



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LA CAPACITACION OBRERA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OPTAR AL GRADO
DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

Pedro Alberto Infante Hoyos



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 esta 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.

LA CAPACITACION OBRERA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**TESIS QUE PARA OPTAR AL GRADO
DE LICENCIADO EN DERECHO PRE-
SENTA**

**PEDRO ALBERTO INFANTE HOYOS
6411625**

A la memoria de

Ana María y María de la Piedad.

A Juan Salvador.

Desco expresar mi gratitud a Salvador Infante y a María de Jesús Hoyos, mis padres, por haberme brindado la oportunidad de estudiar una carrera universitaria. Además estoy sumamente agradecido a los señores Humberto Escoto Ochoa y Alberto Valenzuela por toda la información que me proporcionaron y por haberme ayudado a eliminar inexactitudes y oscuridades. Si este trabajo tiene algún mérito, se lo debo en buena medida al consejo de estos amigos; pero ellos no son, por supuesto, responsables de las opiniones que en él expreso.

También quisiera dejar constancia de que este libro y yo debemos gratitud a mi esposa, que me ha ayudado a preparar el original, corregir errores de hecho y de estilo, a revisar referencias y a salvar los obstáculos -- que existían para terminarlo.

Finalmente, mi agradecimiento a la Universidad Nacional Autónoma de México y a todos los que hicieron posible la realización de este trabajo.

Padro Alberto Infante Hoyos

Octubre 1977.

LA CAPACITACION OBRERA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

I.- INTRODUCCION

- 1.- Planteamiento del problema
- 2.- Objeto de este estudio
- 3.- Finalidad
- 4.- Ubicación

II.- ANTECEDENTES

1.- Medievo

- A) Origen de los gremios
- B) Objeto
- C) Reglamentación
- D) Maestros, compañeros y aprendices
- E) Decadencia del régimen corporativo y prerrevolución del trabajo.

2.- Revolución industrial

3.- Evolución de la capacitación en México

III.- LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA

1.- La fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

- A) Aplicación y problemas
- B) Sujetos y posibilidades de capacitación

2.- Infraestructura existente y carencias de la capacitación en y para el trabajo

- A) Sistema educativo tecnológico
- B) Organismos descentralizados o de participación estatal, sector obrero y empresarial
- C) Ley Federal del Trabajo

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

Capítulo I

Sumario:

- 1.- Planteamiento del problema
- 2.- Objeto de este estudio
- 3.- Finalidad
- 4.- Ubicación

1.- Con independencia de los problemas económicos que afronta en este momento el país, válidamente puede afirmarse que el desarrollo observado durante las últimas cuatro décadas nos ha permitido ocupar un lugar destacado en el panorama mundial. Hechos fehacientes del progreso alcanzado son, entre otros, los incrementos registrados en las exportaciones de artículos industriales, la reducción en los niveles de analfabetismo y el acelerado ritmo de crecimiento industrial (1).

El notable desenvolvimiento de nuestra economía, que ha significado una tasa media anual de crecimiento del P.N.B. superior al 6% (2), difícilmente podría ser considerado como óptimo, toda vez que aún somos un país en donde es fácil observar profundas desigualdades pero que aspira a su pleno desarrollo.

Ante esta situación, el gobierno federal tuvo con

(1) "En 1930 México tenía una economía comparable a la de la India. Su producto per-cápita era alrededor de 70 dólares y ahora alcanza más de 700, el 70% de su población económicamente activa estaba dedicada a la agricultura, en tanto que actualmente sólo representa el 39.5%; su tasa de analfabetismo era del 70% y ahora es del 24%; la mayor parte de sus importaciones consistía en bienes de consumo y de hecho sólo exportaba materias primas. Cuarenta años después el 85% de sus importaciones está compuesto por bienes de producción y el 50% de sus ventas al exterior, por artículos industriales". Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, La Industria Mexicana, 1973, Pág. 6.

(2) Op. Cit. Pág. 6.

ciencia de la necesidad de hacer una detenida revisión de las políticas observadas en las últimas décadas con el objeto de corregir los desequilibrios estructurales existentes y así, iniciar una nueva etapa de desenvolvimiento cuyos frutos fueran compartidos por toda la población.

En este orden de ideas, una de las primeras medidas adoptadas por el gobierno federal fue la de adaptar a la realidad social y económica la legislación laboral (3) - en virtud de que el Derecho del Trabajo, por ser un vigoroso promotor del desarrollo y del bienestar de los trabajadores, no podía permanecer apartado de las nuevas necesidades de la nación.

Sobre el particular, en la exposición de motivos de la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, se establece: "Nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931: en - - aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una pro-

(3) Con fecha 10. de abril de 1970 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la Nueva Ley Federal del Trabajo vigente, para entrar en vigor, según el artículo 10. transitorio, el 10. de mayo del mismo año.

blemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía".

Así, el nuevo ordenamiento laboral que en términos generales conserva el régimen observado por el de 1931, fue enriquecido con los principios emanados de la doctrina y la jurisprudencia al igual que con todas aquellas instituciones que otorgaban con exclusividad a los trabajadores de la gran industria, beneficios y prestaciones superiores a los consignados en el cuerpo legal ahora abrogado (4).

Destacan en él las disposiciones relativas a la determinación de la jornada máxima de trabajo, el aguinaldo anual, los fondos de ahorro, la prima de antigüedad, la ampliación del período de vacaciones y la sustitución del ya tradicional contrato de aprendizaje, por los cursos de capacitación profesional.

(4) La incorporación de la jurisprudencia creada por las juntas de conciliación y arbitraje así como la de las prestaciones consignadas en los contratos colectivos, obedeció a los siguientes propósitos: a) precisar el alcance de los mandamientos constitucionales y de algunas disposiciones de la ley y, b) eliminar la desigualdad que existía entre los trabajadores de la gran industria respecto de los de la mediana y pequeña. Exposición de Motivos de la Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, enviada al H. Congreso de la Unión por el Ejecutivo Federal, el 9 de diciembre de 1968.

Acerca de esta reforma en la exposición de motivos de la prealudida ley se manifiesta: "En segundo lugar, el proyecto suprimió el contrato de aprendizaje, por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal en favor de cursos de capacitación profesional a cuyo fin, la fracción XV consigna la obligación de las empresas de organizar permanente o periódicamente dichos cursos para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren las autoridades del trabajo, las cuales deberán consultar previamente a las organizaciones de trabajadores y de patronos; es indudable que la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual los cursos que se proyectan redundarán, ante todo, en beneficio de las empresas y, además, en favor de los trabajadores que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos".

Respecto del mal uso que hicieron algunos empresarios de la figura jurídica del aprendizaje, deseamos señalar que condenamos la explotación de aquellos hombres que, no teniendo más propiedad que su trabajo, han sido objeto -

de una lacerante privación de los derechos que consigna nuestra Carta Magna, fruto del sacrificio de un gran número de mexicanos que ofrendaron su vida para hacer realidad la vigencia de un orden jurídico protector de la clase trabajadora.

Independientemente de lo anterior y en atención a la necesidad que hay de intensificar todo tipo de acciones para reducir el desempleo y el subempleo, incrementar la productividad y dar una adecuada solución a los problemas derivados del rápido crecimiento demográfico, cabe preguntarse si la supresión del mencionado contrato fue una decisión del todo acertada.

2.- Dar respuesta a esta interrogante constituye el objeto de esta tesis, toda vez que el aprendizaje se ha distinguido en el campo de la capacitación como uno de sus renglones más importantes (5). Para ello, y a fin de esclarecer el fondo del problema, en este trabajo se presentan los argumentos que se han expresado al respecto así como los

(5) Entendemos por capacitación al igual que lo hizo la Comisión Nacional Tripartita, "Toda acción educativa - intencionada destinada al desarrollo de las actividades, conocimientos y destreza de las personas para fines de su participación en las actividades productivas"; o sea que es un aj nónimo de educación para el trabajo. Comisión Nacional Tripartita, Segunda Comisión de Estudio: "Desempleo y Capacitación de los Recursos Humanos". Informe del Grupo de Trabajo sobre Capacitación de los Recursos Humanos. México, 1971.

resultados y experiencias realizadas, limitándonos por nuestra parte a enlazar todos los razonamientos, exponiendo en la parte final nuestra convicción personal.

Delimitando así el objeto de nuestro estudio, debemos manifestar, prima facie, que nos parece inconveniente la supresión de una institución que la experiencia ha revelado como adecuada para lograr los fines que a través de ella pretendieron alcanzarse.

3.- Doctrinalmente no existe una opinión generalizada respecto de la naturaleza jurídica de la relación que se configura entre el aprendiz y el maestro (6), sin embargo, es indiscutible que el aprendizaje es un sistema de enseñanza basado en el beneficio del aprendiz, de la empresa y consecuentemente del país, que tiene por objeto incorporar al educando al proceso educativo que le permitirá desarrollarse plenamente.

4.- En este orden de ideas, identificamos al aprendizaje, al igual que lo hizo el maestro Mario de la Cueva, -

(6) "La doctrina extranjera está de acuerdo en que el contrato de aprendizaje debe estar reglamentado por el derecho del trabajo, pero existen diferencias de importancia, pues en tanto los autores alemanes sostienen que es una relación de trabajo con modalidades especiales, afirman los escritores franceses que es un contrato sui generis que, por ciertas analogías que presenta con la relación de trabajo, puede y debe ser regulado por el mismo estatuto". Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. 1969. Tomo I, Pág. - 880.

en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, dentro del campo -
de las instituciones y normas del artículo 123 relativas a
la previsión social, cuya finalidad esencial es preparar, -
perfeccionar y prolongar la relación de trabajo.

ANTECEDENTES

Capítulo II

Sumario:

1.- Medievo

- A) Origen de los gremios.
- B) Objeto.
- C) Reglamentación.
- D) Maestros, compañeros y aprendices.
- E) Decadencia del régimen corporativo y prerrevolución del trabajo.

2.- Revolución industrial

3.- Evolución de la capacitación en México.

Por la trascendencia de la institución objeto de este estudio se antoja imprescindible el efectuar una profunda y completa revisión acerca de su génesis y desarrollo, sin embargo en este trabajo nos concretaremos a hacer una breve e inacabada exposición del tema, toda vez que un análisis histórico exhaustivo no arrojaría mayores luces sobre el particular, excepto para destacar el perfil de su importancia.

Por otra parte, es del caso señalar que dicho estudio, en principio, tendremos que efectuarlo a través de la organización gremial ya que, como más adelante podrá observarse, el aprendizaje nace expresamente reglamentado en el seno de la prealudida organización medieval (1).

1.- La edad media ha sido identificada como una regresión en la historia de la humanidad (2) donde la fe predominó sobre la razón y la tierra se constituyó en fuente de subsistencia y condición de riqueza.

(1) Kaskel, citado por Mario de la Cueva, sitúa el origen del aprendizaje en la antigua Roma, no obstante de que éste no se hallaba expresamente reglamentado Op. - Cit. Tomo I, Pág. 878.

(2) Jesús Silva Herzog, Historia y Antología -- del Pensamiento Económico, Fondo de Cultura Económica. México 1939, Pág. 259.

Bajo este marco, en esa época, se da el régimen corporativo.

A) Aún cuando es imposible reconstruir una línea directa de descendencia y de que los colegios de artesanos de la antigua Roma tuvieron un carácter más religioso que profesional, algunos autores aceptan como origen de los gremios a los Collegia Epificum (3).

Sobre el particular Henri Pirenne (4) manifiesta: "Se ha discutido mucho y se discute aún, ahora acerca del origen de los gremios. Primero se le buscó, de acuerdo con la tendencia de los eruditos, a principios del siglo XIX, en los collegia y las artes que, bajo el Imperio Romano, agrupaban a los artesanos de las ciudades. Se suponía que habían sobrevivido a las invasiones germánicas y que el renacimiento económico del siglo XII las había hecho revivir. Ninguna prueba, sin embargo se ha podido aducir en favor de tal supervivencia en el Norte de los Alpes y lo que se sabe de la completa desaparición de la

(3) Eric Roll, Historia de las Doctrinas Económicas, versión española de Daniel Cosío Villegas y Javier Márquez. Fondo de Cultura Económica. México 1942, Tomo I, Pág. 45.

(4) Historia Económica y Social de la Edad Media. Versión Española de Salvador Echavarría. Fondo de Cultura Económica. México, 1941, Págs. 176, 177 y 178.

vida municipal a partir del siglo IX no nos permite admitir lo, solo en las partes de Italia que permanecieron, en la Edad Media primitiva, bajo la administración bizantina, se conservaron algunas trazas de los collegia antiguos. Pero este fenómeno es demasiado local y de importancia demasiado mínima para que de él se derive una institución tan general como la de los gremios".

"El intento de descubrir dicho origen en el derecho señorial (Hofrecht) no tuvo mejor éxito. Es muy cierto que se encuentran en el centro de los grandes dominios, durante y después de la época carolingia, artesanos de diversas clases, reclutados entre los siervos del señor y que trabajaban a su servicio bajo las órdenes de los jefes encargados de vigilarlos. Se ha intentado en vano comprobar que en la época de la formación de las villas, estos artesanos domésticos recibieron la autorización de trabajar para el público, que algunos hombres libres se unieron a ellos y que estas agrupaciones que al principio eran serviles, se convirtieron gradualmente en gremios autónomos".

"La mayor parte de los modernos consideran con justa razón que la libre asociación proporciona una solución más verosímil del problema. Se ve, en efecto, que los trabajadores urbanos constituyeron desde fines del siglo XI cofradías (fraternitates, caritates) en las cuales se --

reunían las diversas profesiones. Debieron de adoptar para esto, como modelos, las corporaciones mercantiles y las asociaciones religiosas formadas alrededor de las iglesias y de los monasterios. Las primeras agrupaciones de artesanos se distinguen, en efecto, por sus tendencias piadosas y caritativas. Pero deben de haber correspondido al mismo tiempo a la necesidad de protección económica. La urgencia de unirse unos con otros para resistir a la competencia de los advenedizos era demasiado apremiante para no imponerse desde los orígenes de la vida industrial".

"Por importante que haya sido la asociación, no -- bastó, sin embargo, para provocar la constitución de los gramos. Es preciso conceder un lugar amplio, fuera de ella, al papel que en esta formación desempeñaron el o los poderes públicos. El carácter reglamentario que había dominado toda la legislación económica del Imperio Romano, no había desaparecido cuando éste cayó. Se le reconoce aun en la época agrícola de la Edad Media, en el control que ejercían los reyes y los poderes feudales en las pesas y medidas, en la moneda, - en las alcabalas y los mercados. Cuando los artesanos empezaron a llegar a las nacientes villas, los señores o los alcaldes que ya se habían establecido en ellas pretendieron, naturalmente, someterlos a su autoridad. Tenemos suficiente con

cimiento de esta situación para percibir que desde la primera mitad del siglo XI, detentan cierto derecho de policía - sobre la venta de las mercancías y sobre el ejercicio de diversas profesiones".

De la transcripción anterior se desprende que gracias a la acción del poder local y a la asociación voluntaria nace, debidamente reglamentada en el siglo XI, la organización gremial.

B) Asimismo, de dicha transcripción se puede deducir que la constitución de las corporaciones, organismos -- que agrupaban a todos los artesanos de la misma profesión y oficio (5), obedeció a un doble propósito: 1) garantizar la existencia, calidad y bajo precio de los productos que demanda la población de las nacientes villas y, 2) prohibir - el acceso al mercado local a todo individuo ajeno a la comunidad.

C) Es evidente que al restablecimiento de la vida

(5) "Numerosos autores sostienen que la corporación estaba integrada por tres grupos de personas: maestros, compañeros y aprendices. Esta estructura no responde a la verdadera realidad, pues debe verse en la corporación una unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada una de las cuales es propiedad de un maestro, a cuyas órdenes trabajan uno o más compañeros, llamados también oficiales, y uno o más aprendices". Mario de la Cueva, obra citada, Tomo I, Pág. 10.

municipal la importancia de las villas dependió de los numeroso o no de su población y de que ésta participara en la actividad económica, ya sea industrial o comercialmente. Así, el primer problema a resolver por las nacientes villas fue el relativo a la alimentación.

Con la finalidad de garantizar la existencia de los víveres y su adquisición al menor precio posible, las administraciones locales regularon el mercado de los alimentos, poniendo bajo un estricto y severo control tanto al campesino como al comprador urbano, al mismo tiempo que combatieron incansablemente a los intermediarios.

Tal fué el énfasis que pusieron para evitar el acaparamiento y el alza arbitraria de los precios que la reglamentación dicatada sobre el particular ha sido calificada de inquisitorial y despótica (6).

La industria por su parte, también estuvo sujeta a una rigurosa legislación. Como es lógico suponer, ésta fué más extensa y elaborada que la relativa a la alimentación. Se formuló una ley para cada actividad industrial y sin embargo todas coincidían en sus aspectos fundamentales: la misma técnica y horario de trabajo, igualdad en los pre-

(6) Pirene, obra citada, Pág. 172

cios de las mercancías y monto de los salarios, número de trabajadores y utensilios de los talleres, etc.

La sanción para los transgresores de la ley consistía en la clausura de la negociación, pena que era impuesta por los propios artesanos constituidos en corporaciones, organismos que gozaban de la potestad de ejercer con exclusividad su propio oficio y consecuentemente de prohibir el desarrollo de cualquier actividad industrial a todos aquellos que violaran la reglamentación respectiva o rehusaran a afiliarse a las mencionadas organizaciones (7).

En resumen, se constituyó un régimen monopólico y proteccionista en favor de la industria y el comercio local cuya estabilidad se hallaba sustentada en el aniquilamiento de toda iniciativa.

D) Por lo que se refiere a la organización del taller, célula fundamental de la corporación (8), estaba integrado por tres grupos de personas que se encontraban ligadas entre sí por una relación de jerarquía cuya máxima autoridad la constituían los maestros y a quienes por ser los propietarios del centro de trabajo, materia prima, utensi--

(7) Mario de la Cueva, Op. Cit. Tomo I, Pág. 10.

(8) Véase el inciso b); Objeto de las corporaciones.

lios y productos manufacturados, se les ha identificado como verdaderos empresarios independientes (9).

Inmediatamente después, se encontraban los compañeros, auténticos trabajadores asalariados, que habiendo terminado su aprendizaje estaban en espera de obtener la maestría, grado difícil de alcanzar, ya que su otorgamiento estaba condicionado a las exigencias del mercado local y al pago de -- ciertos derechos cuyo importe estaba por encima de la capacidad económica de éstos.

El grado inferior le correspondía a los aprendices que bajo la dirección del maestro se iniciaban en el conocimiento de su profesión, toda vez que la ley exigía una aptitud plenamente garantizada. Por ello, el aprendizaje fue uno de los actos que se reglamentaron totalmente bajo el régimen corporativo, significándose por una doble forma: 1) el poder tutelar del maestro sobre el aprendiz, y 2) la obligación -- del maestro de enseñar el oficio, instrucción por la que invariablemente se exigía una remuneración (10). A continuación transcribimos parte de un contrato de aprendizaje cele-

(9) Henri Pirenne, Op. Cit. Pág. 184.

(10) Secretaría General de Educación y Propaganda del S.T.G.R.M., Compendio de Derecho Mexicano del Trabajo, - tercera edición, México, 1940, Tomo I, volumen segundo, Pág. 264.

brado en 1581 ante el notario de Lyon, que ilustra lo expuesto sobre el particular:

"Pedro Gribolly, maestro carpintero, alquila y arrienda para sí y para los suyos a Juan Joly, maestro impresor, a su hijo Abraham Gribolly, aquí presente y consintiente, para servir a susodicho Joly en el arte de la composición de la imprenta para el término y tiempo de siete años consecutivos... Durante cuyo tiempo el mencionado Joly promete enseñarle bien y según es debido, y además alimentarle, darle alojamiento y calefacción honrados. El aprendiz promete servirle con toda lealtad y honradez. P. Gribolly promete sostener a su hijo en calzado y vestimenta, y además se compromete a dar a la mujer del susodicho Joly, con motivo de cada fiesta de Pascua Florida, un traje de sarga" (11)

(11) Philippe Wolff y Frédéric Mauro, Historia General del Trabajo, dirigida por Louis-Henry Parias, Ediciones Grijalbo. Barcelona 1965. Tomo II, Pág. 407.

En lo esencial, se puede decir que el aprendizaje, primer grado del taller, se instituyó como requisito previo indispensable para incorporarse a la vida industrial de -- aquella época.

E) Varios fueron los hechos cuya concatenación determinó en última instancia la caída del régimen corporativo de los cuales podemos señalar, concretamente y en ese orden, la estabilización durante el siglo XIV del movimiento económico, debido a las calamidades y guerras que azotaron a la -- Europa Medieval (peste negra, guerra de 100 años, etc.); el descontento de compañeros y aprendices ante la política ex-- clusivista adoptada por las corporaciones durante el mencionado período, consistente en guardar para sí la obtención de la maestría, aumentando y prolongando tanto la tasa de los -- derechos exigidos por ese concepto como los años de aprendi-- zaje (12); el acelerado desarrollo de poderosas sociedades -- mercantiles, es decir, la aparición del capitalismo; y, los grandes descubrimientos e inventos cuya influencia en las -- instituciones, estructuras y mentalidades de la Europa Occi-- dental la colocaron en una situación completamente nueva que

(12) "En una palabra, cada gremio de artesanos se convertía poco a poco en una capilla egoísta de patronos que deseaban transmitir a sus hijos o a sus yernos la clientela desde entonces inmutable a sus pequeños talleres". Henri -- Pirenne. Op. Cit. Pág. 205.

influiría en el curso ulterior de la historia.

El período que comprende desde fines del siglo XV a mediados del siglo XVIII, es decir del descubrimiento de América a la difusión de la máquina de vapor en Inglaterra, ha sido denominado Prerrevolución del Trabajo (13). En su desarrollo se verificó la descomposición del régimen corporativo, quedando restringida la actividad del taller a labores que en la exacta connotación del término, deben calificarse de artesanales. Así, al triunfo del renacimiento, el encuentro de nuevas culturas al igual que el empeño manifiesto de la burguesía mercantil por intensificar el intercambio de mercancías, generó nuevas necesidades y gustos que dieron lugar a que surgiera un interés por mejorar la calidad de los productos, reducir su precio, pero fundamentalmente, realizar su fabricación en mayores cantidades.

El recrudescimiento que experimentó ante estas circunstancias la política exclusivista adoptada por las corporaciones vedó el acceso al aprendizaje, al taller mismo, a todo aquel individuo ajeno a la familia del maestro. Hecho que aunado a las nuevas condiciones que estimulaban la investigación provocó en algunos casos, el acercamiento de compa-

(13) Philippe Wolff y Frédéric Mauro, Op. Cit. Tomo II, Pág. 279.

ñeros y aprendices al trabajo capitalista, en otros, una crisis de mano de obra. Despuntaba ya el problema de la sustitución del hombre por la máquina.

2.- Fue en Inglaterra, durante la segunda mitad -- del siglo XVIII, donde la utilización de la energía producida por el vapor y de los procedimientos mecánicos dieron origen a lo que ha dado en llamarse revolución industrial (14).

Con la mencionada expresión, suele hacerse referencia a una amplia gama de fenómenos de naturaleza diversa que describen el proceso de sustitución de los pequeños talleres artesanales por las fábricas como un fenómeno general, súbitamente realizado. Sin embargo, dicha transformación sólo se dió en algunas actividades; lentamente, hubo de efectuarse - con el transcurso del tiempo.

(14) "Esta denominación ha sido difundida en Francia merced a la obra magistral de Paul Mantoux, quien, hace ya más de cincuenta años, relató las diversas fases de estas metamorfosis en Inglaterra, su país de origen. Pero la expresión es anterior, y parece remontarse a mediados del siglo - XIX. Carlos Marx habla mucho de la que él llama "die industrielle Revolution" en el primer volumen de el Capital, publicado en 1867, y parece que toma la expresión de John - Stuart Mill -en los Principles of Political Economy, de - - 1848- o de Federico Engels, en la primera edición de la situación de la clase obrera en Inglaterra, fechada en 1845". Claude Fohlen y Francois Bédariada, Historia General del Trabajo, dirigida por Louis-Henry Parias, Ediciones Grijalbo - Barcelona 1945. Tomo III, Pág. 9.

Al respecto, Claude Fohlen nos dice:

"Pero no debemos equivocarnos acerca del alcance del vocablo 'revolución'. Por supuesto hubo una revolución, pero a largo plazo. De hecho la continuidad de la Historia no se quebró. Los nuevos sistemas laborales mecánicos tuvieron que luchar por imponerse, porque toda novedad despierta sospecha en la medida en que constituye amenaza para las situaciones adquiridas y las costumbres heredadas. Ni los maestros, ni los aprendices, ni los mercaderes miraban con buenos ojos la aparición de las máquinas: los primeros estaban amenazados en su posición social y en sus privilegios, los obreros temían verse privados de trabajo y reducidos a una situación de paro. En cuanto a los mercaderes, estaban afectados en lo más hondo de su razón de ser: ¿acaso no los haría desaparecer el nacimiento de una técnica más complicada? La resistencia humana a la revolución industrial fue, pues, activa y, parcialmente eficaz. Además, esta revolución distó mucho de ser total: algunos oficios se vieron afectados, pero otros no lo fueron en absoluto, conforme a las nuevas técnicas. Hiladores y tejedores de lana conservaron durante mucho tiempo sus prácticas tradicionales, en las áreas rurales inglesas, francesas o sajonas. Junto a ellos funcionaban husos o telares de algodón del modelo más reciente. Y cincuen-

ta o cien años después de la aparición de la famosa jenny, - las campesinas seguían hilando el lino con el mismo torno de hilar de sus predecesoras. Aún en Europa Occidental, cuna de la revolución industrial, perduraron intactos sistemas de -- trabajo sumamente distintos, sin que hubiera ósmosis en muchos años. La completa transformación mecánica de un producto determinado fue algo que costó realizar, y ciertas fases de la elaboración permanecieron manuales. Así, con el algodón; mientras el hilado se mecanizó con el invento del huso, el peinado siguió haciéndose a mano hasta aproximadamente - 1840, por no haberse dado con la máquina adecuada. Lo mismo aconteció con la fabricación del acero. El descubrimiento de la fundición partiendo del coque, debido a Darby, hizo posible la utilización rápida del alto horno con la intervención de una mano de obra reducida. En cambio, la producción del - acero siguió siendo una producción artesana hasta el invento del convertidor Bessemer a mediados del siglo XIX. No hay que concebir la revolución industrial como una radical transformación de las formas de trabajo hasta entonces conocidas. Antes bien, formas antiguas y formas nuevas han coexistido, se han completado, han demostrado ser imprescindibles unas para otras. Una ampliación de trabajo industrial urbano ha aca-- rreado casi siempre una nueva difusión del trabajo artesano

rural; es lo que los historiadores llaman 'domestic system' (15).

Como ha quedado asentado en el párrafo anterior, - la introducción de las máquinas afectó única y exclusivamente las condiciones laborales imperantes en algunas ramas de la producción, tal y como sucedió en la industria textil del algodón. Pero sería un error manifiesto considerar que el -- campo de aplicación del aprendizaje quedó, por tal motivo, - restringido al trabajo artesano. No, como todo instrumento - cuya eficacia ha sido plenamente comprobada, se le introdujo a lo que podría llamