándose la enseñanza con el trabajo del aprendiz dentro del taller y en ciertos casos con el pago de una cantidad estipulada en el contrato y que el padre debía abonar al maestro.

El aprendizaje como señala Gide "era una enseñanza no colectiva sino individual que tomaba la forma de un contrato entre el patrono y el aprendiz, contrato que comprendía de una y otra parte obligaciones y sanciones rigurosas; de parte del aprendiz la obediencia y que podía durar según el oficio largos años; así fue como se tomó la admirable clase de

---

(8) Ibidem. T. XII. pp. 68-69

los artesanos. No tenía que temer el maestro del aprendiz que una vez - instruido le hiciera la competencia, pues según el reglamento del régimen corporativo, no podía este establecerse sino cuando se hallara vacante una plaza de maestro, muy a menudo aquella misma del maestro en cuyo taller había servido y a quien sucedía. (9)

Como lo hemos descrito, el aprendizaje era un contrato con derechos y obligaciones para ambas partes, pero hay que hacer notar que, a diferencia del actual contrato de aprendizaje en que el contrato se celebraba entre el aprendiz y el patrón directamente, durante el régimen corporativo, las partes en el contrato eran el padre o tutor del aprendiz por una parte y el maestro por otra.

Las obligaciones del maestro no se agotaban con la enseñanza del oficio, ya que debía enseñar moral y buenas costumbres al menor, completando así la instrucción.

Las obligaciones del aprendiz eran fundamentalmente obediencia y dedicación al oficio, siendo deberes secundarios y derivados de los primeros el respeto al maestro y a sus familiares, el cuidar de las propiedades y herramientas, la no divulgación de secretos profesionales y el observar una intachable conducta. Frente a esas obligaciones el aprendiz tenía derecho a una cuidadosa instrucción en el oficio, a un buen trato y hasta una educación religiosa. Además, tenía el derecho de reclamar -

---

(9) *Ibidem*. T. XII. pp. 68-69

cuando se le sujetare a labores extraordinarias o le faltara alimento.

El padre o tutor del aprendiz podían pedir la rescisión del contrato y el pago de daños y perjuicios o prisión cuando el maestro al excederse en los límites de una corrección, lesionaba en forma exagerada al menor.

La duración del contrato de aprendizaje variaba según los estatutos de cada oficio, siendo por lo general de siete años con prórrogas en determinados casos. En algunos grados se podía acortar el plazo de duración del aprendizaje mediante el pago ciertas sumas de dinero constituyendo el pago un rescate del aprendizaje. (10)

Terminado el aprendizaje, el pase al grado superior de compañero se obtenía mediante un examen ante maestros en función de jueces, que tenía por objeto acreditar si se contaba ya con la destreza necesaria en el oficio para practicarlo como compañero y estar en posibilidad de, llegado el momento, confeccionar su obra maestra para saltar al primer grado de la escala gremial; en caso de aprobación del examen de aprendizaje, se entregaba un certificado de haber cumplido a satisfacción la primera escala dentro del régimen corporativo. El contrato de aprendizaje con determinado maestro podía finalizar sin que el pase al grado de compañero hubiera sido obtenido aún; es el caso de incapacidad o muerte o de cesión del contrato a otro maestro, en cuyo caso el aprendiz podía seguir

---

(10) SAINT LEON: "HISTORIA DE LAS CORPORACIONES DE OFICIOS". Buenos Aires, 1947. pp. 22-23

recibiendo la instrucción al amparo de un nuevo contrato con otro maestro hasta obtener su pase de grado mediante el examen reglamentario; también terminaba el contrato por notoria incapacidad para aprender el oficio, por la expulsión del aprendiz del gremio por faltas cometidas, por abandono del oficio o por muerte del aprendiz. (11)

En la España Medieval florecieron los gremios por los que las leyes de Partidas y el Fuero Juzgo regularon minuciosamente las actividades de éstos.

Las Partidas, el Fuero Juzgo y la Nueva Recopilación contienen interesantes disposiciones sobre el aprendizaje, que dan una idea de la importancia concebida a la institución en la España Medieval y Colonial.

El maestro debe enseñar su oficio lealmente al aprendiz dentro del tiempo convenido, a cuyo efecto puede y aún debe corregirle y castigarle con moderación en caso necesario. (12)

Si el maestro se excediera en el castigo al aprendiz dejándole lisiado, queda obligado a satisfacer los daños y perjuicios; y si lo hiciera se con palo u otra cosa dura, de manera que llegue a morir de las heridas o golpes, será desterrado por cinco años a alguna isla, a no ser que

---

(11) TORIBIO ESQUIVEL OBREGON: "APUNTES PARA LA HISTORIA DEL DERECHO EN MEXICO". 1937. Tomo I. p. 258

(12) ARCHIVO GENERAL DE LA NACION. "PANDECTAS HISPANO MEGICANAS". T. III. Tit. VIII. Ley II Partida 5. Nueva Edición, Librería J.F. Librería - Portal Agustinos 1852. p. 54

hubiese tenido intención de matarlo pues en tal caso tenía la pena de homicidio. (13)

Se nota en las anteriores disposiciones el afán protector del aprendiz, tomando en cuenta que generalmente se trataba de un menor de edad; en realidad el Derecho Español, no fué más benévolo para con el aprendiz, que el de otras naciones europeas; pero sí es en España en donde mayor abundancia de disposiciones tutelares del aprendizaje encontramos, debido a la mayor duración del sistema gremial en España, que en los demás países europeos y debido también al crecimiento económico español a raíz del descubrimiento de América.

Encontramos también normas que versan sobre el aprendizaje en las antiguas ordenanzas gremiales, relativas a la admisión de aprendices al gremio, duración del aprendizaje, forma de hacer los exámenes para obtener el grado de compañero, etc. Así podemos mencionar las disposiciones dictadas por Don Felipe III el 30 de junio de 1599 sobre las ordenanzas de los herreros de Barcelona por las que se confirman antiguas normas que fijaban el aprendizaje en tres años; las disposiciones dictadas por Don Felipe III en San Lorenzo por las que se prohíbe a los maestros de calafetería el tomar aprendices que no reúnan los requisitos fijados por las ordenanzas de calafatos.

El aprendizaje fué forzoso en España hasta el año de 1813, fecha en

---

(13) *Ibiden.* p. 55

que se decretó la libertad para ejercer oficios o industrias sin necesidad de exámenes o pruebas de competencias por lo que formó parte importante de la organización española desde la edad media hasta la independencia de las colonias.

Las corporaciones de oficios en España y Francia fueron evolucionando hacia una decadencia que contrasta con el brillo alcanzado en los siglos XIII al XV.

La descomposición del sistema corporativo empezó a causa de los graves abusos que al amparo de los gremios se cometieron. Por completo fueron olvidados los principios que habían inspirado a las asociaciones gremiales, el sentimiento de fraternidad, tan arraigado al principio fué poco a poco desapareciendo; las comunidades se esforzaban por restringir la competencia y disminuir el número de maestros, reservado el maestrazgo solamente para los hijos y yernos de los maestros, con exclusión de los simples compañeros; por lo que se originó un descontento general ante la imposibilidad de alcanzar el grado de maestro que era la aspiración máxima de cualquier artesano.

Posteriormente vino el abuso del monopolio ejercido en beneficio de unos cuantos sin importar la calidad de los productos ni tampoco la finalidad esencial de las corporaciones, que era la defensa común de los intereses profesionales y así, coartada la libertad se impidió todo progreso en la técnica y los precios aumentaron en general, ocasionando serios perjuicios.



Se inició de esta manera una lucha entre los distintos gremios y los pleitos y rencillas vinieron a sustituir a la antigua armonía y sinceridad.

Al mismo tiempo, el cambio de la situación económica debida al progreso en las técnicas de producción, el creciente intercambio comercial por los Estados entre sí a causa del incremento en sus relaciones originado en la época del Renacimiento, el inusitado aumento del comercio causado por el descubrimiento de América hicieron el sistema corporativo de producción insuficiente para satisfacer las necesidades de la nueva época, ya por razones de índole interno causadas por los mismos componentes del gremio, ya por causas externas, el sistema corporativo fué así desapareciendo poco a poco. (14)

Inglaterra fué el primer país en abolir el sistema corporativo en el año 1554 y mediante un acto del parlamento se dió un golpe mortal a las "Gildas" al confiscar sus bienes y prohibirles el poseer bienes propios; al mismo tiempo la reglamentación real se esfuerza en substituirse a la reglamentación corporativa, como se ve en los estatutos de Elizabeth sobre el aprendizaje, el oficial y salarios para mediados del siglo XVIII las gildas y cuerpos de oficio que sobrevivan ya no son más que asociaciones amistosas y de beneficencia. (15)

---

(14) SAINT LEON. Ob. Cit. p. 69

(15) Ibidem. p. 79

En Francia, en cambio, debido a las ideas individualistas y liberales que culminaron con la revolución de 1789 y que proclamaban el derecho absoluto de libertad de trabajo en oposición al régimen corporativo monopolista, se logra la abolición de las corporaciones en forma definitiva en el año de 1791, gracias a la intervención de Jaime Turgot, ministro de hacienda de Luis XVI, quien en 1776 publica un edicto que lleva su nombre que resulta determinante para la desaparición del sistema corporativo.

En dicho documento, este autor afirmaba el derecho del hombre como la primera y más sagrada de las propiedades condenando con toda severidad las corporaciones.

El edicto de Turgot declaraba la disolución de las corporaciones en consideración del derecho natural de libertad de trabajo y en la creencia de que la libertad bastaba para mantener el equilibrio económico con base en la ley de la oferta y la demanda. Este documento constaba de veinticuatro artículos, señalándose en el primero la libertad de trabajo para ejercer en nuestro reino la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazcan y hasta ejercer varias.

Cuando Clugny sucedió a Turgot como Ministro de Hacienda, seis meses después de la publicación del edicto, publicó uno nuevo, mediante el cual restituía el régimen corporativo al establecer seis corporaciones de Mercaderes de París. Con la ley de 2-17 de marzo de 1791 se abolió en definitiva el régimen corporativo; los artículos 2 y 3 consagraban la

supresión de las corporaciones, el último de estos numerales establecía: "A partir del 1 de abril próximo, será libre para todo ciudadano el ejercicio de profesión y oficio que considere conveniente después de recibir una patente y pagar el precio". (16)

A los pocos meses de vida de la Ley de 2-17, fué culminada por otra propuesta por el consejero Chapelier de 14 de junio de 1791. Esta ley remata por así decirlo las corporaciones de oficios que durante siete siglos habían sido el fundamento de la organización del trabajo en Francia; el criterio que la ley Chapelier tenía sobre las corporaciones se describe en los siguientes artículos:

"Art. 1.- Siendo unas de las bases fundamentales de la Constitución francesa el aniquilamiento de cualquier especie de corporación de ciudadanos del mismo estado o profesión, queda prohibido establecerlas de hecho por cualquier pretexto o cualquier forma que sea".

"Art. 2.- Los ciudadanos de un mismo estado o profesión, los empresarios los que tienen tienda, los operarios y aprendices de cualquier arte, no podrán cuando se encuentren juntos, nombrar presidente, ni secretario, ni síndico, llevar registros, deliberar o redactar reglamentos acerca de sus pretendidos intereses comunes".

---

(16) SAINT LEON: Ob. Cit. p. 84

En España se produjo el declive de las corporaciones de oficios en forma muy semejante a Francia; el 8 de junio de 1813 se decreta la libertad de establecer fábricas sin previo permiso ni licencia alguna, así como el ejercicio de cualquier industria y oficio útil sin necesidad de examen, título o incorporación a los gremios respectivos; con esta disposición y al ya no exigir al aprendiz incorporación a los gremios queda derogado el aprendizaje en España. El 30 de noviembre de 1814 por Real orden, se dispone el hacer un detenido examen y revisión de todas las ordenanzas gremiales, suprimiendo todo lo que pudiera lesionar la libertad de los comerciantes o industriales. Por fin, después de varios decretos que volvían a restablecer los gremios y otros que los volvían a prohibir, desaparece en definitiva en España el Régimen Corporativo por la ley del 6 de diciembre de 1836, la cual establece el decreto de las Cortes Generales del 8 de junio de 1813. (17)

#### 6) EPOCA CONTEMPORANEA.

Desde la época del Renacimiento se venían formando las ideas individualistas y liberales que inspiradas en el Derecho Natural exaltan la libertad y la igualdad del hombre sobre todas las cosas haciéndolo centro del mundo y centro de imputación jurídica de todo el orden estatal. Se hablaba de conjunto de leyes naturales que, formando parte de un orden natural universal le traían felicidad a los hombres, no debiendo nadie, ni siquiera el mismo estado impedir su libre juego. La vida económica de

---

(17) SAINT LEON: Ob. Cit. p. 160

los pueblos no permite reglamentación alguna, no debiendo tener la ley positiva otra finalidad que la de velar por que se respete el orden natural; por tal motivo y en defensa de esa libertad irrestricta que se decía debían tener los hombres, se propugnaba por una abolición a las restricciones a la libertad de trabajo y a la libertad de manufactura.

Con estos elementos se construyó el nuevo régimen: Todos los hombres son igualmente libres; lo fueron en el estado de naturaleza en el que cada quien perseguía su propia utilidad y deben continuar siéndolo, por lo que es necesario dejar a cada quien se desarrolle libremente y persiga, por su voluntad propia su interés personal sin más limitaciones que el no impedir a los demás idéntica libertad. El derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades y la misión del estado consiste en garantizar a cada hombre la esfera de libertad que el Derecho le concede.

Fué así como las ideas liberales individualistas en boga a fines del siglo XIX, con su exaltación de la libertad humana, unidas al despotismo de la monarquía provocaron un sentimiento en el pueblo francés - quien, con la bandera de supresión del poder absoluto de los reyes, la abolición de la nobleza, el establecimiento de una igualdad social y de libertad de trabajo, se lanza a la revolución de 1789.

Los principios individualistas y liberales de la Revolución Francesa, propugnan por alejamiento del Estado de los conflictos de trabajo, no interviniendo para nada en la organización del mismo, dejando actuar

libremente a las leyes naturales por lo que hace a la libre concurrencia. Por esta razón se llegó a considerar como delito toda asociación de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. Con la ley de Chappelier no sólo se suprimieron en Francia las corporaciones sino que también toda posibilidad de asociación, aboliéndose en aras a la libertad de trabajo el derecho de libre asociación.

Los obreros a causa de la supresión de las asociaciones, de pronto se encontraron sin protección, quedando a merced de los poderosos; la burguesía detentaba los elementos de la producción y dominaba el mercado, mientras que el artesano, antes unido para la defensa de sus intereses colectivos, se encontró desamparado y sin manera de colocar sus productos; los pequeños talleres de los artesanos fueron siendo aplastados paulatinamente por la gran industria la cual además aprovechaba los adelantos técnicos del maquinismo para acelerar la producción. A medida que prosperaba la industria se cerraban los pequeños talleres, el artesano fué a buscar ocupación, como uno más, en las fábricas de la burguesía; así se fueron dividiendo los hombres de la ciudad en poseedores y desposeídos, en capitalistas y proletariados. Con la aparición del proletariado dió origen a una nueva etapa en la lucha social. (18)

La formación del proletariado es producto del régimen capitalista de producción originado por la Revolución Francesa y por el maquinismo. Por cuanto hace a la primera, debido a que dió al hombre una libertad ab

---

(18) MARIO DE LA CUEVA: "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, S.A. Edic. II. Méx. 1981. pp. 15-16

soluta para dedicarse al trabajo que más le agrada, destruyendo en aras de esa libertad el derecho de asociación profesional por considerarlo lesivo a la libertad individual de trabajo, propició el caos al querer considerar una igualdad de derechos donde de antemano existía una desigualdad económica y así, el hombre no podía dedicarse al trabajo que más le agradara con absoluta libertad pues estaba supeditado a los poderosos - viéndose en la necesidad de aceptar cualquier trabajo con el salario que le ofrecieran y sin estar en la posibilidad de defenderse debido a sus - urgentes necesidades económicas; por el advenimiento del maquinismo pues, al incorporar el avance técnico con secuencia de la incorporación del vapor a la industria se produjo como consecuencia lógica una desocupación de los obreros, lo que ocasionó un abaratamiento de la mano de obra, circunstancia que fué aprobada para explotar despiadadamente a la clase trabajadora.

De esta manera se desarrolló en el proletariado una conciencia de - clase explotada, convirtiéndose en su objetivo principal la reimplantación del derecho de asociación para poder luchar unidos en contra de la clase que los oprimía. Es en esta etapa de lucha en contra de los principios liberales durante el siglo XIX donde podemos encontrar el nacimiento del Derecho del Trabajo como rama del Derecho, protectora de una clase social determinada.

El Derecho del trabajo nació como resultado de las circunstancias - creadas por el sistema capitalista de una producción; el capitalismo tuvo que ceder ante el empuje del proletariado y así nació el Derecho del

Trabajo como una concesión de la burguesía para calmar la inquietud de - las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado, lo- grada por la fuerza que proporciona la unión, y como esfuerzo final de - la burguesía para obtener la paz social.

nacio primeramente el derecho individual del trabajo como concesión forzosa que el capitalismo tuvo que hacer a los trabajadores; y así, se iniciaron las medidas para reducir las horas de trabajo para la protec- ción en trabajos insalubres, sobre el trabajo de las mujeres y los meno- res entre otros derechos. Al lado de ese derecho individual del trabajo marcado con esa idea concesional del capitalismo, nos encontramos con el Derecho Colectivo, caracterizado por la unión de la fuerza para enfren- tarla al dinero acumulado y de ahí que el derecho del trabajo en su as- pecto de derecho colectivo tenga como principio jurídico en contra de la ley Chapelier la lucha por la unificación de los trabajadores para poder se enfrentar en forma colectiva al patrón, es una lucha por la libertad de coalición.

En Francia, debido a que las relaciones de trabajo durante una gran parte del siglo XIX estuvieron supeditadas a los principios básicos de - la Revolución de 1789, y el Estado no intervino en el trabajo humano, no se tuteló al aprendizaje sino hasta el año de 1851, pero ya en el año d' 1840 había prohibido el trabajo a niños menores de 10 años, por lo que partir de entonces la edad mínima para los aprendices fué de diez años de edad.



Durante el siglo XIX, Inglaterra dió más importancia que Francia en cuanto hace al trabajo de los menores y al aprendizaje, encontrándose ya desde el año 1803 con una Factory Act, relativa a los aprendices de la industria algodonera, fijando ciertos límites en la duración del trabajo de los niños y prohíbe el aprendizaje antes de los nueve años de edad, - así como el trabajo nocturno de los aprendices, obligando además a los patrones a velar por la instrucción elemental de los niños trabajadores.

Por último en España con la reglamentación del trabajo de los menores, inicia su legislación laboral en el año de 1873. (19)

---

19) MARIO DE LA CUEVA. Ob. Cit. p. 19

## C A P I T U L O II

## ANTECEDENTES GENERALES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

## I.- EPOCA PRECOLONIAL

- 1) Cultura Olmeca
- 2) Cultura Maya
- 3) Cultura Teotihuacana

## II.- EPOCA COLONIAL

- 1) Agricultura
- 2) Ganaderia
- 3) Mineria
- 4) Regimen de Trabajo Indigena
- 5) Obrajes

## III.- EPOCA INDEPENDIENTE

## IV.- EPOCA PORFIRISTA

## CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES GENERALES DE LA CAPACITACION  
Y ADIESTRAMIENTO DE MEXICO

## I.- EPOCA PRECOLONIAL

Realizado el análisis de la situación que prevalecía en los antiguos países, en relación a sus labores u oficios, es menester que pasemos ahora a estudiar a las civilizaciones de nuestro antiguo México, aludiendo entre otras a la cultura Olmeca, la Maya y la Teotihuacana.

## A) Cultura Olmeca.

La antigua civilización Olmeca, tuvo su origen en el sureste de nuestro país, en la región que se localiza entre el Río Grijalva y el Río Papaloapan; entre el 1500 y 99a. de J.C. (20)

La razón de considerar al mundo Olmeca como el iniciador de la civilización, se deriva principalmente de su extraordinaria escultura de cabezas, altares y otras numerosas piezas, las cuales no sólo reflejaban una excelente estética, sino también un adelanto técnico fabuloso. Apareciendo la talla preciosista de figurillas de jade que representaban al hombre y a la mujer. (21)

---

(20) CIRO E. GONZALEZ BLACKALLER. "SINTESIS DE HISTORIA DE MEXICO". Edit. Herrero, S.A., Edic. 11a. Año 1972. p. 48

(21) IGNACIO BERNAL. "HISTORIA GENERAL DE MEXICO". Edit. Colegio de México. Edic. 2a. T.I. Año 1977. p. 130

Diferentes artesanías fueron practicadas por los habitantes de este pueblo, lo mismo fabricaban una canoa, que confeccionaban vestidos y sesteras, máscaras, cuerdas, pelotas de hule y vasijas de barro, entre otras tantas actividades. (22)

#### B) Cultura Maya

Constituida por un número de barrios que se agrupaban a su alrededor, con características monumentales. Desarrollaban una impresionante arquitectura religiosa y civil, mucho más decorada que la teotihuacana. En vez de techos los edificios con polines de madera se utilizaba un tipo de bóveda resistente.

Tenían como base de su economía la agricultura. Contaban con un gobierno formado por sacerdotes, jefes y militares, que combinaban sus oficios civiles. El ceremonialismo tuvo que ver mucho con sus actividades comunes. Lo mismo había ceremonia para plantar el maíz, que para celebrar la fiesta del gran Dios, y otro tanto acontecía en la vida privada, en la política, la guerra, el comercio. (23)

#### C) Cultura Teotihuacana

Comenzó a poblarse alrededor de quinientos años antes de Cristo y - llegó a ser el centro cultural y religioso más importante del Horizonte Clásico que difundió por todos los ámbitos mesoamericanos los elementos

---

(22) CIRO E. GONZALEZ BLACKALLER. "SINTESIS DE HISTORIA DE MEXICO. Edit. Ferrero, S.A. Edic. 11a. Año 1972. P. 50

(23) IGNACIO BERNAL. "HISTORIA GENERAL DE MEXICO". Edit. Colegio de México. Edic. 2a. Tomo I. Año 1977. p. 143

culturales característicos de la verdadera civilización: sistema de escritura y nomenclación, calendario y producción comercial, concentración de una mayor población, construcción de grandes obras arquitectónicas planificadas que dieron origen a un centro de sistema de trabajo y supervisión de las actividades de trabajo artístico, así como otros elementos importantes.

Los teotihuacanos fueron excelentes maestros artesanos (canteros, - albañiles, pintores, escultores, carpinteros), grandes arquitectos y excepcionales mecánicos. También fueron diestros en la agricultura; cultivaban todas las plantas alimenticias y los textiles; emplearon sistemas de cultivo como el de la rosa, y aportaron el sistema de riego por medio de canales. Practicaron también la caza del venado, liebre, armadillo, y la recolección, entre otras actividades. (24)

En términos generales, podemos afirmar que durante los años de vida de estas civilizaciones encontramos que usaban de un trabajo muy calificado en las líneas más especializadas de la producción agrícola y artesanal. Los mayores logros de la agricultura se basan en el trabajo tanto calificado como intensivo de los cultivos, especialmente en los riegos y chinampas.

El trabajo de las tejedoras y los artesanos especializados en la talla de piedra y madera, el arte plumario y de la orfentería requería tam-

---

(24) CIRO E. GONZALEZ BLACKELLER: "SINTESIS DE LA HISTORIA DE MEXICO". Edit. Herrero, S.A. Edic. 11a. Año 1972. pp. 66 y 69

bién de mano de obra muy especializada y diestra en el uso instrumental sencillo. Las grandes obras arquitectónicas, pirámides y templos, muestran la combinación típica de la técnica mesoamericana, aunada a la técnica muy refinada de especialistas calificados que esculpían la piedra, sin olvidar el trabajo igualmente calificado necesario para planeación — tanto en los aspectos técnicos de la arquitectura como en la coordinación de los recursos humanos.

La base material era ampliamente suficiente para sostener una sociedad populosa, con una división social del trabajo que incluía tanto especialización en distintas actividades productivas como estratificación social. Sin embargo la división social del trabajo presenta varios rasgos de tipo primitivos y característicos de las altas culturas arcaicas.

Las especialidades en las distintas ramas de la producción estaban relativamente poco desarrolladas. La familia campesina producía únicamente sus alimentos mediante el cultivo atendiendo a sus necesidades con otras actividades, tales como el tejido a cargo de las mujeres.

Las actividades más especializadas se concentraban en la producción de artículos de lujo para los sectores superiores de la sociedad. La división del trabajo era parcial y temporal: la especialización comprendía sólo parte de las actividades especializadas y las distintas actividades se ejercían en tiempos distintos. En lo económico, esto quiere decir — que parte de los artesanos eran al mismo tiempo labradores que se dedicaban sólo parte del tiempo a la actividad artesanal.

La falta de animales domésticos para el trabajo y de máquinas basadas en la rueda, obligaban al uso directo de la energía humana: el sistema productivo requería el trabajo conjunto de masas de trabajadores dedicados a una misma obra -la cooperación simple- como la única manera de realizar trabajos que exigían el uso de grandes cantidades de energía, - muy especialmente en las obras de construcción. (25)

Fue difícil saber hasta que punto las actividades especializadas ocupaban el tiempo completo de los artesanos; siendo lo más probable que una buena parte de los especialistas combinaran una artesanía con el cultivo. Sin embargo, en los principales centros urbanos había artesanos - dedicados fundamentalmente a sus oficios, en particular los que trabajaban para el palacio. Las principales especializaciones incluían actividades extractivas, en la caza, la pesca y la recolección de productos forestales: los carpinteros iban al monte a cortar la madera y la labraban, para los edificios; los canteros sacaban piedras de la cantera y ellos - mismos o agrupados especializados labraban para la construcción y trabajaban como albañiles. Las manufacturas más importantes eran la de alfarero, petateros, canasteros y guaracheros que producían objetos de uso general.

En los casos de mayor especialización, como en los grandes centros urbanos, se tendía a que los artesanos de un oficio vivieran en barrios propios; en otros casos se encontraban los artesanos de un oficio distribuidos por muchos barrios. Independientemente de poder residir en ba -

---

(25) EL COLEGIO DE MEXICO: "HISTORIA GENERAL DE MEXICO". Tomo I. Edit. Colegio de México. Edic. 2a. Año 1977. pp. 184 - 186

rrios determinados, los artesanos organizaban cuadrillas con mandones propios para la prestación de sus tributos y servicios en cosas de su oficio. De este modo se les reclutaba, en especial a canteros y carpinteros para las obras públicas. (26)

## II.- EPOCA COLONIAL

A raíz de la conquista, México comenzó a vivir una etapa de gran transición, no sólo en su aspecto social, sino también en el económico, político y entre ellos el religioso; cuya principal función fué la de evangelizar y educar a los pueblos indígenas. Dicha tarea estuvo encomendada a los frailes, quienes además, pugnaron arduamente en contra de los malos tratos que se daban a los nativos.

Cada fraile, al llegar se imponía dos tareas previas: el aprendizaje de una o varias de las lenguas aborígenes y el conocimiento de las costumbres nativas. Venían a construir iglesias y abrir talleres y escuelas. Aquí se enseñaba a las niñas a "coser y labrar" a los indios plebeyos las primeras letras y un oficio, y a los nobles toda clase de humanidades. La enseñanza técnica, para la que se trajeron operarios de España fructificó más y mejor que la religiosa, ya que en 1540, se hacían muy bonitas y hermosas cosas de herrería, platería, carpintería, entre otras, siendo muy amplia la gama de estilos. (27)

Entre las principales actividades que se realizaban durante esos

(26) Ob. Cit. Tomo I. pp. 224-225

(27) UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO: "HISTORIA DOCUMENTAL DE MÉXICO". Edic. Instituto de Investigaciones Históricas de la U.N.A.M. - Edic. 2a. Año 1974. pp. 46-97



días, es de mencionarse entre otras las siguientes:

1) Agricultura:

Desde el siglo XVI la corona española se interesó en el desarrollo agrícola de la Nueva España. Dejó en manos de la iniciativa particular la introducción de semillas y plantas europeas. En términos generales, se aprecia que la siembra de caña y la consiguiente producción de azúcar tuvo amplia difusión en la Nueva España.

Las técnicas e implementos de labranza europeos que el indio aprendió a utilizar le ayudaron a compensar en parte la reducción de las cosechas de maíz. (28)

2) Ganadería:

Los diversos problemas técnicos y humanos que padecía la agricultura no se reflejaron en la ganadería. En pocos años, la introducción inicial de las diversas especies de ganado, en cantidades reducidas por las dificultades de transporte, se transformó en una fabulosa población animal.

En el terreno humano, los menores cuidados que la ganadería necesitaba, a diferencia de la agricultura, lograron hacer del indio un elemento de colaboración menos difícil de aplicar que en las actividades de -

---

(28) COLEGIO DE MEXICO. Ob. Cit. pp. 394-395

cultivo Su papel se redujo a labores de pastoreo, generalmente de ganado propio, pues las grandes manadas de los propietarios españoles estuvieron a cargo de mestizos, mulatos y negros.

A pesar de lo antes citado, no se puede hablar de un proceso natural de reajuste exigido por las condiciones del medio: reducción de pasto, uniformidad de las razas de ganado existentes, población consumidora en cierto modo limitada, legislación restrictiva. (29)

### 3) Minería:

Uno de los principales atractivos en las tierras de la Nueva España, lo fueron los metales preciosos. Pronto se agotaron las arenas auríferas pero mientras esto sucedía se descubrieron las grandes minas de plata.

Los recursos técnicos de los españoles es lo que hizo posible la explotación minera. La empresa estaba orientada a la obtención de mayores lucros; la posibilidad de mano de obra indígena para las excavaciones; - la introducción del sistema de beneficio de patio en 1552, para extraer la plata del mineral sacado a cuevas por los indios desde los profundos sacavones de las minas, redujo el tiempo y el costo de la producción de plata. La atracción animal fue la fuerza utilizada en las grandes minas novohispanas.

---

(29) Ibidem. pp. 405-406

## 4) Régimen del Trabajo Indígena:

Los indígenas se organizaron atendiendo a las necesidades de los en presarios españoles, en agricultores, ganaderos y mineros. Había un - - juez encargado de señalar a las autoridades de los pueblos el número de indios que debían enviar a los lugares en que tenían la obligación de - prestar el servicio; de no hacerlo así eran multados.

La manera de mantener a los peones asalariados fué el endeudamiento. Se adelantaba parte del salario, y se les mantenía dentro de la hacienda por la obligación de los pagos.

En las zonas de poca población del norte fué difícil encontrar indios de servicio. Grupos de chichimecas eran capturados y obligados a - servir en empresas de españoles, principalmente en minas y obrajes.

## 5) Obrajes:

La industria textil de la Nueva España fué una constante preocupación para las autoridades, pues implicaba competencia para uno de los - principales productores de Castilla. En 1571 se contaba ya con más de 80 grandes obrajes donde se tejían paños negros o de color.

El obraje resultaba una empresa costeable, pues la principal inversión era la mano de obra, y para adquirirla los obrajes se valieron de - la ocasión sobre los pueblos de indios. Empleaba a personas condenadas por diversos delitos a la prestación de servicios forzosos, trataban de

retenerlos endeudándolos con el adelanto de salarios y pagos en especie que les daban a elevado precio.

Ante las quejas por el maltratamiento de los indios, se trató de - que los obrajeros adquirieran esclavos negros. Los inventarios de grandes obrajes revelan la gran cantidad y la gran variedad de trabajadores: esclavos, indios de servicio, vagos, delincuentes, entre otros, y como - capataces trabajadores libres especialistas en el tejido. (30)

El pesado trabajo en las minas, que requirió a medida que la técnica minera avanzara reclamando una especialización, llevó a la utilización de obreros calificados con un mejor trato económico. Las labores agrícolas al exigir la permanencia del trabajador en la hacienda, movió a los hacendados a traer a sus fincas a los indios de los pueblos con todo y sus familias. (31)

Como lo afirmamos al iniciar el estudio de esta etapa histórica de México, observamos una enorme transformación no sólo en los ámbitos político y religioso; sino también en el económico, toda vez que se abandonaron poco a poco las antiguas actividades, ya que con la introducción del metal se dió impulso a otro tipo de labores entre ellas la minería. Pero también predominó la explotación y abuso sobre los indígenas, situación que prevaletió durante largo tiempo.

---

(30) COLEGIO DE MEXICO. Ob. Cit. pp. 427-429

(31) UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Ob. Cit. p. 168

### III.- EPOCA INDEPENDIENTE

La situación general de la Nueva España a fines del siglo XVIII era, en apariencia próspera. La política seguida en sus colonias por Carlos III, Rey de España, reanimó la economía del país, aumentando la producción minera, activando el comercio e incrementando la agricultura y las pequeñas industrias.

Las ideas medievales dominantes al principiar el régimen colonial - fueron abandonándose para dar cabida en los planes de estudio de los establecimientos educativos a la enseñanza de las matemáticas y de las - ciencias naturales, que contribuyeron a elevar la cultura de la sociedad novohispana.

Entre uno de los logros de la independencia fué la Constitución de Apatzingán, misma que se dió a conocer el 22 de octubre de 1814. En esta Constitución se declaraba que la autonomía del país para gobernarse - era absoluta, asentándose que la ley era una e igual para todos sin que existieran privilegios; es decir, declaraba la igualdad de los hombres - ante la ley.

No obstante, el haberse creado un cuerpo legal supremo, la situación que prevaleció en nuestro país fué demasiado inestable. Para lo - cual el Supremo Poder Ejecutivo convocó a la integración de un Nuevo Congreso Constituyente el cual se instaló el 7 de noviembre de 1823.

Fué el 4 de octubre de 1824, cuando se promulgó la Constitución Fe-

deral de los Estados Unidos Mexicanos. En ella se adoptaba el gobierno republicano federal, dividiéndose la república en 19 estados, soberanos e independientes, en cuanto a su régimen interior y 4 territorios dependientes del gobierno del centro.

El poder se consideraba emanado del pueblo y se dividía en Ejecutivo, Legislativo y Judicial. El Ejecutivo estuvo a cargo de un presidente y un vicepresidente; el Legislativo se depositaba en dos cámaras, de diputados y senadores, y el Judicial se confiaba a una Suprema Corte de Justicia, Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito. (32)

La preocupación que prevalecía durante esos días fué la de lograr una estabilidad política, misma que permanecería durante largo tiempo de sequilibrada, de ahí la falta de interés en lo relativo a que el trabajador o el campesino fueran capacitados o adiestrados en sus labores.

#### IV.- ETAPA PORFIRISTA:

La situación que prevalecía en México a los inicios del Porfiriato, era el que a continuación se detalla:

En cuanto a la agricultura, se pasaba por una situación muy difícil, debido a la posible distribución de la tierra, a las muy lamentables condiciones de vida de los campesinos; al atraso de la técnica agrícola; a la falta de educación y preparación de los campesinos.

---

(32) CIRO E. GONZALEZ BLACKALLER. Ob. Cit. pp. 287-293

Por lo que hace a la industria, las Leyes de Reforma y la Constitución de 1957 favorecían su desenvolvimiento, más sin embargo los capitalistas no se animaban a realizar inversiones importantes ante la inseguridad política, debido a las luchas civiles, y por la desorganización - del poder público. (33)

El trabajo minucioso y paciente de los artesanos sobrevivió al advenimiento de las prisas y malhechuras fabriles. La vida de obreros y empleados no fué generalmente feliz. El desarrollo capitalista le exigió muchos sacrificios. Se hizo costumbre que el patrón no respetara ni los días domingos. Los patrones del progreso se sentían educadores, estaban temerosos de que sus dependientes cayeran en los vicios tradicionales - del pueblo, de lo que habían sido rescatados, si les concedía tiempo para el ocio. Sólo tareas diarias de quince horas y sólo sueldos que por milagro alcanzaran para el sostenimiento de la familia y de sí mismo.

Desde 1904 o 1905 las relaciones obrero-patronales se deterioraron. Algunos gobernadores advirtieron el crecimiento de la ira obrera. Así - encontramos a los trabajadores del Estado de Nuevo León con sus leyes so bre accidentes de trabajo.

A partir de 1906 estallan tres conflictos: la huelga de Cananea, la protesta de los obreros textiles del oriente y el lfo con los ferrocarrileros del norte. Lo de Cananea fué político y laboral. Los trabajadores de la empresa cuprífera habían formado una Unión que hizo suyas las

---

(33) CIRO E. GONZALEZ BLACKALLER. Ob. Cit. p. 391

resoluciones tomadas por la Junta Organizadora del Partido Laboral el 28 de septiembre de 1905. Pero más que contagio Floresnagonista, el resorte de los cananeos fué la presencia de tanto "gringo" y el espectáculo - que daban al ocupar no sólo todos los puestos directivos de la empresa, sino de otras compañías subsidiarias y aún simples comercios, y el hecho de que esos "gringos" no se mezclaran con los mexicanos. Estos, además, recibían por el mismo trabajo una retribución menor que la acordada a los desteñidos. En fin, los obreros de las minas habían acumulado muchos descontentos antes de lanzarse a la huelga del 1° de junio de 1906 y sobrevivir la impresionante masacre de trabajadores ejecutada por la policía del otro lado.

La huelga de los mecánicos del Ferrocarril Central explotó en Chihuahua. Fué persistente y con intervención presidencial. Los huelguistas acudieron a Don Porfirio Díaz, éste los recibió y colmó de atenciones y dijo "parecerle injusto e inaceptable", cosa que no pasaría en la llamada Huelga de Río Blanco, en donde participaron más de 300,000 trabajadores, en donde su medición resultó tiro por la culata. El problema - comenzó con la formación del Gran Círculo de Obreros Libres en abril de 1906; siguió con la publicación de un periódico radical; se enmarañó con la tendencia de los patrones del ramo textil a pagar cada vez menos y - exigir cada vez más del trabajador; se ahondo con la alianza de obreros poblanos; se puso al rojo vivo porque los industriales de Puebla y Tlaxcala expidieron un reglamento de labores; al decretarse la huelga el 4 de diciembre de 1906 los huelguistas redactaron un contrareglamento; esto es, un fñido pliego de peticiones justificadas. El 14 de diciembre



acudieron al arbitraje de Díaz. Pasó el tiempo. La necesidad apretaba entre los 30 mil trabajadores parados. Los patronos tomaron la decisión de cerrar negocios y no admitir el arbitraje de Don Porfirio, quien de cualquier modo propuso una salida grata a los obreros. Estos, movidos por los gruñidos del hambre, acudieron al robo y la pira, y la autoridad respondió con la violencia indiscriminada. Después de matar y hacer prisioneros por docenas, el fuego cesó el 9 de enero de 1907, pero el rescaldo se mantuvo. (34)

La situación empeoró a partir de 1908 y dió alas a la multitud de - descontentos e impacientes. El bienio 1908-1909 fué de marcha atrás en casi todos los órdenes.

El 25 de mayo Porfirio Díaz presentó su renuncia. Mientras el derrotado salía por Veracruz, alias Piedras Negras, en medio de un tumultuoso júbilo presidido por Venustiano Carranza. El 3 de junio llegó a - Torreón y de ahí en adelante, por dondequiera, oía aplausos, vivas, repiques de campanas.

#### V.- MEXICO EN EL SIGLO XIX:

A finales del porfiriato un grupo de revolucionarios que conspiraba en el Distrito Federal y que encabezaba José Vasconcelos y Camilo Arriaga, entre otros, elaboraron el Plan Político-Social que, además de reconocer a Francisco I. Madero como Presidente de la República, exigía la -

---

(34) COLEGIO DE MEXICO: "Historia General de México" 2; Edit. El Colegio de México. Edic. 1981. pp. 987-988

restitución de las tierras y que los terratenientes cedieran parte de sus propiedades; protección al indígena y jornada de 8 horas diarias; aumento de salario a los trabajadores de ambos sexos, tanto de la ciudad como del campo; que las empresas extranjeras emplearan por lo menos un 50% de mexicanos con iguales sueldos, prerrogativas y consideraciones con los extranjeros; equidad en el alquiler de las casas, y que se construyeran habitaciones higiénicas para los obreros pagaderas a largo plazo.

El 25 de marzo de 1912, Don Pascual Orozco, lanzó el Pacto de la Em pacadora con el lema de "Reforma, Libertad y Justicia", estableciendo en sus artículos del 32 al 35 lo referente a las cuestiones sociales y económicas, como la nacionalización de los Ferrocarriles y la sustitución de los empleados extranjeros por mexicanos; la supresión de las tiendas de raya; el pago de los salarios en efectivo; la jornada de 10 horas diarias para los asalariados y de 12 para quienes lo hicieran a destajo; restricciones al trabajo de los menores entre 10 y 16 años; aumento de salarios tomando en cuenta los intereses de los capitalistas y de los obreros y mejorar los lugares de trabajo.

El anhelo de mejorar la situación de los trabajadores condujo a la creación de dos grandes organizaciones: la Conferencia de Círculos Obreros Católicos en febrero de 1912 y la Casa del Obrero Mundial (COM) en julio del mismo año. La primera se inspiró en la Encíclica de 1891 de León XIII, la *Rerum Novarum*, que señaló el camino de la colaboración de clases para obtener una mejor y más justa distribución de la riqueza en

el seno de la sociedad. Entre sus actividades estuvieron la fundación - de montepíos, cajas de ahorro y centros de asistencia médica. Además, - celebraron asambleas y reuniones de estudios sociales y emprendieron cam- pañas periodísticas y de divulgación.

En enero de 1913 la Confederación de Círculos Obreros Católicos con- taba con 30 mil socios efectivos y celebró la Gran Dieta de Zamora, en - la que se formuló el primer proyecto integral y orgánica del derecho del trabajo en México, estableciendo la necesidad de preservar el hogar como fundamento de la tranquilidad y del orden social; dictó medidas para evi- tar la explotación de los trabajadores a domicilio; exigió que se fijara un salario mínimo para cada tipo de industria y de región, así como la - reglamentación del trabajo de mujeres y niños y que el patrimonio fami- liar fuera inalienable. El gobierno maderista acabó aprehendiendo a los jefes mexicanos de la COM y expulsando a los extranjeros, por el anar- - quismo con que estaban impregnando a las organizaciones de los trabajado- res.

El Departamento del Trabajo promovió la fundación de oficinas subsi- diarias en los Estados; publicó un boletín mensual sobre las condiciones laborales en el país y abrió un despacho. A su vez los diputados de la XXVI Legislatura, tanto del Cuadrilátero, como los renovadores José N. - Macías, Luis Manuel Rojas, entre otros, coincidieron en la presentación de iniciativas de ley para mejorar las condiciones de trabajo femenino e infantil, el pago de los salarios en efectivo, la supresión de las tien-

das de raya y el reconocimiento de los sindicatos. (35)

Varios gobernadores y comandantes militares constitucionalestas expedieron leyes a favor de campesinos y obreros. Entre septiembre y octubre de 1914 abolieron las tiendas de raya y la servidumbre por deudas; - fijaron un salario mínimo de 75 centavos diarios y la jornada de trabajo de 9 horas descanso dominical, pago en moneda de curso legal y doble salario para el trabajo nocturno. Además de que en Veracruz Don Agustín - Millán, reglamentó la asociación de tipo "sindicato gremial" y, por otra parte, Cándido Aguilar reconoció a los gremios y sociedades.

La reglamentación más amplia de la asociación profesional se debió al General Salavador Alvarado, llevada a cabo en Yucatán a lo largo de - 1915: otorgó libertades a los sindicatos obreros y creó el sindicato de tipo industria para que se formaran entidades no clasistas de producción, financiadas tanto por el gobierno federal, del estado y capitales privados.

Las luchas agrarias y laborales de las diversas facciones revolucionarias alcanzaron sus metas en los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917.

En la elaboración del artículo 123 también destacó la participación de Rouaix y de Múgica, así como la de Heriberto J. Jara, además, la del

---

(35) COLEGIO DE MEXICO. Ob. Cit. 2. pp. 1111-1115

Jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, José I. Lu go. Por otra parte la iniciativa de que el trabajo merecía un apartado o artículo especial, se debió al diputado Froylán Manjárez.

De esta manera, el artículo 123 fué aprobado por unanimidad de votos consagrando el derecho de la asociación profesional como garantía so cial para obreros y patronos en la defensa de sus intereses. Un princi pio de esta naturaleza nunca se había incluido en el texto de ninguna - Constitución del mundo. Además fijó en 8 horas como máximo la jornada - diaria de trabajo, 7 para la nocturna y 6 para la de menores de 12 a 16 años; un día de descanso a la semana, igual salario para el mismo traba jo, indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo, habitacio nes cómodas e higiénicas, etc.

La aplicación del artículo 123 corrió una suerte similar al artícu lo 27. La Constitución autorizó a las legislaturas de los Estados para que expidieran leyes de trabajo conforme a sus respectivas necesidades, pero no todas actuaron con la misma diligencia. Las leyes de trabajo - más amplias y de mayor repercusión fueron la de Yucatán del 28 de julio de 1917 y del 2 de octubre de 1918. La primera fué obra de Salvador Al varado: distinguía el contrato de trabajo de los que se regían por el de recho común; ratificaba la abolición de la servidumbre; excluía a los me nores de 14 años de los trabajadores nocturnos; fijaba la responsabili dad de los patronos en los accidentes de trabajo y enfermedades profesio nales; disponía que el departamento del Trabajo organizara la sociedad - mutualista en beneficio de los obreros, etc.

Por otra parte, la ley del trabajo del 2 de octubre de 1918 en Yucatán, fué obra del siguiente Gobernador Felipe Carrillo Puerto: estableció la libertad y la obligatoriedad del trabajo; excluyó de la calidad de patrones, tanto a los Municipios, como a los Poderes del estado de la Federación protegió a las compañías teatrales y circenses; obligó a los patrones a que les entregaran el 5% de las utilidades de la tesorería del estado para crear un fondo que remediara el desempleo; estableció la semana inglesa, fijó doble salario para los trabajadores que se desempeñaran en horas extras o en día feriados y creó una bolsa de trabajo/

Sin embargo, el Congreso de la Unión se limitó a dictar disposiciones reglamentarias parciales de algunas fracciones del artículo 123 Constitucional. Aunque no se llegó a realizar la codificación completa, el Congreso elaboró un proyecto de ley en 1919 que, en gran parte, no se aprobó porque se opuso a la Confederación Regional Obrera de la Región Mexicana (CROM).

En resumen el derecho de trabajo establecido en el artículo 123 no se aplicó en todo su vigor y alcance; los conflictos obrero-patronales se siguieron resolviendo a la luz del criterio civilista, dada la interpretación que le dió la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a la naturaleza de los Tribunales del Trabajo. No se acabaron las arbitrariedades ni los despidos injustificados, el salario mínimo no se impuso en todas las partes ni fué suficiente, y el promedio de horas de trabajo fué superior a las 8 horas diarias que se fijaron, pero detrás de todas esas diferencias estaba el artículo 123 que no permitió poner en duda el

derecho de la asociación profesional. (36)

No obstante la elaboración de todas aquellas normas, tendientes a la protección de la clase trabajadora, no fué del todo eficaz, no por ellas, sino por quien tuvo el deber de aplicarlas, lo que no se hizo tal y como lo señalaban dichos ordenamientos, ocasionando serios males a los trabajadores, los cuales siguieron siendo motivo de vejaciones y explotación por parte de los patronos.

Asimismo, podemos observar que los ordenamientos legales antes mencionados, tan sólo se ocupaban de los derechos esenciales de la clase obrera, tales como jornada de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, pero no así la de lograr en el trabajador una superación en sus actividades, ya que no se hablaba durante esos días de un derecho o de una obligación de capacitación o adiestramiento, para el obrero y para el patrón. Figuras estas que aparecieron más tarde reguladas, tal y como lo observaremos en el capítulo subsecuente, y en el cual habremos de citar dichos cuerpos legales, así como los motivos que han determinado al Gobierno para implantarlos y dejarlos plasmados como una parte de un todo, siendo éste una de las garantías sociales, misma que se encuentra consagrada en nuestra Magna Carta Constitucional de 1917, en cuyo texto se identifica con el numeral 123, en sus respectivas fracciones.

---

(36) COLEGIO DE MEXICO. Ob. Cit. 2. pp. 1148-1149

## CAPITULO III

## LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL MARCO JURIDICO LABORAL MEXICANO

- I.- Constitución de 1917
- II.- Ley Federal del Trabajo de 1931
- III.- Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo que Substituye a la del 18 de Agosto de 1931
- IV.- Ley Federal del Trabajo de 1970
- V.- Iniciativa de la Ley Mediante la cual se adiciona la fracción XIII del Apartado "A", de la Constitución Política, en su Artículo 123
- VI.- Decreto por el que se Reforma la Fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional
- VII.- Exposición de Motivos de la Iniciativa que Reforma la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y - Adiestramiento
- VIII.- Debates de la Cámara de Diputados Sustentados en - relación a la Iniciativa de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento.
- IX.- Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento
- X.- La Capacitación y Adiestramiento en el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988
- XI.- Exposición de Motivos a la Iniciativa de Decreto - que Reforma la Ley Federal del Trabajo
- XII.- Estudio y Dictamen de la Cámara de Senadores en Relación a la Iniciativa del Ejecutivo de la Unión - que propone el Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo, en Materia de Capacitación y Adiestramiento.



**XIII.- Decrétó que Reforma y Adiciona la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento**

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL MARCO  
JURIDICO LABORAL MEXICANO

Toca en este capítulo hacer un breve y a su vez minucioso estudio - sobre la legislación en materia legislativa laboral, sobre la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Para ello habremos de analizar primeramente nuestra Carta Magna de 1917, atendiendo para ello el debate que sustentaron los Constituyentes del 17, por cuanto se refiere - al título de "Trabajo y de la Previsión Social". Hecho lo anterior daremos paso a estudiar las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970, por cuanto hace al tema objeto de esta obra.

Asimismo, habremos de hacer constar, las iniciativas de ley, las exposiciones de motivos, al igual que los debates sustentados por las diversas Cámaras de Senadores y Diputados, por cuanto a la materia de capacitación y adiestramiento se ha legislado en nuestro país.

1) Constitución de 1917

Considerar como nuestra Carta Magna, tendiente a proteger a todo individuo, tanto en su persona, propiedades, bienes, regulando la actividad del Estado en su integridad, manteniendo entre sus gobernantes y gobernados una estabilidad, normada por cuanto a sus actividades, es en sí una obra legislativa que ha tendido a mantener a nuestro País dentro de un régimen de Derecho, velando por los intereses de las clases mayoritarias, siendo entre ellas la campesina y la obrera, mediante una justicia

social, elaborando para ello preceptos legales, mismos que han quedado plasmados en su texto, y que fueron resultado de aquella lucha armada, con la cual se demandaba el reparto de la tierra y la protección a la clase obrera, por cuanto hace al reconocimiento de sus derechos, sobre todo por lo que se refiere a sus salarios, horas de trabajo, a la prestación de labores por las mujeres y los menores; todo ello fué motivo de regulación en nuestra Carta Magna de 1917, en su numeral 123, de cuyo texto y discusión que sobre el mismo realizó el Constituyente del 17, estableciendo:

"La revolución constitucionalista, al realizar su programa de reformas sociales, habrá dignificado al obrero de los talleres, al trabajador de los campos y a los que vagan al azar como aves del cielo buscando el sustento cotidiano; porque el educar los llevará la verdad a su inteligencia y la bondad a sus corazonas.

Más esta gran tarea necesarísima para la realización del ideal revolucionario, sino es estéril, si indudablemente no será todo lo fructuosa que debe ser, sino se ponen todos los medios indispensables para que ellos produzcan todos los resultados que debe forzosa y necesariamente producir.

Efectivamente, de poco o nada serviría la cultura física y todos los métodos empleados para desarrollar la mente y voluntad de los hombres, si al lado de la escuela no se alcanzaran los

estudios fundamentales.

En vista de tales antecedentes, la Comisión podría haberse limitado a adoptar el susodicho proyecto y presentarlo a la consideración de la Cámara; pero hemos creído que nuestro deber - exigía que sometiéramos aquél a un análisis riguroso, para agotar el estudio de una materia tan ardua y delicada sobre la cual la Comisión ha recibido numerosas iniciativas de diputados, corporaciones y particulares.

Examinado y discutido ampliamente el proyecto en el seno de la Comisión, nos parece que aquél reúne una síntesis de las ideas capitales desarrolladas en el curso de los debates, así como - las que son aceptables, de las que contienen las iniciativas - antes mencionadas, haciendo solamente las modificaciones y adiciones siguientes:

La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados, comerciantes, artesanos y domésticos. En consecuencia, puede suprimirse la clasificación hecha en la fracción I.

Nos parece de justicia prohibir las horas insalubres o peligrosas a las mujeres y niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y otros.

Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá esta una concesión exagerada y ruinoso para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario.

Las garantías para la vida de los trabajadores que establece la fracción XV deben extenderse un poco más, imponiendo a los empresarios la obligación de organizar el trabajo de manera tal, que asegure la salud y la vida de los operarios.

Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "Capital y Trabajo", que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades.

En la fracción XXI proponemos, para la mayor claridad, la supresión de las palabras "a partir del escrito de compromiso".

Proponemos también la solución del caso, que alguna vez pudieran presentarse, de que los trabajadores no aceptasen el laudo del tribunal de arbitraje.

En la fracción XXII deben substituirse, a nuestro juicio, las palabras descendientes y ascendientes, por las de hijos y padres y debe hacerse extensiva la responsabilidad de que trata la última parte de dicha fracción a los malos tratamientos que suelen recibir los obreros de los familiares del empresario.

Es conveniente, para garantía de empresario, no autorizar entre ambos el contrato de préstamo, o sea en anticipo a cuenta de salario, sino por el importe de éste en un mes, tal como lo proponemos por medio de una adición a la fracción XXIV". (37)

El Título Sexto de nuestra Constitución que se le denominó "Del Trabajo y de la Previsión Social", y del cual el artículo 123, comprende la reglamentación correspondiente sobre ésta materia, del que nos permitimos transcribir algunos de las garantías que contempla, mismas que a la letra dicen:

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jor-

---

(37) DEL CONGRESO CONSTITUYENTE: "DIARIO DE DEBATES". del 23 de enero de 1917. pp. 601-602

naleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y - - seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de - contrato.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos

extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación de las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas". (38)

De esta manera encontramos que los derechos y obligaciones que que-

---

38) VENUSTIANO CARRANZA: "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS" (Que reforma la del 5 de febrero de 1857). Secretaría de Estado y del Despacho de Gobernación. 5 de Febrero de 1917. pp. XXIV y XXV



daron plasmados en ésta numeral de nuestra Constitución Política, mismo que hoy en día prevalece en dicho ordenamiento legal, bajo un nuevo matiz, que permite mantener el equilibrio obrero-patronal, logrando con - ello su objetivo, que es el de la justicia social.

Se establecía en la Fracción XV, del precitado precepto, la obligación del patron, de acatar las legislaciones respectivas de higiene y seguridad y la de adoptar las medidas pertinentes para prevenir los accidentes en los establecimientos de trabajo.

No obstante el cumplimiento de las reglamentaciones que sobre el particular señalaba la fracción XV, los accidentes de trabajo no reducían su alto índice, ya que para dar debido cumplimiento a la prevención de accidentes, era menester que los obreros fueran adiestrados y capacitados, para el manejo de la maquinaria y herramientas, que eran su instrumento de trabajo; ya que al tener los conocimientos esenciales sobre los mismos, su manejo sería con más cuidado, evitando de ésta manera tantas desgracias, que en ocasiones costaban la vida al propio trabajador.

Como hemos observado, la Constitución del 17, no contemplo lo relativo a la "capacitación y adiestramiento".

## II) Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es en este ordenamiento legal, en donde habremos de encontrar los primeros antecedentes sobre la capacitación y adiestramiento, aunque no del todo regulada, como en la actualidad.

Durante la vigencia de esta ley la capacitación obrera fue concebida como la preparación de individuos para el desempeño de alguna actividad de trabajo calificado. Se encontraba regulada esta bajo el contrato de aprendizaje.

Es el artículo III, fracción XXI, de la referida ley se consignaba la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, tal y como lo señalamos a continuación:

"Los patrones que empleen más de cuatrocientos y menos de dos mil trabajadores, harán por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a sus órdenes más de dos mil trabajadores deberán sostener, en las condiciones antes indicadas, tres pensionados. El patrón sólo podrá cancelar la pensión cuando sea probado el pensionado en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los pensionados que tengan terminados sus estudios deberán prestar sus servicios por lo menos durante dos años, al patrón que los hubiere pensionado.

También los patrones facilitarán en sus respectivos centros de

trabajo por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de - sus trabajadores en sus propias especialidades". (39)

Evidentemente, el espíritu de la citada disposición en sus dos primeros párrafos, es el proveer la preparación profesional a nivel de estudios avanzados de uno de los trabajadores de las grandes empresas o de - alguno de los hijos de estos, puesto que, según se desprende del mínimo porcentaje que el patrón está obligado a capacitar y del gran número de trabajadores que debe tener a su servicio, la complejidad y costo de la preparación a que la disposición se refiere excede por mucho a la capacitación para el desempeño de un simple oficio especializado; por lo que, el cumplimentar la obligación otorgando la capacitación a nivel de estudios avanzados, que rebasa en costo y tiempo la simple capacitación obrero.

Por lo expuesto, se desprende que si bien la citada obligación contenida en los dos primeros párrafos de la fracción XXI del artículo III de la referida ley, constituye una disposición de gran valor y utilidad, sus relaciones con la capacitación obrera son sólo aparentes y no puede ser tomada en cuenta como aportación legal a la solución del problema de la capacitación laboral, considerada como la capacitación de trabajadores calificados.

El artículo 218 de la multicitada ley, alude al contrato aprendizaje, en los siguientes términos:

---

(39) SECRETARIA DE GOBERNACION: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931". Diario Oficial, No. 54, AÑO 1931. pp. 4-5

"Art. 218. Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida". (40)

El criterio que sobre el contrato de aprendizaje, suponía la obtención de la instrucción únicamente en el seno mismo de la empresa, al aplicar erróneamente el principio de la obligatoriedad del aprendizaje, imponiendo a todas las empresas sin excepción a admitir aprendices; lo que propiciaba la contratación dolosa de los mismos en trabajos que no requerían capacitación alguna, frenando la efectividad de la instrucción en los oficios y especialidades que sí demandaban la formación.

A su vez, el numeral 221 del referido cuerpo legal, consigna la obligación para todas las empresas de contratar aprendices sin tomar en cuenta la situación particular de cada empresa y los grados de complejidad y especialidad de los oficios que en cada una se desempeñan, precepto que a la letra dice:

"Art. 221. Es obligatorio para patrones y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiera menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá

---

(40) SECRETARIA DE GOBERNACION: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931". Diario Oficial, No. 54, AÑO 1931. pp. 54

haber, no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este título. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación". (41)

A su vez los artículos 220 y 223 de dicha ley establecen los derechos y obligaciones, que competen al aprendiz y al patrón, numerales de cuyo texto podemos leer:

"Art. 220. El contrato aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio, o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponde al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos del aprendizaje.

Art. 223. Son obligaciones del aprendiz:

I.- Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o patrón.

II.- Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que este aprendio.

III.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares respeto y consideración.

---

(41) SECRETARIA DE GOBERNACION: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931", Ob. Cit. p. 44

IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón, o - - maestro, evitando cualquier daño a que estan expuestos.

V.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro y sus familiares.

VI.- Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Art. 224. Son obligaciones del maestro o patrón en su caso pa  
ra con el aprendiz:

I. Proporcionar enseñanza en el oficio o arte que aspira a a-  
prender.

II. Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimen-  
tos, vestidos, o una y otra cosa.

III.- Guardarle la debida consideración absteniéndose de mal-  
tratarlo de palabra o de obra.

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

V. Concluido el aprendizaje, referirlo en las vacantes que hu

biera". (42)

Es así, cómo el artículo 220 alude al tiempo que deberá durar el aprendizaje. Así también, se alude a la retribución del aprendiz. Complementándose lo anterior con lo establecido en los artículos 223 y 224 de la propia Ley de 1931, por cuanto hace a las defechos y obligaciones que cada uno de ellos tenían.

III) INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE SUBSTITUYE A LA DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

La iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el Presidente de la República a la H. Cámara de Diputados el día 12 de diciembre de 1968, suprime infundadamente la reglamentación del contrato de aprendizaje imponiendo en su lugar un vago sistema que lejos de ayudar a la solución del problema de la capacitación obrera, complicaba más esta materia, señalando dicha iniciativa:

"Colocándose en la postura de quienes juzgan al contrato de aprendizaje como una institución anacrónica por haber nacido en épocas anteriores a la nuestra, sin tomar en cuenta que no es en sí la institución lo anacrónico, sino su reglamentación; su prime la iniciativa el contrato aprendizaje, consideramos que tal y como se encontraba reglamentado era una reminiscencia mediebal, y porque en multitud de ocasiones, era un instrumento

---

(42) SECRETARIA DE GOBERNACION: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931". Ob. Cit. p. 46

que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

Como vemos la iniciativa acepta en su débil argumentación para justificar la desaparición del contrato, que es la reglamentación de la institución lo que le da el carácter de reminiscencia medieval, pero lejos de sacarla de esa situación actualizando la reglamentación de la útil figura que con motivo de la capacitación vincula a trabajadores y empresas, corrigiendo de este modo la explotación de los aprendices que cita como argumento para justificar la desaparición de la institución, propone en su lugar, en acatamiento a una "tendencia universal", un vago sistema que al borrar la relación especial obrero-patronal derivada de la finalidad de aprender, difícilmente podrá funcionar". (43)

Por otra parte, en el capítulo introductorio de la exposición de motivos del Proyecto de Ley Laboral, se señala que al redactarse dicho proyecto, se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país; se les comparó y se les extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores.

En nuestro concepto, dicha iniciativa peca de los mismos defectos -

---

(43) PODER EJECUTIVO FEDERAL. Exposición de Motivos de la "INICIATIVA DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". México 1968. p. 6



de la Ley vigente, al desprenderse de su generalidad que todas las empresas están obligadas a otorgar la capacitación, sin tomar en cuenta la complejidad de los oficios que en cada una se desempeñan y al suponerse el otorgamiento de la instrucción en el centro mismo del trabajo; con lo que no quedan satisfechas -como hemos visto- las modernas tendencias en materia de capacitación obrera. Además, la iniciativa al obligar a los patronos a organizar los cursos para "sus trabajadores", dificulta aún más el éxito en su aplicación práctica, al generalizar la obligación de impartir los cursos a todos los trabajadores de la empresa, sin esbozar siquiera quiénes serían los beneficiarios de dichos cursos lo que prácticamente imposibilita la exigibilidad de una capacitación integral, metódica y eficiente.

Como lo hemos observado, las exigencias actuales imponen la necesidad de capacitar a los obreros de una manera eficiente, ya que en muchos casos no puede impartirse en las mismas empresas, sino en escuelas de capacitación especializada siguiendo una moderna orientación bajo la supervisión y control de un organismo creado y tutelado por la misma ley; lo es perfectamente posible mediante la aplicación de contratos de aprendizaje como formadores de una capacitación a cargo de las empresas, bien sea en los centros de trabajo o en las escuelas especializadas. Pero con el sistema propuesto por la iniciativa a base de cursos periódicos o permanentes organizados dentro de las empresas e impartidos a todos los trabajadores de las mismas, las necesidades actuales de capacitación obrera no quedarán satisfechas entre la imposibilidad de convertir a las empresas en verdaderas escuelas especializadas en donde se imparta una

instrucción integral, eficiente y metódica, acorde a las actuales exigencias; y al anular la posibilidad de la asistencia de los trabajadores a las verdaderas escuelas de capacitación como parte de programas de adiestramiento a cargo de las empresas derivadas de una especial relación laboral de instrucción, como es la formalización por el contrato aprendizaje.

De esta manera el eclipse del contrato de aprendizaje y la incorporación en su lugar de la vaga y general obligación patronal de organizar cursos de capacitación para "sus trabajadores", habrá de causar, en perjuicio de la clase obrera principalmente, la imposibilidad de obtener - una capacitación completa para el desempeño de alguna especialidad u oficio -en una escuela especializada cuando la instrucción la amerita- a cargo de la empresa, derivada de una relación especial de trabajo; a cambio de simples cursos, que, como nueva obligación patronal le serán impartidos en la empresa a todos los trabajadores regulares de la empresa e individuos sin adiestramiento previo, en lugar de favorecer a la clase obrera la perjudica al empujar a las empresas a solicitar a los sindicatos personas ya adiestradas, cerrando automáticamente la entrada a la fábrica a quienes -por falta de cupo en las escuelas o por sus necesidades- deseen capacitarse trabajando.

Así, al suprimir dicha iniciativa el contrato de aprendizaje como institución formalizadora de la capacitación en el trabajo, para substituirlo por el vago sistema mencionado, viene a complicar seriamente el desarrollo de la capacitación obrera en nuestro país, por lo que conside

ramos que ésta iniciativa de ley, lejos de resolver el problema de la - capacitación obrera; al eliminar una institución jurídica tan útil como puede ser el contrato aprendizaje, habrá de traer complicaciones y problemas nada convenientes a trabajadores y patrones. Encontramos la solución al problema en la correcta reglamentación de la figura que formaliza el vínculo que se establece entre el patrón y el obrero, derivado de la especial relación laboral cuyo objeto principal consiste en dar a éste último, el conocimiento técnico y profesional en su especialidad u oficio.

#### IV) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Las innovaciones sobre materia de capacitación y adiestramiento en éste ordenamiento legal, fueron mínimas, destacando dentro de estas la - relativa a la supresión de su texto del llamado "contrato de aprendizaje" por considerarse como una reminiscencia de la Edad Medieval.

A cambio del mencionado contrato se incluyó en el numeral 132 relacionado con las obligaciones patronales, la fracción XV cuyo texto es expresivo, por sí mismo, de su absoluta ineficacia.

Dicho precepto expresa lo siguiente:

"Art. 132. Son obligaciones de los patrones...

XV. Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para - sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas -

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas". (44)

Al respecto, el Licenciado Néstor de Buen, afirma: "Es evidente - que una variedad tal de posibilidades constituía una solución de claro - sabor patronal. Inclusive es justo aclarar que la iniciativa de ley no había sido redactada en esos términos. En ella la fracción XV facultaba a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las Autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones para elaborar los respectivos planes y programas. Fue la Cámara de Diputados la que, con mano generosa en favor del Sector Patronal, sustituyó la fracción XV de la iniciativa por otro texto -el ya reproducido- que dicen había sido - propuesto por la comisión patronal que analizó con los redactores de la iniciativa su Proyecto. Lo real es que la obligación resultó inócua. - Sólo aquellos industriales que por su propia decisión quisieron hacerlo,

---

(44) "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, S.A., Edic. 4a. México - 1977. p. 70

establecieron reglas de capacitación y adiestramiento generalmente por la vía de la contratación colectiva". (45)

Sobre esta ley no podemos hablar más, toda vez que se limitó a regu- lar sobre la capacitación y el adiestramiento, será a partir de las re- formas que se hagan a la misma, en las cuales se trata de manera especí- fica sobre éste particular; reformas y adiciones que abremos de aludir - en incisos subsiguientes.

V) INICIATIVA DE LAY MEDIANTE LA CUAL SE ADICIONA LA FRACCION XIII AL ARTICULO 123 DEL APARTADO "A" DE LA CONSTITUCION POLITICA MEXICANA

Con ésta iniciativa, se da un paso más en la materia de capacita- ción y adiestramiento, ya que la misma es elevada a la calidad de garan- tía social de la clase obrera, quedando gravada en nuestra máxima ley, - en su artículo 123, fracción XIII, de su apartado "A".

Dicha iniciativa revela una enorme preocupación, por cuanto se re- fiere a la capacitación del trabajador, persiguiendo como objetivo, el - de su superación en sus labores como un mejoramiento para éste y su fami- lia.

La exposición de motivos de la presente iniciativa señala lo si- - guiente:

---

(45) NESTOR DE BUEN L.: "DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, S.A. Edic. Segunda. Tomo II. México 1985. p. 281

## "EXPOSICION DE MOTIVOS"

"El constituyente de 1917 al romper la concepción liberal sobre el contenido de las constituciones y darle cabida en la - nuestra, junto a los derechos tradicionales del individuo, a - los derechos sociales, aceptó como obligación de la sociedad - el otorgarle a cada hombre, a cambio de su trabajo, los medios que pudieran garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos.

Es así como del Artículo 123 Constitucional deriva una serie - de disposiciones jurídicas de inferior jerarquía que regulan - en detalle todos los aspectos de las relaciones de trabajo que surgen en el ámbito del País. En tales condiciones el precepto citado es uno de los instrumentos supremos para procurar el equilibrio entre los diferentes estratos que componen la socidad mexicana, pues el elevar a rango constitucional y con el - carácter de garantías sociales, normas esenciales de protec - ción y dignificación del trabajo, promueve en niveles de igualdad, la concurrencia pacífica y armoniosa del capital y del - trabajo, para hacer factible la producción de bienes y servicios que alienta la economía nacional.

Efectivamente, la nueva manera de concebir al derecho se ha - visto afinada a lo largo de las seis décadas de vigencia de - nuestra Ley Fundamental, como consecuencia del desarrollo so-

cial y económico y de las luchas y los acuerdos entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, la acusada gravedad de los retos que enfrenta el País, demanda ampliar, sin alterar el espíritu que alentó al Congreso Constituyente de 1917, los principios tutelares del trabajo, porque ese es el valor fundamental del hombre y, en consecuencia, tiene que ser preservado jurídicamente al plasmarse como derecho fundamental de clase. Todo esto porque el País se enfrenta hoy al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestros recursos a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar.

Dentro del marco general de esta nueva estrategia de desarrollo se reconocen el esfuerzo y el trabajo como los verdaderos agentes del progreso con todas las consecuencias que esto implica para lo social, lo político y lo económico.

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 fami-

lia, a su comunidad y a la Nación.

Por otra parte, los procesos tecnológicos son eminentemente pe  
recederos, su transitoria edad es notable; se está ante un pro  
ceso de aceleración constante en la modificación de la tecnolo  
gía; circunstancia que, paradójicamente, es el elemento subya-  
cente de muchos problemas de la economía nacional, al no con-  
tarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que  
le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos y apara-  
tos que la ciencia moderna crea de modo incesante y participar  
con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño.

En efecto, la carencia de un sistema destinado al perfecciona-  
miento de las habilidades del trabajador, es causa de baja pro  
ductividad 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 insuficientemen-  
te capacitados con maquinaria innovada.

Si bien debe evitarse que el rendimiento de capital sea menor  
por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente  
calificada, esto es, de trabajadores formados profesionalmente  
para el desempeño correcto de determinada función en un proce-  
so específico de la producción, más importante es liberar al -  
trabajador del temor y de la angustia que le impone el recono-  
cimiento 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 que 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 eficacia de nuestras instituciones democráticas. Este es el único camino para cumplir la aspiración de México de ser un País de trabajadores.

Se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo que busca 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 profesional y contemplar, según se dijo, la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía, mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional que beneficien directamente a la clase trabajadora.

Reformar el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional es im

perativo 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 sus trabajadores establece ya la obligación de aquél de crear y sostener Escuelas de Administración Pública en beneficio de sus trabajadores, obligación cuyo cumplimiento regunda en favor de la colectividad al mejorarse la atención que se brinda al particular en sus relaciones con el Poder Público y reducirse al gasto público directo porque se pueden alcanzar idénticos resultados con el curso de un número menor de personal burocrático.

El Estado, al tomar a su cargo la tarea de capacitar a sus trabajadores, emprendió 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 considera- -  
ción del H. Congreso de la Unión, consiste en adicionar con -  
una disposición referente a la obligación patronal de cooperar  
al establecimiento y funcionamiento del servicio de capacita-  
ción y formación profesional de los trabajadores mexicanos.

Se ha previsto dejar a la ley reglamentaria correspondiente, -  
la definición de los sistemas, métodos y procedimientos confor-  
me a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obliga-  
ción.

En la citada ley reglamentaria, misma cuya expedición sería - propuesta oportunamente, para el caso de que la presente iniciativa de Ley fuese aprobada por el H. Congreso de la Unión y por la mayoría de las Legislaturas Locales, se precisaría, así mismo, que las autoridades laborales se encargarían de vigilar el cumplimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores y en coordinar los esfuerzos pú**bl**icos y privados tendientes a tal fin.

Por otra parte, es obvio que la capacitación y adiestramiento deberán relacionarse con el Sistema Nacional del Empleo y con la certificación de conocimientos que deban establecer las autoridades laborales.

Por lo anteriormente expuesto, a ustedes, CC. Secretario de la H. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, atentamente pido que den cuenta con la siguiente iniciativa de:

**DECRETO QUE ADICIONA LA FRACCION XIII. DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS - MEXICANOS.**

**ARTICULO UNICO.** Se adiciona la fracción XIII, del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

ARTICULO 123..., A..., I a XII..., XIII...

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadoras, 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.

XIV a XXXI...

#### TRANSITORIO

UNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

REitero a ustedes las seguridades de mi atenta y distinguida consideración. SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCION. Ciudad de México, Palacio Nacional, a 4 de octubre de 1977, de mil novecientos setenta y siete. EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANO.- JOSE LOPEZ PORTILLO". (46)

Dentro de los principales puntos de la aludida iniciativa, hemos de señalar, entre otros, los siguientes:

- 1.- Garantizar la vida, la salud y el bienestar del trabajador y de los suyos

---

(46) PODER EJECUTIVO FEDERAL. Exposición de Motivos de la "INICIATIVA - POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCION XIII DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA". del 4 de octubre de 1977.

- 2.- Dar protección y dignificación al trabajador
- 3.- Capacitar al individuo, a fin de que le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna -- crea de modo incesante.
- 4.- Con la capacitación, el trabajador será más hábil en el manejo de las máquinas, tendiendo con ello a reducir los riesgos de -- trabajo.
- 5.- Mediante la capacitación y el adiestramiento se tiende a aumentar la productividad y calidad.

Además, es de recalcar la innovación en nuestra Carta Magna de elevar a garantía social, al derecho que tiene todo trabajador para ser -- capacitado y recibir el adiestramiento correspondiente, siendo quizás lo más trascendental dentro de esta obligación patronal.

VI) DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCION XIII DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Con fecha 9 de enero de 1978, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto mediante el cual se reformaba el artículo 123 Constitucional, en su fracción XIII, del Apartado "A", mismo que a la letra -- versa:

"DECRETO por el que se adiciona la fracción XII y se reforma la

la fracción XIII, ambas del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidente de la República.

JOSE LOPEZ PORTILLO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente:

DECRETO

El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de la facultad que le confiere el Artículo 135 de la Constitución General de la República y previa la aprobación de la mayoría de las HH. Legislaturas de los Estados, declara que se adiciona y reforma las fracciones XII y XIII, respectivamente del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO UNICO.- Se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

ARTICULO 123.-.....

A.-....

I a XI....

XII.-.....

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

XIV a XXXI.-...

#### TRANSITORIO

UNICO.- El Presidente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación"(47)

Es así, cómo a partir del 10 de enero de 1978, quedó consagrada en nuestra Constitución Política la garantía social relativa a la capacitación y adiestramiento, a que tiene derecho todo trabajador, al igual que la obligación que tiene todo patrón de dar a sus trabajadores la debida capacitación y adiestramiento, tal y como lo podemos leer en el Decreto antes mencionado.

---

(47) SECRETARIA DE GOBERNACION: "DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION". México, lunes 9 de enero de 1978. T. CCCXLVI. No. 6 p. 9



VII) EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA QUE REFORMA LA LEY FEDERAL -  
DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Como ya lo dejamos anotado en los dos incisos anteriores, la capacitaci  
tación y adiestramiento de los trabajadores, fueron consagrados como ga-  
rantía sociales en nuestra Carta Magna, en su artículo 123, fracción - -  
XIII, Apartado "A", y en la cuál se alude a la obligación que tiene todo  
patrón de capacitar y adiestrar a sus trabajadores; y por otra parte, el  
derecho que tienen éstos últimos para recibir la debida capacitación y -  
adiestramiento.

Al quedar plasmado lo anterior, se requería a su vez, la reglamenta  
ción secundaria de ellos. Para dar debido cumplimiento, el Ejecutivo Fe  
deral envió al H. Congreso de la Unión, una iniciativa de ley, mediante  
la cual se reformaba la Ley Federal del Trabajo. Del texto de ésta ini-  
ciativa se desprende por cuanto hace a la materia de capacitación y a-  
diestramiento, lo siguiente:

I N I C I A T I V A

DE DECRETO DE REFORMAS A LA LY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPA-  
CITACION Y ADIESTRAMIENTO... POR EL LICENCIADO JOSE LOPEZ POR-  
TILLO, PRESIDENTE DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

"CC. Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de  
la Unión.- Presentes.

Por el digno conducto de ustedes y en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter a la alta consideración del H. Congreso de la Unión, la siguiente Iniciativa de Decreto que tiene por objeto promover el correspondiente proceso legislativo para reformar los Títulos Primero; Segundo, Capítulo I; Cuarto, Capítulo I; Quinto-bis; Séptimo, Capítulo II y IV; Noveno con adiciones; y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo; así como adicional su Título Cuarto con diversos preceptos integrados en un Capítulo que se propone sea numerado con III bis.

#### EXPOSICION DE MOTIVOS

A iniciativa del Ejecutivo Federal, el H. Poder Constituyente reformó las fracciones XII, XIII, XXVI, del Apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A través de esas reformas se consignó en la Ley Suprema de la Federación el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, así como en la citada materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores...

El objeto de esta Iniciativa es ajustar el contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970 a los mandamientos constitucionales mencionados.

Se estima conveniente destacar la reforma al artículo 527, así como la adición del 527-A de la Ley Federal del Trabajo, por considerar que, además de la federalización de las ramas industriales, actividades y materias que fueron motivo de la reciente reforma a la fracción XXXI, del Apartado "A", del Artículo 129 Constitucional, en tales artículos, se desarrolla la innovación federalista, de primera importancia, contenida en el citado precepto constitucional y que se refiere a la participación directa que las Entidades Federativas tienen, al auxiliar a la Federación en lo relativo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como en lo que atañe... (48)

Es en la parte preliminar de ésta exposición de motivos en la cuál el Ejecutivo manifiesta sus razones de proceder a la reforma de la Ley Federal del Trabajo. Por cuanto hace a la capacitación y adiestramiento, dicho documento establece:

"En materia de capacitación y adiestramiento para los trabajadores y desde un punto de vista sustantivo, la reforma de que trata permitirá elaborar, al igual que en los aspectos de seguridad e higiene en el trabajo, un sistema nacional que alcance a toda la población trabajadora del país.

En tal virtud, la iniciativa señala que la capacitación y el adiestramiento tienen como finalidad coexistentes actualizar y

---

(48) PODER EJECUTIVO FEDERAL. Exposición de Motivos de la "INICIATIVA DE DECRETO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO...". Del 7 de abril de 1978. p. 3

perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad; prepararlo para el ascenso; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y, en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar sólidamente - vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior". (49)

En las anteriores líneas observamos, cuales son los fines que se - persiguen con la capacitación y adiestramiento, mismos que no requieren explicación alguna al ser estos claros y precisos. Por cuanto se refiere al procedimiento de la capacitación y el adiestramiento, el presente documento en cita, nos dice:

"Las adiciones propuestas, señalan que el tiempo que se destine a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, debe estar comprendido, por lo general, dentro de la jornada de trabajo y consideran como excepciones a esta regla en que las partes de la relación laboral pacten 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". (50)

En la parte conducente de dicha iniciativa, se enmarca la fase en - que se ha de proporcionar la capacitación y adiestramiento al trabajador, señalándose unas excepciones sobre el particular. En éste escrito del - Ejecutivo Federal, se destacan los derechos y obligaciones que el pa -

---

(49) PODER EJECUTIVO FEDERAL: INICIATIVA DE DECRETO del 7 de abril 1978. p.3  
(50) Ibidem. p. 3

trón y trabajadro asumirán en materia de capacitación y adiestramiento, como por ejemplo:

"Tomando en consideración la bilateralidad de las normas jurídicas, se establecen en el proyecto que se somete a la consideración de esa H. Cámara, varias obligaciones a cargo de los - trabajadores en proceso de capacitación entre las cuales destaca la referente a la asistencia puntual a las actividades que conformen el programa respectivo.

Por otra parte se señala que, a la conclusión del curso o programa de capacitación, los trabajadores tienen el derecho de - recibir una constancia de sus habilidades laborales, en relación con los puestos y categorías que contenga el Catálogo Nacional de Ocupaciones, documento que constituye un antecedente de importancia para la promoción de las oportunidades de em - pleo y reducción del índice del desempleo y del subempleo de - la mano de obra. Las constancias de referencia, según está - previsto en el proyecto, surtirán plenos efectos dentro de la empresa en que se haya otorgado la capacitación o adiestramien - to; sin embargo, se preceptúa que, en el caso de que el puesto o categoría en relación para el cual fueron expedidas tenga en la empresa varias especialidades o niveles, el trbbajador debe rá acreditar mediante examen, para cual de ellos es apto.

El derecho de recibir una constancia de habilidades laborales se hace extensivo a aquellos trabajadores no capacitados den-

tro de los programas de la empresa, pero con una experiencia - en el desempeño de una actividad y con el dominio indispensable de las tecnologías respectivas y buenos hábitos del trabajo deberá presentar y aprobar un examen de suficiencia en los términos que señale la autoridad laboral.

La propia iniciativa prevé la formulación de registros de trabajadores capacitados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades lo que permitirá planear una política de empleo y encauzar debidamente a los demandantes de trabajo a los puestos idóneos, ya que se reconoce que el desenvolvimiento óptimo de la relación de trabajo, ésta en proporción directa a la congruencia que exista entre la naturaleza del puesto y las aptitudes que posea el trabajador".(51)

Por lo anterior, vemos que todo trabajador además de asumir ciertas obligaciones en relación a la materia en cuestión, adquiere derechos, - mismos que le permite alcanzar una debida capacitación y adiestramiento, si se toma en consideración que ellas se les otorgan constancias que - han adquirido la capacitación correspondiente en su trabajo o especialidad; documentos que le permitirán mejorar no tan sólo en lo personal, si no también representando un impulso en su trabajo y con ello al aspecto económico, al producir más y perfeccionar la calidad de la producción, - representando a su vez beneficios de tipo económico para ambas partes.

---

(51) PODER EJECUTIVO FEDERAL: "INICIATIVA DE DECRETO del 7 de abril de 1978, pp. 3 y 4

Para una mejor aplicación de las reglas de capacitación y adiestramiento, se propuso en dicho proyecto, la creación de órganos que colaborando entre sí, tanto a nivel Estatal como Nacional, persiguerán como - única meta, que ningún trabajador deje de ser capacitado y adiestrado, y para el efecto, me permito transcribir lo siguiente:

"Desde un punto de vista operativo, la iniciativa que se somete, preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento - de cada empresa o establecimiento y concluye, en el último nivel, con la presencia de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación será la Unidad de Coordinación 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.

En atención a lo amplio del campo en que la Unidad desarrollará sus actividades y lo delicado de cada uno de los renglones, se preve el establecimiento de órganos auxiliares de la unidad precitada. Para este efecto, la iniciativa dispone la constitución de un Consejo Consultivo Nacional y de Consejos Consultivos Estatales, integrados de manera tripartita y precitada, 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 y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la iniciativa considera la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales y actividades en que así lo determine la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Estos Comités serán integrados conforme a las bases que señalen, por representantes de los trabajadores y patrones pertenecientes a tales ramas industriales o actividades. Las facultades de los Comités que se trata 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 estructura a través de la cual se supervisará el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, a continuación se señala que los patrones podrán dar cumplimiento a su obligación proporcionando la capacitación a el adiestramiento dentro de la empresa o fuera de ella, con su propio personal o contratando instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados en la evaluación de las aptitudes de la mano de



obra". (52)

En éste último párrafo transcrito, observamos la forma en que el patrón podrá dar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; el cual podrá adherirse a los sistemas generales de capacitación o adiestramiento de la autoridad competente, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, decida establecer.

Por cuanto hace a los planes y programas para la capacitación y el adiestramiento el documento en análisis establece:

En cuanto a la determinación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se instituyan en los centros de trabajo, el sistema se bifurca para dar tratamiento diverso a las empresas en que no rija contrato colectivo, y aquellas que sí cuentan con él. En éste último supuesto, se dispone que los contratos colectivos deberán contener cláusulas relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los 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 requieran el tipo de proceso productivo; la marca y modelo de la maquinaria en uso; el nivel de formación alcanzado por los trabajadores; la capacidad económica de la empre-

sa y sus posibilidades de expansión, sean éstas mediatas o inmediatas.

Una vez celebrado o prorrogado 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 haya acordado establecer, a fin de que se les apruebe a que se disponga que se efectúen las modificaciones que ameriten.

Ahora bien, tocante a 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 implementar de común acuerdo con los trabajadores. Se estipula 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 los mismos requisitos, con independencia de que se trate de empresas con o sin contrato colectivo. El artículo 153-Q dispone que tales planes y programas sólo podrán 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 Adiestra-

miento fije por medio de criterios generales que sean publicados en el Diario Oficial de la Federación. (53)

El párrafo anteriormente descrito, alude a los planes y programas - que sobre capacitación y adiestramiento habrán de formularse, así como - los requisitos esenciales que deberán contener, mismos que no obstante - estar debidamente regulados no se llevan a cabo del todo en los establecimientos, lo que implica que no se logren con los objetivos de la capacitación y adiestramiento, en nuestro país.

Del proyecto de Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, hemos de señalar los siguientes: 3\*, 24, 132, 180, 391, 412, 523, 527, 528, 529, 537, 538, 539. Asimismo, - se adiciona dicha ley, con el Capítulo III-bis del Título Cuarto, que - comprende los artículos 153-1 a 153-X, y con los artículos 512-A a 512-F, 527-A a 539-F, en los términos siguientes:

"Artículo 3\*...

.....

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento".

"Artículo 412...

I a III...

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, -  
fracción IV, V, VI y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y  
programas para la implantación de la capacitación y adiestra-  
miento en la rama de la industria de que trate; y.

VI..."

"Artículo 523...

I a IV...

V. Al servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramien-  
to.

VI a XII..."

"Artículo 526. Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito -  
Publico, la intervención que señala el Título Tercero, Capítu-  
lo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia  
del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los  
patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con  
la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacita-  
ción y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo -  
dispuesto en el Capítulo IV de este Título".

"Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corres-  
ponde a las autoridades federales, cuando se trate:

## I Ramas Industriales de:

- 1 Textil;
- 2 Eléctrica;
- 3 Cinematográfica;
- 4 Huelera;
- 5 Azucarera;
- 6 Minera;
- 7 Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
- 8 Hidrocarburos;
- 9 Petroquímica;
- 10 Cementera;
- 11 Calera;
- 12 Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
- 13 Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14 Celulosa y papel;
- 15 Aceites y grasas vegetales;
- 16 Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados o envasados o que se destinen a ello.
- 17 Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.

- 18 Ferrocarrilera;
- 19 Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay y aglutinados de madera.
- 20 Vidriera exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y
- 21 Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

#### II Empresas:

- 1 Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2 Aquellas que actúen en virtud de un contrato o comisión federal y las industrias que les sean conexas; y
- 3 Aquellas que ejecutan trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También corresponde a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a los conflictos que afectan a dos ó más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y obligaciones en las materias de capacitación y adiestramiento, de sus trabajadores..."

"Artículo 529. En los casos no previstos por los artículos 527

y 528, la aplicación de las normas de trabajo correspondientes a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I...

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

III...

IV Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social - las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adoptan para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local);

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

VI a VIII..."

"Artículo 537. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

I a II...

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

"Artículo 538. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

"Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo - que antecede, y para los efectos del artículo 537, a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento corresponden las siguientes actividades:

I. En materia de promoción de empleos:

a) a h)

II. En materia de colocación de trabajadores:

a) a f)

III. En materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores:

- 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 o actividades en que lo juzge conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los pla-



nes 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 privadas 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) Aprobar, 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 y programas sobre Capacitación y Adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta ley en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; y,
- i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social en esta materia.

IV En materia de registros de constancias de habilidades laborales.

a) a b)... " (54)

En los citados preceptos legales hemos observado la regulación jurídica y competencia que se le da a las diversas dependencias del Ejecutivo Federal, por cuanto hace a la materia de "Capacitación y Adiestramiento". Por otra parte se enmarca la forma de integración de los diversos planes y programas que sobre la "Capacitación y el Adiestramiento" deban implantarse en las diversas empresas ya del ámbito federal ya en el local. Aunado a las anteriores reformas de los artículos ya precedidos se adiciona un nuevo capítulo a nuestra Ley Federal del Trabajo mismo que a continuación nos permitimos transcribir, toda vez que en el mismo se enmarca la materia esencial del presente trabajo:

"Artículo 153-A. Todo trabajador tiene 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 y subtrabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior corresponde, los patrones podrán -

---

(54) PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México 19 de abril de 1978. - pp. 6 a 9

convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especializados o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, que dará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

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

La autorización y registro serán no necesarios cuando se trate de instituciones o escuelas que estén autorizadas por la Secretaría de Educación Pública para impartir educación, caso en el cuál bastará que se acredite la existencia de tal autorización y que haya congruencia entre la educación que impartan y las características de las ramas industriales o actividades a las que pertenezcan los trabajadores a quienes se pretenda capacitar o adiestrar

Artículo 153-D. Los cursos y programas de capacitación o 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 o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá 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 desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades - del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir los riesgos del trabajo;
- IV. Incrementar la productividad;
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 153-G. Durante el tiempo en que el trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo - que va a desempeñar, reciba ésta, prestará 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.

Artículos 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o 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 aptitudes que sean requeridos.

Artículo 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por el igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacidad y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Artículo 153-J. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento o a que se refiere esta Ley.

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.
- II. 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;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. 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

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las -  
constancias relativas a conocimientos o habilidades de -  
los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos lega-  
les exigidos para tal efecto.

Artículo 153-L. 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 A-  
diestramiento, así como las relativas a su organización y fun-  
cionamiento.

- Artículo 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse  
cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar -  
capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a -  
planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos  
en este Capítulo . Además, podrá conseguir en los propios con-  
tratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará  
y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la em-  
presa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Artículo 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la cele-  
bración o prórroga del contrato colectivo, los patronos debe-  
rán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión So-  
cial, para su aprobación, los planes y programas de capacita-  
ción y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su  
caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de pla-

nes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 153-O. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar - respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y - Adiestramiento.

Artículos 153-P. El registro de que trata el artículo 153-C - se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los tra bajadores, estén preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tener con conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No tener relación con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.



El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley:

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer - pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Artículo 153-Q. Los planes y programas que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
  - II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la em presa.
  - III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la ca pacitación y adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
  - IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual - se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajado res de un mismo puesto y categoría.
  - V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y
  - VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramien to que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.
- Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato - por las empresas.

Artículo 153-R. Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a

la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Artículo 153-S. Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponde en los términos de los artículos 153-N y 153-O o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 87B de esta Ley, sin perjuicio de que en cualquier de los dos casos, la propia Secretaría acepte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trate.

Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional, o a falta de éste, a través -

de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacitación o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señala la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Artículo 153-V. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiere, el trabajador mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento acreditará para cuál de ellas es - apto.

Artículo 153-W. Los certificados, diplomas, títulos o grados - que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los - particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter - terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o - sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejecutar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento impuesta en este Capítulo.

(55)

Hemos descrito, en todos y cada uno de sus términos el proyecto de Decreto de reformas y adiciones de nuestra Ley Federal del Trabajo, por cuanto hace a la materia de capacitación y adiestramiento, objeto de es-

---

(55) PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México 19 de abril de 1978. - pp. 7 a 14

tudio en ésta obra; proyecto que como veremos fué el mismo que quedó - -  
plasmado en el Ordenamiento Laboral Mexicano ya mencionado.

Empero, es el Capítulo "Tercero-Bis" de la Ley Federal del Trabajo en la cual se encuadran la regulación jurídica que de la materia de "Capacitación y Adiestramiento". En este capítulo se establecen las reglas a seguir para la elaboración de los planes y programas, así como los organismos encargados de formularlas e implementarlas. Teniendo como una de sus principales tareas, la de velar por su estricta observancia, situación que no se a la gran corrupción que se presenta, ya desde las autoridades hasta llegar a los mismos sindicatos, toda vez que no se da el debido cumplimiento a tales preceptos, o que aplicandose se hace mansevo que trasgrede a esos.

Por otra parte se regulan las obligaciones y derechos que tienen - los trabajadores que se capaciten o se adiestren quienes también al ver en parte la falta de estímulos y reconocimientos que su preparación, - conducen a estos a no terminar con sus especializaciones y con ello no - llegar a lograr los objetivos que la "Capacitación y el Adiestramiento" se proponen.

Los artículos reglamentarios de la "capacitación y Adiestramiento" son precisos, claros y congruentes, más sin embargo, como toda ley, son perfectos, pero quienes los aplican son gente que aun, cuando conocen de la materia, tiende a su violación sin importar, las consecuencias que - con ello ocasionen, de ahí que mientras no se controle a quienes hagan -

el mal manejo de esta ley, en lo concerniente a la "capacitación y el adiestramiento", no lograremos alcanzar aquellos fines u objetivos que la clase laboral se ha propuesto en lo particular y toda su familia en general y sobre todo, alcanzar el desarrollo de nuestro País.

VIII) DEBATES DE LA CAMAR DE DIPUTADOS SUSTENTADOS EN RELACION A LA INICIATIVA DEL DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE - CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

A continuación me permito citar diversas argumentaciones que se sustentaron en la H. Cámara de Diputados, en relación a las reformas de la Ley Federal del trabajo, por cuanto al aspecto de la capacitación y adiestramiento, ya que es menester que plasmemos parte de estos debates, ya que en definitiva fueron los que permitieron las innovaciones que el Ejecutivo envió para su estudio y discusión; dando con ello un paso más en pro de la dignificación de la clase obrera y general de la misma sociedad, documento que en su texto se lee:

"DICTAMEN A DISCUSION

Ley Federal del Trabajo:

- El C. Presidente: El siguiente asunto del Orden del Día es la segunda lectura al dictamen relativo a las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento.

En atención a que ese Dictamen ha sido ya impreso y distribuido entre los ciudadanos diputados, ruego a la Secretaria consulte a la Asam-

blea si se dispensa la segunda lectura y se pone a discusión en lo general.

-El C. Secretario Héctor Jiménez González: Por instrucciones de la Presidencia, en votación económica se pregunta si se dispensa la segunda lectura del Dictamen y se pone a discusión en lo general. Los que estén por la afirmativa sirvanse manifestarlo. Dispensada la segunda lectura.

"Comisiones unidas de Estudios Legislativos y del trabajo, Sección Tercera.

Honorable Asamblea:

Las Comisiones unidas de Estudios Legislativos y de Trabajo, Sección Tercera, han recibido para su estudio y dictamen, la Iniciativa de Decreto del Poder Ejecutivo Federal que tiene por objeto reformar y adicionar varios títulos de la vigente Ley Federal del Trabajo.

I Artículo primero del Decreto.

1. Lineamientos Generales.

La iniciativa es, principalmente, consecuencia y cumplimiento de las modificaciones y adiciones al artículo 123, Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, aprobaron en el año de 1977.

En las reformas constitucionales se dispuso: por una parte, el esta

blecimiento y reconocimiento del derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento para el trabajo y la consiguiente obligación de proporcionar estos servicios a cargo de los patrones.

Es indispensable enfatizar que la iniciativa de reformas legales, - objeto del dictamen, hace posible la práctica generalizada de los sistemas de capacitación y adiestramiento, sin perder de vista la característica apuntada; por el contrario, reconoce implícitamente que nuestro - - país, en estas materias tan importantes no parte de la nada, puesto que existen sistemas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, que - han sido propiciados por el Estado, formados por los sindicatos y empresas, en los contratos colectivos, y éstos habrán de tomarse en cuenta como precedentes para ordenar y programar las nuevas prácticas y políticas, cuya obligatoriedad propuesta en la iniciativa, hace posible la construcción de un sistema o sistemas generales.

## 2. Disposiciones de carácter general.

Las características del derecho a la capacitación y al adiestramiento obligan, de manera lógica, a las modificaciones de estructura que la iniciativa propone sobre varias disposiciones generales de la actual Ley Federal del Trabajo. Obviamente es indispensable prever en el artículo 25, como requisito al incluir en el escrito que contenga la relación o contrato de trabajo, el derecho a la capacitación y al adiestramiento. - La modificación al artículo 132 fracción XV, precisa en forma eficiente y concreta, elimina dudas, la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento; envía al Capítulo III bis del mismo título, la reglamen-



tación del cumplimiento de esta obligación.

De la misma manera, los artículos 391 y 422, se propone adicionarlos para que, como parte esencial y obligatoria de los contratos colectivos ordinarios y de los contratos ley, se incluyan disposiciones específicas que las partes convengan sobre capacitación y adiestramiento para el trabajador.

### 3. Aspectos jurisdiccionales.

En el artículo 523, fracción V, se propone el establecimiento del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, cuya función primordial es vincular la política de empleo con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. En el artículo 526 a su vez se precisa la intervención de la Secretaría de Educación Pública, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el cumplimiento tanto de las obligaciones ya existentes a cargo de los patrones en materia educativa, como las nuevas que se proponen para hacer efectivo y óptimo el sistema de capacitación y adiestramiento, cuya liga con el sistema educativo general es evidente y necesaria.

El artículo 527 propuesto, dispone en la jurisdicción Federal las materia de capacitación y adiestramiento en el trabajo, y es importante como lo destaca la exposición de motivos de la iniciativa, que para la satisfacción real de una decisión política fundamental de la Constitución como es el establecimiento del Estado Federal proponer en los artículos 528 y 529, todo un sistema de relación y de coparticipación de las

autoridades, de las entidades federativas con las autoridades federales en la administración y aplicación de los sistemas de capacitación y adiestramiento.

## II. Artículo Segundo del Decreto.

### 1. Reglamentación Legal de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

Esta materia en concreto, es objeto de un tratamiento especial que motiva proponer la adición de los artículos 153-A a 153-X, para formar un nuevo Capítulo III bis, en el Título Cuarto de la Ley actual.

Es indispensable destacar que para la más correcta organización y cumplimiento de los sistemas en materia de capacitación y adiestramiento se propone como principio genérico que corresponde su reglamentación a la actividad de los trabajadores y de los patrones en los contratos colectivos o en convenios específicos, cuando no existen organizaciones sindicales. Los acuerdos y sistemas han de cumplir los requisitos mínimos establecidos en la Ley, y se coordinan, evalúan y aprueban, en última instancia, por la Secretaría del Trabajo a través del organismo desconcentrado previsto.

Los trabajadores y patrones pueden convenir en la aplicación de los sistemas generales establecidos y registrados en la Secretaría de Trabajo. De no existir acuerdo de las partes se aplicarán obligatoriamente los sistemas generales referidos en los términos propuestos en el artículo

io 153-B. En ambos casos, los patrones pagarán las cuotas que causen.

En el artículo 153-C, se propone que las instituciones o escuelas - privadas que deseen impartir capacitación o adiestramiento requieren la autorización previa y registro de la Secretaría del Trabajo, así como la de su personal docente. Además, en el párrafo segundo de dicho artículo se propone que todas aquellas instituciones o escuelas privadas que hayan sido autorizadas para impartir educación por la Secretaría de Educación Pública, no tendrán obligación de solicitar autorización y registro de la Secretaría del Trabajo.

Asimismo se establece que el artículo 153-C deberá quedar redactado en la siguiente forma:

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.

Segundo párrafo suprimido.

Se propone que los cargos y programas pueden formularse por establecimiento, empresa o rama industrial: 153-D. Es importante destacar la - proporción de la iniciativa en el sentido de la capacitación y el adiestramiento deberá impartirse durante la jornada de trabajo, pero pueden - convenirse otras fórmulas si las circunstancias así lo requieren: 153-E, de cumplimiento se proponen en los artículos: 153-M, 153-N y 153-O.

En el artículo 153-P se proponen los requisitos que han de cubrir - los institutos o escuelas, señaladas en el artículo 153-C que deseen impartir capacitación y adiestramiento. Las fracciones I y II de este artículo no exigen comentario; en cambio, en relación con los términos propuestos a la fracción III, las Comisiones unidas dictaminadoras piensan que pueden prestarse a confusiones en su aplicación. En efecto, el artículo 153-P fracción III dice:

El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las - personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

No tener relación con personas o instituciones que propaguen - algún credo religioso.

El concepto "relación" resulta demasiado amplio puesto que tal relación puede derivar del ejercicio de la libertad de creencias, la relación social, económica o simplemente amistosa. Por ello, las comisiones proponen modificar la fracción III comentada, para que quede en los siguientes términos:

Artículo 153-P. El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

III No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3°. constitucional

Finalmente, los artículos 153-Q a 153-X, proponen los requisitos de los planes y programas, la intervención que sobre el particular tiene la Secretaría del Trabajo, los requisitos par los exámenes de capacitación y adiestramiento, la expedición de las constancias respectivas y el derecho de los trabajadores y patronos de ejercer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales y colectivas, de todo tipo, que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento". (56)

Precisados los puntos en general de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, por la H. Cámara de Diputados, pasemos a citar algunas de las exposiciones de algunos de los CC. Diputados, que tomaron la palabra durante el estudio y discusión de las citadas modificaciones y adiciones, pasaremos a continuación a referirnos algunas de ellas:

"-El C. Victor Carrasco: Señor Presidente, honorable Asamblea;

Por lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento para los trabajadores, también expresamos nuestro criterio de que tanto la reforma - - constitucional como la presente iniciativa constituyen una superación efectiva en esta materia, por sus determinaciones, expresadas en la Exposición de Motivos, de concretar el derecho de los trabajadores a la capacitación y la obligación de los patronos a proporcionarla, de promover y vigilar la capacitación como un asunto de interés social, creando un sistema nacional que alcance a toda la población trabajadora del país. O - como lo expresan las comisiones en fundamentación del Dictamen: "El derecho

---

(56) CAMARA DE DIPUTADOS: "DIARIO DE DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS". AÑO II. T. II. NÚ. 7. Abril 20 de 1978, pp. 3 a 6

cho a la educación corresponde fundamentalmente a los grupos sociales - que están constituidos, en su inmensa mayoría por trabajadores futuros, y en el mejor de los casos, por miembros de la clase trabajadora y campesina por lo que es evidente el complemento vinculatorio de la educación con el derecho de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, que debe satisfacer, primordialmente, por quienes tiene interés y - obtener beneficios provenientes del trabajo.

Sin embargo, deseamos expresar nuestros puntos de vista, para evitar que la ley se autolimita, disminuyendo se proyección y para que se señale a la capacitación, una orientación que no permita desviaciones - que a la postre operen en contra de los trabajadores, en contra de las luchas históricas de la clase obrera y lleguen a trabar el desarrollo - económico social independiente del país.

El problema es la vinculación de la educación con el trabajo y la - producción, de esta vinculación debe originarse la orientación que sirva de base a la capacitación técnica de los obreros, precisando la categoría social del trabajo, para que el trabajador sea consciente del tipo - de trabajo para el cual se le capacite, ya que las condiciones en que el trabajo se realiza, en el sistema de producción capitalista, constituye un factor enajenante, no porque el trabajo sea en si enajenante, sino - porque el sistema le imprime esa característica al convertirlo en objeto de explotación. Y la vinculación de la capacitación para el trabajo con la educación debe tender a hacer del trabajo un elemento de desarrollo - de las facultades humanas y de la personalidad, un elemento en contra de

la alienación y en favor de la liberación. Es decir tender a hacer del trabajador un elemento de la liberación del hombre, de la enajenación.

Sólo en esa orientación la capacitación rendirá sus frutos y hará - que el obrero deje de ser considerado sólo como "fuerza de trabajo" que se necesita perfeccionar". (56)

Entre otras de las exposiciones emitidas en relación a las reformas de la Ley Federal del Trabajo, sobre la Capacitación y Adiestramiento - del Trabajador, hemos de citar la del C. Diputado Cecilio Sala Gálvez, - de cuyo texto se lee:

"-El C. Cecilio Salas Gálvez: Con su venia Señor Presidente.

... Pasando a hacer las consideraciones al particular nos ocupa en este dictamen en mis puntos personales manifiesto que la capacitación y adies-  
tramiento, la reforma sobre la capacitación y adiestramiento se ajusta -  
al mandato del Constituyente. Esta reforma habrá de subsanar el deterio-  
ro económico, social y cultural de la vida de los asalariados. La capa-  
citación convertirá el trabajo en un derecho y una obra social. La ta-  
rea legislativa, en materia de capacitación para el trabajo, se propone  
solucionar un problema largamente diferido. La reforma al artículo 123,  
Apartado "A" fracción 13 de la Constitución Política de los Estados Uni-  
dos Mexicanos, así como la reforma de a la Ley Federal del Trabajo que -

---

(56) CAMARA DE DIPUTADOS: "DIARIO DE DEBATES". Año II. T. 11. N°. 7., -  
Abril 20, 1978. p.19

hoy nos ocupa, integrar el marco jurídico que impone a los empleadores - la obligación constitucional de proporcionar capacitación y adiestramiento en el trabajo.

La capacitación y adiestramiento viene a significar, además un vasto comunicante entre una política de empleo y una política de productividad. La capacitación responde a uno de los retos de la actual coyuntura, garantizar el derecho al trabajo, pero el momento actual exige certidumbre sobre el hecho de que la capacitación aumenta la productividad y mejora los niveles de eficiencia; la capacitación hace frente al desafío - de una mayor participación obrera a fin de incrementar la productividad y los beneficios sociales al mismo tiempo, permitirá a los trabajadores acceder a nuevos estudios de mejoramiento económico y avanzar en forma más justa de bienestar social; esta regulación propiciara que se modernice la organización del trabajo en nuestro país; por primera vez el Estado Mexicano hace posible una política coherente de capacitación, con una política de generación de empleos y aumento de productividad.

La reforma a la Ley Federal del trabajo, producirá un importante - efecto en la justicia distributiva. La capacitación no la concebimos como una carga, sino como una inversión de los patrones.

Las reformas sobre capacitación y adiestramiento, cuenta con el apoyo y comprensión de las organizaciones obreras. Mediante estas reformas a la Ley Federal del Trabajo, se cimientan las bases que darán una respuesta real y satisfactoria al problema del empleo.



Era necesario establecer un sistema coherente de capacitación y adiestramiento, porque es decisión del Estado Mexicano, el movimiento obrero organizado de los sindicatos y el propio sector empresarial, alcanzar un propósito claramente definido; mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores; aumentar la productividad en México, en beneficio de México y en beneficio de los trabajadores, tal es el sentido y la proyección de la Iniciativa de Reforma Laboral, enviada por el Presidente - José López Portillo.

La capacitación y el adiestramiento responden al presente y al futuro de nuestro país, creando una conciencia real de productividad al mismo tiempo se convierten en una garantía social, que ofrece posibilidades muy amplias de ejercer la justicia social y la solidaridad humana, impidiendo radicalmente la explotación del hombre por el hombre. Fórmula de deralista en las materias de capacitación y adiestramiento.

Mediante la Reforma constitucional que el Congreso aprobó el mes de diciembre de 1977 en relación con la fracción 13 del apartado "A", del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se consignó la obligación de los pa trones de brindar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, al examinar la forma más efectiva de llevar a la práctica este propósito el propio constituyente advirtió, que era necesario dar una intervención esencial a las autoridades federales, sin desconocer la importancia de que en esta acción participaran las autoridades de las entidades fedrativas, dentro de sus respectivas jurisdicciones". (57)

---

(57) CAMARA DE DIPUTADOS. Ob. Cit. pp. 25 a 27

Sobre dichas reformas el C. Diputado José Ramírez Gamero, manifestó:

"así lo afirma el licenciado José López Portillo, al decir que el primer servicio que el estado le debe a la sociedad es darle a la justicia social un contenido concreto y específico, justicia social, también, afirma, es darle a todo individuo de nuestra sociedad, por el hecho de pertenecer a ella, entre los derechos mínimos de vida, en elemental educarlo para capacitar y mejorar así su posibilidad de satisfacer sus propias necesidades. Tesis ésta que ha sido programa de acción del movimiento obrero y de la Confederación de Trabajadores de México y del cual ya se ha dejado constancia en esta alta tribuna de la República, cuando señalamos que la capacitación es un proceso educativo y el adiestramiento una actividad formativa de habilidades y destrezas; que este proceso educativo abarca desde la educación preescolar hasta la profesión y técnica, con sus etapas de capacitación y adiestramiento". (58)

Estos han sido algunos de los discursos emitidos por aquellos CC. Diputados que participaron en la aprobación del Decreto que reforma la Ley Federal del Trabajo; criterios que apesar de ser divergentes en ciertos puntos, aclaman y reciben a bien, y en pro de la clase trabajadora, dicha iniciativa, dando un paso más por lo que respecta a justicia social.

IX) DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO,

---

(58) CAMARA DE DIPUTADOS: Ob. Cit. pp. 29 y 30

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 26 de abril de 1978, el entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, - Licenciado José López Portillo, publicó el Decreto mediante el cual se - reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo, teniendo como tales, las ya citadas en el Proyecto de Decreto que Reforma a dicho ordenamiento le gal, en lo relativo a la capacitación y adiestramiento, cuya transcrip- - ción sería del todo repetitiva, el cual consta de dos artículos, con dos transitorios; comprendiendo el primero de ellos, los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo: 3º, 25, 132, 159, 180, 315, 412, 523, 526, 527, 529, 537, 538, 539.

Por cuanto hace al segundo de los artículos del referido Decreto, - éste adiciona a la Ley Laboral el Capítulo III Bis, en el Título Cuarto, comprendiendo los artículos relativos al desarrollo de la capacitación y adiestramiento en especial; siendo dichos numerales los que se citan a - continuación: 153-A a 153-X; 512-A a 512-F y 539-A a 539-F. (59)

Con el presente Decreto, se dió debido cumplimiento a lo dispuesto por nuestra Constitución Federal, en lo relativo a la reglamentación se- - cundaria de la materia de capacitación y adiestramiento en nuestro Dere- - cho Laboral Mexicano, quedando en el pasado todas aquellas instituciones que durante largo tiempo estuvieron vigentes.

X) LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO -  
1983-1988.

---

(59) SECRETARIA DE GOBERNACION: "DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION" Viernes  
26 de abril de 1978, pp. 6 y 10

Dentro de una de las políticas económicas del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado, podemos señalar entre otras, la relativa a la de capacitar y adiestrar a los trabajadores, toda vez que con ellas, no sólo se mejorará en el aspecto económico, sino también implicará un beneficio para la clase obrera, al mejorar tanto en lo personal como en su ámbito familiar.

Por cuanto a la materia de capacitación, el mencionado Plan Nacional de Desarrollo, dispone lo siguiente:

#### "CAPACTIACION Y PRODUCTIVIDAD

La productividad es un medio no sólo para producir más y fortalecer la competitividad con el exterior, sino también para lograr un mejor reparto de la riqueza y aumentar los niveles de bienestar social. Es importante que los aumentos de productividad se distribuyan con equidad para que trabajadores y empresarios estén igualmente motivados en incrementarla. Por ello la política de capacitación, además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, permite elevar el - - bienestar, por los ingresos superiores y la movilidad social a que dan lugar mejores niveles de calificación de mano de obra y mejores sistemas de organización del trabajo.

La movilización y la proyección del potencial de desarrollo nacional requieren ineludiblemente de políticas ambiciosas de capacitación. Sin embargo, para que la capacitación y el desa-

rollo se refuercen mutuamente es necesario lograr el equilibrio adecuado entre ambos. Si para el grado de desarrollo alcanzado la capacitación es insuficiente, ésta se convierte en estrangulamiento para su ejercicio ofrece el desarrollo alcanzado, habrá derroche de recursos. Así, la capacitación es a la vez resultado y condición del desarrollo". (60)

En la parte introductiva de éste punto, se alude a la capacitación como el medio para lograr el desarrollo del País, al lograr la superación de los trabajadores, quienes como medios impulsores de la actividad económica, contribuyen en gran parte al engrandecimiento de México. De ahí la trascendencia en impulsar la capacitación de los obreros mexicanos.

Dentro del referido Plan, se destaca el siguiente punto:

#### "6.6.1 Diagnóstico

La heterogeneidad que caracteriza al aparato productivo se manifiesta particularmente en una gran disparidad en los niveles de productividad entre ramas productivas y entre las unidades productoras de todos los sectores y regiones.

Esta heterogeneidad no debe interpretarse, sin embargo, de manera que se considere deseable que las unidades productoras en situaciones aparentemente ventajosas adopten los patrones tec-

---

(60) PODER EJECUTIVO FEDERAL: "PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1983-1988". Secretaría de Programación y Presupuesto. Edic. 1a. Mayo 1983. pp. 200-201

nológicos y organizacionales de las más avanzadas. En realidad, el aparato productivo está caracterizado por bajos niveles de productividad como consecuencia no sólo de la deficiente capacitación y adiestramiento de la mano de obra, sino además, del uso de tecnologías inadecuadas tanto social como regionalmente, de la naturaleza de mercados de bienes de insumo que restringen la difusión de mejoras de productividad y de forma inapropiadas de organización que obstaculizan su dinamismo.

Se observa que el sector primario tiene niveles de productividad más bajos de la economía mexicana. Dentro del mismo, la agricultura manifiesta los niveles más deprimidos. En este sector, los principales factores que limitan el incremento de la productividad son los relativos a la utilización inadecuada de insumos, reducido empleo de implementos modernos, insuficientes centros de investigación y experimentación, uso de técnicas obsoletas de producción, insuficiente infraestructura física, escasez de agua y utilización inadecuada del suelo. Con referencia a la capacitación, ésta es escasa o nula, adoleciendo de las características de insuficiente asistencia técnica, desorganización de productores, y falta de intercambio entre ellos sobre nuevas técnicas y planes de producción.

Los desequilibrios existentes entre la estructura de la oferta y de la demanda de mano de obra calificada son atribuibles a -

la falta de un marco de referencia para la instrumentación de acciones de capacitación de instituciones públicas y privadas, lo que ha dado lugar a la dispersión y superposición de esfuerzos en esta materia.

La subutilización de instalaciones en unos casos y la falta de recursos en otros, la discriminación regional en cuanto a la disponibilidad de servicios de capacitación, el desaprovechamiento de centros de trabajo, el predominio de esquemas formales escolarizados en la capacitación para el trabajo que impara te el sistema educativo, y la ineficiencia de mecanismos para hacer cumplir la legislación vigente en cuanto a las obligaciones de las empresas, han sido los otros determinantes principales de la falta de una estructura de oferta de recursos humanos apropiada".

#### "6.6.1. Propósitos

El propósito general de la política de capacitación y productividad es obtener mejores niveles de utilización de los recursos de la economía para propiciar la solución de los problemas estructurales que padece, tales como la desigualdad social y regional y la insuficiencia del ahorro y divisas. Para este objetivo se establecen las siguientes prioridades:

- Resolver los desequilibrios entre la estructura de la oferta y la demanda de mano de obra calificada, mediante una mayor

disponibilidad de oportunidades de capacitación y adiestramiento a todos los niveles requeridos, con el propósito de ampliar el acceso de la población a los empleos productivos. Se pondrá especial cuidado en aquellos sectores intensivos en mano de obra calificada.

- Garantizar que los mayores niveles de productividad así generados se distribuyan más equitativamente entre los factores de producción y entre las regiones...

#### 6.6.2.1 Capacitación

Lineamientos para fortalecer el marco jurídico de la capacitación.

- Realizar los cambios que permitan adecuar las atribuciones de las instituciones relacionadas con la capacitación, con la finalidad de definir, integrar e instrumentar un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, que elabore lineamientos, diseño e instrumente programas, determine fuentes de financiamiento y delimita responsabilidades de los sectores público, privado y social.
- Promover el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de empleo y capacitación.
- Crear sistemas de promoción y certificación que permitan -



al capacitado tener mayor movilidad y seguridad en su correspondiente mercado.

- Estudiar conforme a las propuestas definidas en el Foro de Capacitación y Productividad y a los planteamientos de la reunión de consulta popular sobre empleo, capacitación y productividad, la posibilidad de ampliar la Ley Federal del Trabajo para que se establezca un marco legal en materia de capacitación y adiestramiento de la población del sector informal urbano.

- Hacer efectivo el derecho a la capacitación y a la información sobre mercados de trabajo y de servicios de capacitación para los trabajadores asalariados, y establecer los mecanismos para estender los programas de capacitación, conforme a los requisitos sectoriales de mano de obra y a las expectativas de progreso de los trabajadores.

Lineamientos para reforzar esquemas de financiamiento de la política de capacitación.

- Establecer sistemas de capacitación y adiestramiento financiados por las empresas y regulados por el Estado, que tomen en cuenta la naturaleza del contexto regional en que se diseñarán las acciones de capacitación y productividad para fomentar la descentralización y desconcentración de las activi

dades de la materia propiciando una mayor participación de las autoridades locales y estatales en la programación y ejecución de las acciones correspondientes.

Lineamientos para vincular el desarrollo científico y tecnológico a los programas de capacitación.

- Aprovechar mejor la capacidad instalada para educación científica y tecnológica y acercar los esquemas educativos formales a los requerimientos de la planta productiva.
  
- Orientar el esfuerzo de las dependencias y entidades del sector laboral a crear tecnologías de reproducción y autoaplicación que permitan extender las acciones de los agentes capacitadores.
  
- Considerar en los programas de capacitación y adiestramiento como acciones prioritarias, las referidas a la incorporación de tecnologías, conforme a los requerimientos que demanda la adecuación del proceso de producción a los objetivos de desarrollo, en un marco que considere los patrones socioculturales, económicos locales, así como los recursos naturales.

Lineamientos para coordinar acciones de los sectores público, privado y social en materia de capacitación.

- Incluir en los programas de capacitación elementos de organización y administración tanto social del trabajo como de las unidades productivas.
  
- Promover con los sectores el establecimiento de mecanismos para el trabajador participe de los beneficios de su mejor calificación: particularmente a través de un crecimiento en los salarios, vinculando la capacitación a un sistema encala fonario.
  
- Difundir, de acuerdo con las propuestas del documento sintesis del For de Capacitación y Productividad, el sistema re- ctor de la capacitación del sector público en y para el traba jo, a fin de sentar las bases de una mayor coherencia de la función capacitadora.
  
- Formular, en concordancia con las recomendaciones del foro, un programa de capacitación para el desarrollo rural que li- nite el proceso de ex- plu- sión de mano de obra del medio, y - que gar- antice al trabajador rural posibilidades de superarse a través de su incorporación a las diferentes modalidades de formación.
  
- Estructurar programas específicos de capacitación para la pe- queña y mediana industria, que según se sugirió en el mismo foro, permitan al trabajador disponer de medios de supera- -

ción a través de diversas modalidades de formación, y a la -  
 empresa contar con mayores niveles de adiestramiento en sus  
 cuadros técnicos y directivos.

- Coordinar las acciones de los sectores en el diseño de pro-  
 gramas que permitan fomentar y aprovechar las potencialidades  
 creativas y productivas, así como la inventiva de la comuni-  
 dad organizada.
- Propiciar la coordinación entre los correspondientes organia  
 nos de los sectores públicos, social y privado, de modo que  
 abarquen servicios de capacitación y adiestramiento, tanto -  
 para trabajadores contractuales, como de los sectores infor-  
 mal urbano y tradicional rural.
- Concertar acciones con los sectores social y privado para a-  
 provechar las instalaciones de las unidades productivas como  
 establecimientos de capacitación". (61)

Las políticas enmarcadas, en un Plan Nacional de Desarrollo, cuyos  
 principales objetivos, demandan una mayor participación de los sectores  
 público, privada y social; toda vez que, conjuntamente podrán alcanzar -  
 las metas fijadas en dichos principios, sustentados en la política eco-  
 nómica de nuestro Presidente Constitucional Señor Licenciado Miguel de -  
 la Madrid Hurtado.

---

(61) PODER EJECUTIVO FEDERAL: "PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1983-1988" Se-  
 cretaría de Programación y Presupuesto. Edic. 14. Mayo 1983. pp. 204-205

"CC. SECRETARIO DE LA CAMARA DE SENADORES  
DEL H. CONGRESO DE LA UNION.

P R E S E N T E S .

.....Desde otro punto de vista, el Gobierno está convencido de que la política laboral debe ser dinámica y que sus objetivos deben adecuarse en forma permanente, con estrecha vinculación a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social, a fin de asegurar el óptimo desarrollo y la realización integral del individuo en el trabajo. En función de lo anterior, para impulsar el desarrollo del País mediante políticas orientadas a fortalecer la capacidad de organización del aparato económico y a elevar los niveles educativos y de capacitación profesional de la población, el Ejecutivo Federal promovió reformas y adiciones a las fracciones XIII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo en los términos de los decretos publicados el 9 de enero y 27 de abril de 1978 respectivamente, en el Diario Oficial con objeto de regular, entre otros aspectos, las materias de empleo, capacitación y adiestramiento y para establecer los medios adecuados para su aplicación".

"A partir de las mencionadas reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en vigor desde el 1°. de mayo de 1978, se estableció que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y - Adiestramiento, con el carácter de organismo desconcentrado de

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a cargo de la - ejecución de las actividades correspondientes en las materias de empleo, capacitación y adiestramiento".

"En la situación actual del país el incremento de la productividad tiene carácter prioritario y es especialmente importante que sus resultados se compartan justa y equitativamente entre la sociedad mexicana, la capacitación y la productividad están estrechamente vinculadas y ya que mediante la capacitación y - el adiestramiento de los trabajadores se propicia el incremento de la productividad, el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y se contribuye a alcanzar mayores niveles de eficiencia y eficacia. Es precisamente por estos factores que se incluyó a la capacitación y a la productividad en el capítulo La Política Económica General, dentro de la instrumentación de la estrategia comprendida en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, donde se señala que su propósito general es obtener mejores niveles de utilización de los recursos de - la economía para propiciar la solución de los problemas estructurales que padece, tales como la desigualdad social y regional y la insuficiencia de ahorro y divisas".

"De conformidad con lo establecido en el artículo décimoquinto del decreto aprobatorio del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá coordinar el programa de mediano plazo denominado "Productividad y

Capacitación" y los programas operativos anuales que competan a su sector, para la realización de los objetivos de la política laboral, el sector coordina sus esfuerzos mediante cinco programas, entre ellos el Programa Nacional de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene, cuyos principales objetivos específicos son: incrementar la productividad a nivel de la unidad económica, bien sea ésta pública, privada o mixta y de organización, coadyuvar al desarrollo de la infraestructura del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, para su adecuada instrumentación; promover la capacitación de los trabajadores y el cumplimiento de las disposiciones legales de la materia; supervisar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, para cuidar los avances en esta materia por parte de los factores de la producción; contribuir en forma directa a la superación de las capacidades y las destrezas de los trabajadores a fin de elevar sus niveles de calificación y disminuir los riesgos de trabajo colaborando al bienestar de los trabajadores y a la elevación de la productividad".

"Los principios y disposiciones legales deben adecuarse en forma permanente a las nuevas circunstancias y requerimientos del desarrollo, la estrategia del desarrollo mexicano debe cimentarse en una profunda revaloración de nuestros recursos humanos en la que el hombre y su trabajo sean los verdaderos agentes del cambio social, en el momento actual cuando el país -

afronta problemas para alcanzar las metas de su desenvolvimiento y para la Administración Pública Federal es prioritario aprovechar en la mejor forma los recursos de la Nación, así como modernizar el aparato administrativo del país para adecuarlo a las nuevas circunstancias y requerimientos del desarrollo y propiciar el acceso a una sociedad más igualitaria, se estima conveniente la desaparición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que ésta tenga directamente a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento toda vez que las atribuciones de la Dirección General de Capacitación y Productividad y de la Dirección general del Empleo, que forman parte de la estructura orgánica de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, son similares a la del organismo cuya desaparición se plantea, lo que permitirá racionalizar mejor aprovechamiento de los recursos humanos y una óptima aplicación de los recursos financieros asignados para el desarrollo de tales actividades.

De conformidad con lo anterior, mediante el digno conducto de Ustedes, con fundamento en la fracción I del Artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, someto a la alta consideración del H. Congreso de la Unión la presente Iniciativa de

DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."(62)

---

(62) PODER EJECUTIVO FEDERAL: EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA "INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO". Del 22 de Octubre de 1983. pp. 5 a 9



En los razonamientos del Ejecutivo Federal aludidos y relativos a las reformas y adiciones del multicitado ordenamiento legal, se hace patente a los fines que se pretenden alcanzar mediante las reformas mencionadas; a efecto de alcanzar el desarrollo social y económico que requiere nuestro país.

Asimismo, es de destacarse, dentro de dichas reformas, la desaparición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento como organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asumiendo sus funciones la Dirección de Capacitación y Productividad y de la Dirección General del Empleo, como organismos propios de la referida Secretaría.

XII+ ESTUDIO Y DICTAMEN DE LA CAMARA DE SENADORES EN RELACION A LA INICIATIVA DEL EJECUTIVO DE LA UNION QUE PROPONE EL DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En atención a la iniciativa de Decreto del Ejecutivo Federal que Reforma y Adiciona la Ley Laboral Mexicana; al proceder a su estudio y dictamen, la H. Cámara de Senadores, sobre dicho particular, determinó lo siguiente:

"COMISIONES UNIDAS PRIMERA DE TRABAJO Y TERCERA SECCIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS.

Honorable Asamblea:

A las Comisiones Unidas que suscriben, les fué turnada para su estudio y dictamen la Iniciativa del Ejecutivo de la Unión, - que propone el decreto que REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

....Por lo que se refiere a la segunda propuesta de reforma - contenidas en la Iniciativa, las Comisiones dictaminadoras han tomado en cuenta las siguientes consideraciones:

Según Decreto publicado el 9 de enero y 27 de abril de 1978, - se reformaron y adicionaron las fracciones XIII y XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y consecuentemente se reformó la Ley Federal del Trabajo, con objeto de regular, entre otras, las materias del empleo, capacitación y adiestramiento y crear los instrumentos necesarios para su aplicación.

Conforme a tales reformas, se estableció el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el momento en el que nuestro país afronta problemas especiales difíciles y urgentes para fincar y auspiciar su desarrollo, debe ser prioritario el aprovechar de la mejor forma los recursos de la Nación y actualizar y modernizar el aparato productivo y administrativo para adecuarlo a las nuevas circunstancias y requerimientos del desarrollo y propiciar el acceso a una so

ciudad más igualitaria. en este contexto, se estima conveniente la desaparición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, y que la Secretaría del Trabajo y - Previsión Social asuma directamente las funciones de aquella, toda vez que la Dirección General de Capacitación y Productividad y Dirección General del Empleo de dicha Secretaría tienen funciones similares a las del organismo cuya desaparición se propone la que evitara la duplicidad de esfuerzos y permitirá una mayor coordinación y eficiencia, racionalización de los recursos humanos y una mejor aplicación de los recursos financieros asignados para tales actividades.

Las reformas propuestas que se ponen a consideración de esta - Soberanía son congruentes con los principios y estrategias - planteadas por el Plan Nacional de Desarrollo, uno de cuyos - propósitos generales es obtener mejores niveles de utilización de los recursos de la economía y propiciar la solución de esos problemas estructurales, así como coordinar los esfuerzos en - materia de productividad y capacitación, con programas prioritarios que el propio Plan asigna a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por todo lo anterior y tomando en cuenta que las reformas legales propuestas se ajustan a los principios y preceptos constitucionales, las Comisiones Unidas Primera de Trabajo y Tercera Sección de Estudios Legislativos, se permiten someter a la con

sideración de esta Honorable Asamblea el siguiente proyecto de:

DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". (63)

XIII) DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Con fecha 30 de diciembre de 1983, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, las diversas reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, mismas que en su texto se leen:

"Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidente de la República.

MIGUEL DE LA MADRID HURTADO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes habed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente:

DECRETO:

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, decreta:

SE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

---

(63) CAMARA DE SENADORES: "COMISIONES UNIDAS PRIMERA DE TRABAJO Y TERCERA SECCION DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS". 30 de Noviembre 1983. pp. III y IV.

ARTICULO PRIMERO.- Se reforman los artículos 153-K, primer párrafo; 153-P, fracción II; 153-Q fracción VI; 153-T; 153-U, - primer párrafo y 153-V, segundo párrafo del Capítulo III Bis - del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, para quedar - como sigue:

ARTICULO 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores li- - bres que reformen parte de las mismas ramas industriales o ac- - tividades, para constituir Comites Nacionales de la Capacita- - ción y Adiestramiento de tales ramas industriales o activida- - des, las cuales tendrán el caracter de organos auxiliares de - la propia Secretaría.

.....

I a VI....

Artículo 153-P....

I....

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes - sobre procedimientos tecnológicos propios de la rama indus- - trial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacita- - ción o adiestramiento; y

III....

Artículo 153-Q....

I a V....

VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

.....

ARTICULO 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se haran del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto del correspondiente Comité Nacional o a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores de capacitados que corresponda en los términos de la fracción OV del artículo 539.

ARTICULO 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niega a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

.....

ARTICULO 153-V. . . . .

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control listas de - las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

ARTICULO SEGUNDO. Se reforman los artículos 538, 539, primer párrafo, 539-A, 539-B, primer párrafo; 539-C; 539-D y 539-E - del Capítulo IV del Título Once de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

ARTICULO 538. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y - Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

ARTICULO 539. De conformidad con lo que dispone el artículo - que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

I. ....

II. ....

III. ....

IV. ....

. . . . .

ARTICULO 539-A. Para el cumplimiento de las funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas o actividades de jurisdicción federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con respectivos suplentes.

Por el Sector Público participaran siendo representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública; Secretaría del Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paralela 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.

ARTICULO 539-B. Cuando se trate de empresas o establecimien-



tos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será - asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

.....

ARTICULO 539-C. Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el - desempeño de sus funciones de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529.

ARTICULO 539-D. El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de esta Ley por la Secretaría del Trabajo y Previsión social o por los órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539, en ambos casos.

ARTICULO 539-E. Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, - lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previ

sión Social para fines de registro y control y para que este - en posibilidades de coordinar las acciones en esta materia.

#### TRANSITORIO

UNICO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

México, D.F. a 21 de diciembre de 1983.- Raul Salinas Lozano, S.P.- Luz Bajous, D.P.- Myrna Esther Hoyos de navarrete, S.S. Jorge Cañedo Vargas, D.S.- Rúbricas..." (64)

Con el referido Decreto se dá cumplimiento a lo establecido por las políticas del Plan Nacional de Desarrollo, desde el punto meramente subjetivo, ya que en lo objetivo aún falta mucho por que realizar, toda vez que la participación de los sectores es demasiado desinteresada para alcanzar las metas fijadas en la política económica, de cuyo alcancé red u er án beneficios no sólo para unos cuanto, sino para toda la Nación, - ya que en cumplimiento de los programas de capacitación y adiestramiento se demanda el empeño tanto del Sector Público, Privado y Social, para - que dichos programas tengan su debido cumplimiento y satisfacción, por - cuanto hnce a su objetivos.

---

(64) SECRETARIA DE GOBERNACION: "DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION". Del - 30 de diciembre de 1983. pp. 12 a 14.

## CAPITULO IV

## LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

- I.- Capacitación y Adiestramiento
- II.- Capacitación y adiestramiento como Derechos y Obligaciones
  - 1) Capacitación y Adiestramiento como Derecho
  - 2) Capacitación y Adiestramiento como Obligación
  - 3) Objetivos de la Capacitación y adiestramiento
- III.- Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.
- IV.- Autoridades en Materia de Capacitación y Adiestramiento.
  - 1) Secretaría del Trabajo y Previsión Social
  - 2) Secretaría de Educación Pública
  - 3) Dirección General de Capacitación y Productividad (antes U.C.C.C.A.)
  - 4) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
  - 5) Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
  - 6) Consejos Consultivos Locales de Capacitación y Adiestramiento
  - 6-A) Consejos Consultivos Locales de Capacitación y Adiestramiento
  - 7) Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

## CAPITULO CUARTO

## LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Hemos llegado a la parte medular del presente trabajo, ya que en este capítulo habremos de analizar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en cuanto a su concepción doctrinal, objetivos, al igual que las partes y autoridades encargadas de proporcionarlas; así como aquellas que deberán recibirlas, comprendiendo los planes y programas a seguir, así como su elaboración y contenido por cuanto a ésta materia se refiere; y con ello, estar en una postura que nos permita sustentar nuestras conclusiones sobre el presente trabajo.

## 1. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Para tener una visión más amplia, por cuanto se refiere a estos términos, es preciso que aludamos primeramente a la concepción de los mismos.

Por cuanto hace a la capacitación, el maestro Néstor de Buen, manifiesta: "De acuerdo al Diccionario de la Real Academia, se entiende por capacitar: hacer a uno apto, habilitarlo para una cosa". (65)

Al referirse a la capacitación el Lic. Jorge Hernández Satagna, expresa: "Por capacitar entendemos, el proporcionar al trabajador tanto en

---

(65) NESTOR DE BUEN: "DERECHO DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, S.A. Edic. Co. Tomo II. México 1985. p. 279.

teoría como en la práctica, elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña.

Por capacitación se entiende: "Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura marca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo, sobre todo, a las áreas del aprendizaje cognoscitivas y afectiva". (66)

Concepción ésta última que aceptamos en todos y cada uno de sus términos, ya que mediante ésta el trabajador podrá adquirir los conocimientos tanto teóricos como prácticos, mismos que lo apten para ocupar un nuevo puesto o nivel dentro de su centro de trabajo.

En relación al adiestramiento, el ya mencionado Jurista Néstor de Buen L., afirma: "La voz adiestrar, a su vez significa hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar...etc.

Si se parte del supuesto de que "adiestrar", etimológicamente implica que la mano izquierda -menos hábil- pueda alcanzar las perfecciones de la mano derecha en aquello que le resulta trabajoso hacer, no parecería del todo descabellado referir el adiestramiento precisamente a esa acción de "mejorar en la actividad normal". (67)

---

(66) JORGE HERNANDEZ SATEGNA.

(67) NESTOR DE BUEN L. Ob. Cit. Tomo 11. p. 279

Por su parte al Licenciado Jorge Hernández S. mismo que al conti-  
nuar con su estudio de la capacitación y adiestramiento, al referirse a  
éste último dice: "Adiestramiento es actualizar los conocimientos y habi-  
lidades del trabajador en el puesto que desempeña.

"Adiestramiento", 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 actividades y coordinaciones de los sentidos motores, respondiendo, -  
sobre todo, al área del aprendizaje psicomotriz". (68)

No es mas que el perfeccionamiento de sus conocimientos y de su deg-  
treza para el manejo de la maquinaria, herramienta, o de cualquier otro  
instrumento o aparato, dentro de su empresa o industria.

## II. LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO DERECHOS Y OBLIGACIONES, TANTO PARA EL PATRON COMO PARA EL TRABAJADOR.

Una vez que hemos hecho la distinción entre capacitación y adiestra-  
miento, analizaremos ahora desde el punto de vista de "derecho y de obli-  
gación" dichos términos, para los sujetos de la relación laboral.

### 1.- La Capacitación y Adiestramiento como un derecho

Esta facultad se encuentra plasmada en el texto de la fracción XIII  
del artículo 123 Constitucional mismo que a la letra dice:

---

(68) JORGE HERNANDEZ SATEGNA.

"ARTICULO 123...

XIII. Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán - obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajador. La Ley reglamentaria determinará los procedimientos conforme a los cuales los patronos - deberán cumplir con dicha obligación". (69)

A su vez la ley reglamentaria de dicho numeral, establece en su artículo 153-A, el derecho que tiene el trabajador para ser capacitado o - adiestrado, precepto que en sus términos dice:

"Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su pa-  
trón le proporcione capacitación o adiestramiento en su traba-  
jo que le permita elevar su nivel de vida y productividad..."

(70)

Al parecer todo trabajador tiene ese derecho, tal y como se despran-  
de de la redacción del segundo de los numerales descritos, pero si toma-  
mos en consideración lo que expresa el primero de esos artículos citados  
observamos que tan sólo se hacen acreedores a ésta facultad quienes labo-  
ran en determinada empresa.

## 2.- La Capacitación y el Adiestramiento como Obligación

(69) "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS". Edit. Por-  
rúa, S.A. Edic. 84A. México 1988. p. 115

(70) "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Edit. Porrúa, S.A. Edic. 5, México 1988.  
p. 94

La capacitación y el adiestramiento representan para el trabajador, todo un derecho, y no sólo eso, sino una garantía de carácter social, - misma a la que el patrón habrá de dar debido cumplimiento, realizando pa ra ello los trámites correspondientes.

Por lo que respecta a dicha obligación, la fracción XIII del artícu lo 123 Constitucional, consagra la misma, cuyo texto es del todo repeti tivo de anotarse.

A su vez, la Ley Federal del Trabajo vigente, enmarca en su Título Cuarto, relativo a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones en su numeral 132, fracción XV, la obligación correspondien te a la capacitación y adiestramiento, en los términos que se indican a continuación:

"Artículo 132....

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabaja dores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título".

(71)

Complementando lo anterior, se encuadra dicha obligación en su artí culo 153-B, del referido ordenamiento legal, fracción que a la letra ver sa:

"Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que --



conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones.."

(72)

En los artículos antes mencionados, se consagra la obligación que - todo patrón tiene de proporcionar a sus trabajadores; misma que no es de todo cumplimentada, ya que no sólo es uno él que incurre en su transgresión sino que también lo es la clase obrera por su apatía en su mayoría de realizar estudios de superación.

Sin embargo, el trabajador que realice los cursos o estudios para - capacitarse o adiestrarse, deberá asumir las siguientes obligaciones, - mismas que a continuación se señalan:

"Artículo 153-R. Los trabajadores a quienes se imparta capaci-  
tación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y de  
más actividades que forman parte del proceso de capaci-  
tación y adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartán la  
capacitación y adiestramiento, y cumplir con los progra-  
mas respectivos;
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y -  
de aptitud que sean requeridos". (73)

---

(72) Ob. Cit. pp. 82y 94

(73) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, S.A. Edic. México 19 . p. 98

Los patrones y trabajadores como factor esencial en la economía de nuestro país, deben no solo hacerse partícipes de los programas y planes de capacitación y adiestramiento sino que también deben exigir que estos se impartan y se lleven a cabo, para alcanzar con ello un desarrollo y progreso no solo Nacional, sino en lo particular también.

### 3.- Objetivos de la Capacitación y del Adiestramiento

Una vez establecido el concepto de estas dos figuras (capacitación y adiestramiento), así como su ubicación dentro de nuestros cuerpos legales, vamos a señalar ahora, sus objetivos.

Sobre éste punto es el artículo 153-F de nuestra Ley federal del Trabajo, la que alude al mismo en los siguientes términos:

"Artículo 153-P. La capacitación y Adiestramiento deberá tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador". (73)

Consideramos que dicho precepto engloba no sólo un precepto, sino diversos. Sin embargo, adolece de un objetivo, y que para nosotros es quizá uno de los fundamentales, consistente éste en: "Que permita al trabajador elevar su nivel de vida tanto en lo individual como en su ámbito familiar", ya que dicho numeral se refiere a estos objetivos desde un punto de vista meramente material, olivigando el personal, al que se refiere de manera limitativa.

Al respecto el Maestro Néstor de Buen afirma: "No despierta ma yores dudas lo dispuesto en el Art. 153-P. Amerita quizá sólo un comentario respecto del objeto marcado con el número IV; au mentar la productividad.

Creemos que éste es, en rigor, el objetivo fundamental de todo el sistema. México requiere, exige, un incremento de su productividad tanto para lograr la creación de mayor número de sa tisfactores para nuestras crecientes necesidades demográficas; productividad cuantitativa, como para competir en mercados internacionales, tanto capitalistas como socialistas, mucho más exigentes con la calidad de los productos; productividad cuali tativa. La productividad se entiende entonces, como un concepto plurivalente: beneficio económico para el trabajador, para el patrón y para la economía nacional". (74)

Por su parte el Jurista Mario de la Cueva expresa: "Que cada -

---

(74) NESTOR DE BUEN L., Ob. Cit. Tomo II, p. 299

día son más urgentes los sistemas de capacitación o adiestramiento para el trabajo. Sin trabajadores suficientes capacitados, la producción industrial no podrá alcanzar los niveles de calidad que requiere la competencia en los mercados internacionales". (75)

### III. PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Para alcanzar los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, así como para que se dé debido cumplimiento a la obligación que tienen los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores es preciso la elaboración de planes y programas que permitan comprender y alcanzar los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

"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..."

"Artículo 153-C. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares los planes y programas de capa-

---

(75) MARIO DE LA CUEVA: "Ob. Cit. Tomo II. p. 479

citación y adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar". (76)

Los referidos numerales ayudan a los planes y programas que desean realizarse para llevar a cabo una debida capacitación y adiestramiento; refiriéndose el primero de ellos a la obligación de llevar la capacitación y adiestramiento, conforme a dichos planes y programas; y el segundo de ellos, a la aprobación de los mismos en las empresas en donde no se hubiere celebrado Contrato Colectivo de Trabajo.

Por cuanto hace al contenido de estos planes y programas es el precepto 153-Q de la Ley ya antes mencionada, el que trata del contenido que deberán tener los referidos documentos:

"Artículo 153-Q. Los planes y programas de que tratán los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puntos y niveles existentes en la empresa.
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los tra-

bajadores de un mismo puesto o categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y.

VI. Aquellos otros que establezca los criterios generales de la Secretaría del trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato - por las empresas". (77)

Sobre éste particular el citado licenciado Jorge Hernández S., afirma: "Plan de Capacitación y Adiestramiento es el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión integral de los programas que lo componen.

Programa: es la parte de un plan de capacitación y adiestramiento - que contiene, en términos de tiempo y de recursos y de una manera porme-norizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón - efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o cate-goría ocupacional.

Afirmando dicho autor, que el Sistema General de Capacitación y - -

Adiestramiento, es el programa autorizado por la UCECA, que permita adhesión convencional de que trata el artículo 153-A de la Ley federal del - Trabajo, para que el patrón capacite o adiestre a los trabajadores, cuyo puesto coincida con aquel al que esto dirigido el sistema general de que se trate". (78)

Por su parte, el tratadista Néctor-Hugo B. expone: "Una cuestión relativa de campo de aplicación que, en cambio, no parece prestarse a discusiones tiene que ver con el alcance que dentro de cada establecimiento y empresa deben tener los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

En efecto, sin perjuicio de contemplar la posibilidad de que con la participación de los Comités Nacionales por rama de actividad se fijen - pautas de carácter general, y de confiar al órgano administrativo especializado, facultades en relación con los planes y programas que los - sean presentados por las empresas incluyendo la de introducirles modificaciones, el legislador mexicano deja al acuerdo entre el patrón y el - sindicato o los representantes del personal, en su caso la posibilidad - de efectuar una serie de acciones:

- Sobre su tiempo de duración y las etapas en que se cumplirán los planes y programas;
- Sobre el alcance de los planes y programas, o sea si serán formulados en relación con cada establecimiento, o en el ámbito de la em

presa o concertados entre varias o para una rama de actividades"

(79)

Los planes y programas que sobre materia de capacitación y adiestramiento se han elaborado, no pocas, como hemos señalado de error, más sin embargo es recomendable que no queden como simples documentos satisfactorios de un trabajo que se ha venido rechazando a lo largo del tiempo, sino que se les de el debido cumplimiento en todas y cada una de sus partes, y tanto los trabajadores como los patrones, porque está en los primeros que se cumplan con los planes y programas, y en las autoridades, - se encuentra también el logro de los objetivos que se enmarcan en tales documentos, para lograr todo ello es menester un respeto y lucha conjunta de quienes intervienen no solo en su elaboración, sino de los que contribuyen en su aplicación y ejecución.

#### IV. AUTORIDADES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Como lo manifestamos anteriormente, para que las partes cumplan con los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, así como con los planes y programas relativos a ésta materia, se requiere de la intervención de ciertas autoridades administrativas y de carácter jurídico.

De esta forma, podremos señalar a las siguientes autoridades:

---

(79) HECTOR HUGO B. "La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento. pp. 20 y 21



## 1) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es una de las dependencias del Ejecutivo Federal, teniendo entre - otras de sus competencias la relativa, tal y como lo señala la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, las siguientes:

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

I a V...

VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos - de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, - en coordinación con la Secretaría de Educación Pública".

(80)

De ahí que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ésten a cargo de esta dependencia, tal y como lo preve la Ley Federal del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 538, que en sus - términos expresa:

"Artículo 538. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades Administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes en los términos de su Reglamento Interior".

---

(80) "LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL", Edit. Porrúa, S.A. Edic. 1da. México 1945. p. 47

En relación con el precepto legal que antecede, encontramos el artículo 539 que dispone:

"Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos legales del 537 a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde las siguientes actividades:

- I. En materia de promoción de empleos:
  - a) a h)...
- II. En materia de colocación de trabajadores:
  - a) a f)...
- III. En materia de capacitación y adiestramiento:
  - a) Cuidar de la oportuna constitución y 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 o actividades de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
  - c) Estudiar y, en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben 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 o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presentan;

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 y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (81)

## 2) Secretaría de Educación Pública:

Entre otras de las autoridades participantes en materia de capacitación y adiestramiento, es de destacarse la de la Secretaría de Educación Pública; que como Dependencia del Ejecutivo Federal, tiene entre sus facultades, la que se cita en el siguiente precepto legal:

"Art. 38. A la Secretaría de Educación Pública corresponde el desarrollo de los siguientes asuntos:

I a XXVI...

XXVII. Organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del gobierno federal, los gobiernos de los Estados, Municipios, - las entidades públicas y privadas, así como los fideicomisos - creados con tal propósito. A este fin organizará, igualmente sistemas de orientación vocacional de enseñanza abierta y de - acreditación de estudios". (82)

Asimismo, y conforme a la Ley Federal de Educación, ésta Dependencia tiene a su cargo las siguientes atribuciones:

"Artículo 6°. El sistema educativo tendrá una estructura que permita..., y que el trabajador pueda estudiar.

"Artículo 25. Compete al Poder Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Educación Pública:

---

(82) "LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL". Edit. Porrúa, S.A. Edic. 14a. México 1985. p. 43

I a II...

III. Formular para toda la República los planes y programas para la educación..., y la de cualquier tipo o grado destinada a obreros o a campesinos.

IV. Autorizar el uso del material educativo para... y para - - cualquier tipo o grado destinado a obreros o a campesinos.

Artículo 36. El Estado podrá revocar sin que proceda juicio o recurso alguno, las autorizaciones otorgadas a particulares para impartir educación... y la de cualquier tipo o grado destinada a obreros o a campesinos..." (83)

En los referidos numerales observamos las facultades que en materia de educación de obreros y de campesinos tiene la Secretaría de Educación Pública.

Para coordinarse en materia de capacitación y adiestramiento, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convino conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública, cuáles serían los lineamientos a seguir para el cumplimiento de los programas de capacitación y de adiestramiento de los trabajadores, documento que fué signado por sus titulares con fecha 25 de agosto de 1978.

A su vez el artículo 153-C de la propia Ley Federal del Trabajo es-

---

(83) SECRETARÍA DE EDUCACION PÚBLICA: "LEY FEDERAL DE LA EDUCACION" México a 16 de noviembre de 1984. pp. 7 y 9

tablece:

"Artículo 153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento, así como su personal deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (84)

La omisión de dicho requisito implica la no validación de los estudios realizados por los trabajadores y la aplicación de las sanciones respectivas a dichas instituciones.

Por cuanto al aspecto educativo dentro de la materia de capacitación y adiestramiento, el autor Héctor-Hugo. B., manifiesta:

"Las instituciones de la formación profesional y la capacitación ha seguido en América Latina, como en muchas otras partes fundamentalmente dos rumbos, a saber: el uno a partir de la enseñanza profesional y técnica y el otro como complemento de la formación en el puesto de trabajo.

El primer camino, se abre después que las instituciones, centros, escuelas dedicadas a la capacitación de artesanías y oficios, se fueron integrando al sistema educativo y consiguientemente alejando del mundo del trabajo. Fue así que, junto a la enseñanza profesional y técnica, cada vez más abiertas hacia una formación amplia, se comenzaron a desarrollar acciones mu-

---

(84) Ob. Cit. p. 94

cho más modestas, informales y descolarizadas, que paulatinamente son consideradas con mayor atención y tienden a alcanzar personalidad propia, pero generalmente sin llegar a una total desvinculación del sistema educativo.

En la fase final de este proceso que obviamente no es lineal, las acciones de formación profesional en el sentido que hoy se da al término, corresponden a programas múltiples y de gran - versatilidad que acompañan a los principios, que cada vez en - mayor medida están dirigidos a la formación integral o comple- ta de trabajadores calificados y de técnicos de nivel medio, y que generalmente se integran o dan apertura para continuar den- tro del sistema educativo, con vistas alcanzar un grado supe- rior. Las nuevas acciones se caracterizan, entonces por mucho menores exigencias para el ingreso, con relación a las cada - vez mayores requeridas para cursar la enseñanza profesional y técnica regular; por una reducción al mínimo de la enseñanza - teórica o académica; por un acortamiento drástico del lapso de formación, a favor de la introducción de metodologías nuevas - por objetivos mucho más circunscritos y relacionados con los - requerimientos del mercado de mano de obra; por la atención - preferente hacia quienes, tanto de modo independiente como por una relación de empleo o por vínculos de familia, ya tienen - un conocimiento de la realidad de determinadas industrias, ocu- paciones o tareas.

Es bueno aclarar que en este rumbo que en buena medida se continúa hasta el presente, no se advierte el propósito de concentración absoluta en un órgano o en un sistema especializado, - las acciones estatales en estas materias, y es normal que se incluyan elementos de formación profesional en los cursos de - instrucción primaria para adultos y, más recientemente, que - las universidades de formación profesional se proyecten hacia un extensionismo que suele estar próximo a las actividades de formación profesional. Por lo demás, las acciones de los órganos estatales o públicos se desarrollan, casi siempre, en concurrencia con las instituciones caritativas y de beneficencia.

En el campo de las instituciones de formación profesional del nuevo tipo, hay una crisis de crecimiento y la convicción de - la insuficiencia cuantitativa, y en alguna medida también cualitativa, de las acciones llevadas a cabo, en relación con las necesidades del desarrollo y la modernización.

Ni que decir, de las diferencias cuantitativas y cualitativas de la formación profesional, a impartir y de la colocación en un plano secundario de otras preocupaciones, cuando se proyecta aplicar la formación profesional como un medio de integrar a los sectores marginados y éstos presentan un elevado porcentaje en la población del país.

Por otra parte, debe tenerse presente que tanto la difusión de



la enseñanza media superior, como la posibilidad de las universidades y escuelas técnicas de absolver el cada vez mayor número de aspirantes a ingresar en ellas crean nuevos problemas en el campo de la formación profesional, que puede a su vez, implicar una revisión más o menos profunda de su concepto, su concreción práctica, generando nuevas actitudes o instigando al retorno a criterios que se creían separados". (85)

El creciente aumento de desempleados por falta de preparación ya sea educativa o técnica, es una cuestión que ha implicado para el Estado gran importancia. Para lograr su abastecimiento se han creado infinidad de programas encaminados a dicho objetivo, más la falta de interés de quien debe recibir la preparación para su superación es superior, ya que tomando en consideración hoy en día las estadísticas de nivel educacional, observamos que estas nos demuestran alto índice de alumnos que llegan abandonar los estudios, y un mínimo que logran concluirlos, pero con un bajo nivel intelectual, lo que acarrea a la larga serias repercusiones en el ámbito laboral, al carecer dichos sujetos tanto de preparación como de aptitudes para el desempeño de un oficio.

La Secretaría de Educación Pública ha implantado hoy en día una diversidad de instituciones en las cuales se imparten cursos a nivel técnico, entre algunas de estas dependencias están el Subsistema de la Dirección General de Tecnología Industrial, Dirección General de Ciencias

---

(85) HECTOR-HUGO B.: "LA LEGISLACION MEXICANA SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO" pp.23 a 25

del Mar, la Dirección General de Tecnología Agrícola, unto con el CONALEP en el cual se imparte una variedad de técnicas. De lo anterior se desprende que no faltan instituciones para ser capacitado o adiestrado, no es necesario que el patrón proporcione aquellos, aún cuando es su obligación de éste, si existen los centros en donde los trabajadores pueden capacitarse y adiestrarse. No he querido decir con esto último que el patrón se libere de toda carga de capacitar y adiestrar, sino por el contrario, lo que se quiere manifestar es que si en las empresas en las que laboren los trabajadores no se les da de la capacitación y adiestramiento, éstos pueden acudir a los centros educativos reconocidos por el mismo Estado y para dichos objetivos, por sí mismos y obtener así los conocimientos y aptitudes que les permitan aspirar a un mejor nivel de vida y con ello el aumento de la productividad.

Así mismo ha de considerarse como otros de sus puntos de vista en esa materia y en relación con la educación, que sea en los niveles primario y enseñanza media en los que se combinen la capacitación con la educación formal, utilizando para ello los sistemas abiertos.

### 3) Dirección General de Capacitación y Productividad.

Otra de las autoridades en materia de capacitación y adiestramiento, lo es la Dirección General de Capacitación y Productividad, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo que tiene como competencia la siguiente:

"Artículo 16. Corresponde a la Dirección de Capacitación y Productividad;

- I. Normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- II. Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- III. Estudiar y, en su caso, expedir convocatorias para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales o 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 elaborar en relación con cada rama industrial o actividad, los criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponde;
- V. Autorizar y registrar, en los términos de las disposiciones aplicables 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;
- VI. Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten y llenar los registros correspondientes;
- VII. Formular, revisar y autorizar el establecimiento del sis-

tema general que permitan capacitar y adiestrar a los -  
trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión con-  
vencional establecido por la ley;

- VIII. Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitados  
y a los trabajadores, de conformidad con las disposicio-  
nes legales aplicables;
- IX. Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por -  
infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III  
Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo;
- X. Establecer coordinación con la Secretaría de Educación -  
Pública para implementar planes y programas sobre capacita-  
ción y adiestramiento para el trabajador, y en su caso,  
para la expedición de certificados conforme a lo dispues-  
to en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos -  
educativos y demás disposiciones en vigor;
- XI. Llevar registros actualizados de constancias relativas a  
trabajadores capacitados o adiestrados, por cada una de  
las ramas industriales o actividades;
- XII. Realizar programas de investigación de productividad vin-  
culados a los objetivos nacionales de desarrollo económi-  
co 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 pro-  
ductividad y diseñar y proponer los lineamientos de ca-  
racter nacional, regional y sectorial para incrementar -  
la productividad, así como para lograr la justa distribu-  
ción de los beneficios que se obtengan;

- XIII. Promover y divulgar el conocimiento y aplicación de métodos y sistemas de organización y administración mediante la capacitación y el desarrollo de personal, que requieran las actividades agropecuarias, industriales y de servicios de los sectores público, social y privado;
- XIV. Desarrollar y promover la aplicación de tecnologías adecuadas a las necesidades específicas de cada grupo, sector o región; y
- XV. En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la ley encomienda a la Secretaría". (86)

#### 4) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

En relación a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, la Ley Federal del Trabajo, las regula en los siguientes términos:

"Artículo 135-I. En cada Empresa se constituirán Comisiones - Mixtas de Capacitación y Adiestramiento integradas por igual - número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas". (87)

En el precepto citado, observamos la forma en que se integran di-

(86) SECRETARÍA DE GOBERNACION: "REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL". Diario Oficial de la Federación. Viernes 4 de marzo de 1983. pp. 19 y 20

(87) Ob. Cit. p. 96

chas comisiones; así como su principal objetivo, que es el de velar que se cumplan con los procedimientos sobre la capacitación y el adiestramiento. Realizando un desglose del artículo anterior, podemos señalar como principales actividades de dichas Comisiones las siguientes:

- A) Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
  
- B) Sugerirán las medidas tendientes a perfeccionar el sistema y los procedimientos.
  
- C) Determinarán las necesidades de los trabajadores y de la empresa a efecto de que la capacitación y el adiestramiento sean más eficaces.

Por su parte el maestro Néstor de Buen, afirma: "En el nivel empresarial las comisiones serán bipartitas. Sin embargo, corresponderá a las autoridades laborales de cuidar que se integren y funcionen oportuna y normalmente, debiendo vigilar además el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y administrar a los trabajadores.

La Ley ordena la constitución en cada empresa de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así, en plural". (88)

Por último cabe señalar que estos comités tienen el carácter de órganos auxiliares, mismos que como ya observamos, tienen las funciones de

---

(88) NESTRO DE BUEN L.:Ob. Cit. Tomo II. p. 310

vigilar porque se cumplan con los procedimientos de capacitación y adiestramiento.

5) Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

De igual manera que las comisiones, estos órganos tienen como principal función la de auxiliar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por cuanto hace a la materia de capacitación y adiestramientos.

Al referirse a éstos órganos la Ley federal del Trabajo, los concibe en los siguientes términos:

"Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de la misma rama industrial o actividad, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

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

- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas o actividades específicas de que se trate; y,
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto" (89)

Al referirse a éstos Comités el ya multicitado Tratadista Néstor de Buen, nos dice:

"Como entidades intermedias entre las comisiones empresariales y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la ley prevé la constitución de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales o actividades (art. 153-K). En ellos participarán los patrones, sindicatos y trabajadores libres. Su constitución será promovida mediante convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, la que dictará las normas pertinentes a la designación de sus miembros y a

---

(89) Ley Federal del Trabajo. p. 96



su organización y funcionamiento.

Los comités nacionales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En realidad estos órganos habrán de constituir un instrumento de alimentación de información que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá asimilar con el objeto de que se disponga, por los organismos competentes, las medidas legislativas y administrativas idóneas para el perfeccionamiento de la formación profesional de los trabajadores.

Es importante advertir que la Ley prevé la intervención de las autoridades estatales en los comités nacionales, particularmente en aquellos casos en que las actividades de las empresas o establecimientos que los integra, sean en aspectos distintos - de la capacitación y el adiestramiento de competencia local. - Arts. 527-A". (90)

6) Consejos Consultivos en Materia de Capacitación y Adiestramiento.

Por cuanto hace a estos Consejos, se destaca la participación bipartita del sector público y los sectores obrero-patronal; tal y como lo describe el artículo 539-A. mismo que a la letra dice:

---

'90] Ob. Cit. p. 310

"Artículo 539-A. Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes:

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Secretaría de Educación Pública; la Secretaría del Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de los patrones, 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". (91)

Dicho precepto alude al Consejo Consultivo por cuanto hace a su integración, así como a la dirección del mismo, competiéndole la última a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En éste artículo se señala la creación y funcionamiento de Consejos Consultivos en materia de capacitación y adiestramiento, para dar cumplimiento a dichas funciones de las empresas o establecimientos que pertenezcan a las ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, misma que dará asesoramiento a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

6-A) Consejos Consultivos Locales de Capacitación y Adiestramiento.

Tratándose de jurisdicción local de empresas o establecimientos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estará asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, tal y como lo prevé el numeral 539-B, en los términos que se señalan a continuación:

"Artículo 539-B. Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, 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 lo presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública 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 las de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

Los Consejeros Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expedirá cada uno de ellos". (92)

Al igual que el artículo 539-A, éste numeral precisa la organización de consejos consultivos, tratándose de competencia o jurisdicción local. En estos consejos el gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, será el que la presidirá, caso diverso en jurisdicción federal en el que el Consejo es presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

---

(92) LEY FEDERAL DE TRABAJO. p. 290

Es de destacarse también, que la participación de las dependencias por parte del Sector Público, se reducen a tres, cuando en los Consejos de Jurisdicción Federal, se enmarcan cinco.

Por otra parte el número de representantes se reduce a tres, cuando en los consejos consultivos federales se integran por cinco.

En el texto del citado artículo se mencionó que la creación de estos Consejos Consultivos, es con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 539 en sus respectivas fracciones III y IV, mismas que le competen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de sus unidades administrativas, tomando en consideración lo dispuesto por los numerales 537, 538 y 539 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

#### 7) Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento.

En éste inciso aludiremos a las funciones que le competen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que se encargará del manejo de dicho servicio.

El numeral 537 de la Ley Federal del Trabajo, señala los objetivos que le corresponden al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, enmarcándose dentro de estos, los relativos a la capacitación y adiestramiento.

"Artículo 537. El Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

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

A su vez el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, señala que autoridad se encargará de dicho sistema:

"Artículo 538. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior".

El precepto 539 señala en forma detallada las funciones que corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que se refiere también al artículo 537

"Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede (538) y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

- I. En materia de promoción de empleos:
  - a) a h)...
- II. En materia de colocación de trabajadores:
  - a) a f)....

## III. En materia de capacitación y adiestramiento:

- 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 o actividades en que lo juzgo conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento oyendo, opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo - 153-C, a las instituciones y 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) Aprobar, 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 y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia...". (93)

Este último artículo dispone los lineamientos para el cumplimiento de las normas sobre capacitación y adiestramiento, comprendiendo lo relativo a la constitución de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, de cuyos órganos ya analizamos en los inisos que anteceden. En éste el sistema, mediante el cuál la Secretaría del Trabajo y Previsión



Social, a través de sus unidades administrativas lleva a cabo los programas y planes sobre la capacitación y el adiestramiento, de ahí que sus funciones sean esenciales en esta materia, que ha sido objeto de estudio en el presente trabajo.

Es quizás este el capítulo principal de mi Tesis; ya que es aquí - donde aludo a la capacitación y adiestramiento, no solo desde el ámbito de su regulación jurídica, sino que también aprendo su aspecto dogmático, logrando la conjugación de estos dos términos "capacitación" y "adiestramiento", se encuentra a lo largo de su estudio jurídico un concepto de aquellos. Es aquí donde la opinión de los estudiosos del derecho nos auxilian para lograr una mejor comprensión de nuestro tema. Sugiriendo que además de la regulación de la capacitación y adiestramiento - dentro de los numerales de nuestra Ley Federal del Trabajo, se defina lo que se entiende por "capacitar" y "adiestrar" ya que para regular algún hecho, o acto es menester que se fije una definición de los mismos, sino del todo preciso, si al menos que nos permita sobre el aspecto esencial del mismo.

Las autoridades, se han preocupado por crear una regulación sobre - la "capacitación y el adiestramiento". Pero considero que eso no solo es lo fundamental sino que de la misma manera en que se interesan por - crear y regular, también vale por su debido cumplimiento ya sea imponiendo las sanciones respectivas, ya verificando que se este dando a los trabajadores la debida y oportuna preparación, no solo limitando, sino en - toda su extensión , es decir, que no solo se concreten a dar a la clase

trabajadora una simple capacitación y adiestramiento que les quieran dar, sino aquellos cursos que el trabajador desee realizar, siempre y cuando cumpla con sus labores respectivas dentro de la empresa y reuna los requisitos que sobre el particular vaya a prepararse, y que reditue no a largo sino a corto plazo, beneficios tanto para su familia como para él reflejándose los mismos en provecho de la empresa y sobre todo de nuestra misma nación, por ser todos parte de un todo y que ese todo es México.

## CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

- 1.- Considero que la capacitación y el adiestramiento son los medios más eficaces para salir del subdesarrollo económico, siempre y cuando - se dé debido cumplimiento a los planes y programas en esta materia. Como los que establece la Nueva Ley Federal del Trabajo en su Capítulo III Bis, Título Cuarto.
- 2.- Con la capacitación y el adiestramiento obtendremos una mejor y mayor productividad, la cual representará beneficios inmediatos para las empresas y los trabajadores.
- 3.- Es menester que tomemos en cuenta las categorías de las empresas, - las cuales pueden agruparse en grandes, medianas y pequeñas, considerando precisamente sus diferentes características, necesidades y posibilidades de capacitación.
- 4.- Considero que en los niveles de educación primaria y enseñanza media, es indispensable combinar la capacitación con la educación formal, utilizando los sistemas abiertos como son: La introducción de conocimientos de alguna actividad productiva, (oficio).
- 5.- Asimismo, considero que la capacitación debe incluir la valoración social del trabajo y apoyarse, en forma paralela, con una campaña - permanente de concientización y sensibilización, a fin de motivar e inducir a la participación. Para esa campaña se pueden utilizar - los medios de difusión.

- 6.- Por otra parte, estimo que el financiamiento de la capacitación deberá ser cubierto por las empresas: las pequeñas cubrirán sólo el costo de los materiales empleados; las medianas pagarán materiales y el desgaste de los equipos e instalaciones; las grandes deberán cubrir los costos anteriores y los servicios profesionales de los capacitadores.
- 7.- Considero que para lograr lo anterior, es necesario revisar y adecuar las diferentes leyes que regulan la capacitación y adiestramiento como son: Ley Federal de Educación, Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social; para orientarlas hacia la productividad.
- 8.- También considero que con respecto a la capacitación que ofrecen algunos organismos oficiales y que duplican o subemplean esfuerzos, se sugiere coordinar su acción y corresponsabilizarlos en esta tarea.
- 9.- Con la introducción de productos del exterior a nuestro País, se de manda hoy más que nunca un impulso y exhortación a la clase obrera para que participen en los programas de capacitación y adiestramiento a efecto de estar en condiciones de participar en el mercado el cual demanda hoy en día una mejor producción frente a los artículos extranjeros.
- 10.- Las políticas de capacitación y productividad, objetivos de la Política Económica del Plan Nacional 1982-1988, es preciso que se enmarquen en el nuevo Plan Nacional de Gobierno del Lic. Carlos Salinas

de Gortari si al menos queremos que nuestros productos nacionales - compitan con los del exterior.

11.- Concepto de Capacitación y Adiestramiento.

Dentro de mis aportaciones de este trabajo sugiero que exista un - concepto de Capacitación y Adiestramiento en la Nueva Ley Federal - del Trabajo. Por lo cuál aporto un concepto propio.

**CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. (Concepto)**

La Capacitación y Adiestramiento: Es la obligación del empresario - de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo, así como, la obligación del trabajador de cumplir con la Capacitación y Adiestramiento.

## BIBLIOGRAFIA

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- APUNTES PARA LA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO  
Esquivel Obregón Toribio, Tomo 1  
México, 1937
- 2.- CAPACITACION PARA EL TRABAJO  
C.E.M.P.A.E. (Centro para el Estudio de Medios y Procedimientos  
Avanzados de la Educación).  
Revista N°. 5, 1979
- 3.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  
Hernández Satagna Joreg,  
Revista Jurídica-Anuario
- 4.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO  
Valencia Barragán Jesús, Lic.  
Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor  
1ª Edición, 1979
- 5.- DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II  
Buen L. Néstor del  
Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición,
- 6.- DERECHO DEL TRABAJO, TOMO II  
Muñoz Ramón Roberto  
Editorial Porrúa, S.A., 1ª Edición  
México 1983
- 7.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II  
Cueva Mario, de la  
Editorial Porrúa, S.A. Segunda Edición  
México 1981
- 8.- HISTORIA GENERAL DE MEXICO, TOMO I  
El Colegio de México, Segunda Edición  
México 1977
- 9.- HISTORIA GENERAL DE MEXICO, TOMO II  
El Colegio de México, Quinta Edición  
México 1981



- 10.- HISTORIA DOCUMENTAL DE MEXICO, TOMO I  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
Instituto de Investigaciones Históricas  
Segunda Edición, 1974
- 11.- HISTORIA DE LAS CORPORACIONES DE OFICIOS  
Saint León  
Buenos Aires, 1947
- 12.- SINTESIS DE HISTORIA DE MEXICO  
González Blackaller, Ciro  
Edit. Herrero, S.A., Onceava Edición  
México, 1972
- 13.- PANDECTAS HISPANO MEGICANAS, TOMO III  
Tit. VIII, Ley II, Partida 5, Nueva Edición  
Libreta J.F., Librería Portal Agustinos  
1982

## LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- DIARIO DE DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS  
H. Congreso Constituyente. Archivo de la Cámara de Diputados  
Enero 23 de 1917
- 2.- DIARIO DE DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS, TOMO II  
No. 7. Abril 20 de 1978. Archivo de la Cámara de Diputados
- 3.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION Abril 28 de 1978  
Secretaría de Gobernación
- 4.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION Lunes 9 de enero de 1978,  
TOMO TCCCXLVI. N° 6.  
Secretaría de Gobernación
- 5.- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA DE REFORMA A LA NUEVA  
LEY FEDERAL DE TRABAJO.  
Poder Ejecutivo Federal, 1968

- 6.- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCION XIII DEL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA  
Poder Ejecutivo Federal  
4 de octubre 1977
- 7.- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA DE DECRETO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  
Poder Ejecutivo Federal  
7 de abril de 1978
- 8.- EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA INICIATIVA DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  
Poder Ejecutivo Federal  
22 de octubre de 1983
- 9.- PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  
Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.  
México 5 de abril de 1978
- 10.- COMISIONES UNIDAS PRIMERA DE TRABAJO Y TERCERA SECCION DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS  
H. Cámara de Senadores  
30 de noviembre de 1985
- 11.- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION  
Secretaría de Gobernación  
30 de diciembre de 1983
- 12.- OFICIO 29 del 9 de diciembre de 1983  
DIRECCION DE PROCESO LEGISLATIVO. SUBDIRECCION DE COORDINACION LEGISLATIVA. TERCERA SECCION.  
H. Cámara de senadores
- 13.- OFICIO: 52-II-1-361. del 13 de diciembre de 1983  
DEPARTAMENTO DE COMISIONES PERMANENTES DE LA  
H. Cámara de Diputados

- 14.- OFICIO S/N. Del 15 de marzo de 1984  
DIRECCION GENERAL DE GOBIERNO DE LA  
Secretaría de Gobernación
- 15.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
Editorial Porrúa, S.A.  
México 1988
- 16.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL  
Editorial Porrúa, S.A. 14ª Edición  
México 1985
- 17.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917  
Presidente Constitucional Venustiano Carranza  
Secretaría de Despacho de Gobernación  
5 de febrero de 1917
- 18.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
Edit. Porrúa, S.A., Edición 84ª  
México 1988
- 19.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931  
18 de Agosto de 1931
- 20.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
- 21.- LEY FEDERAL DE EDUCACION  
Secretaría de Educación Pública.  
México 16 de noviembre de 1984
- 22.- REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION  
SOCIAL  
Diario Oficial de la Federación,  
Secretaría de Gobernación  
4 de marzo de 1983.
- 23.- LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL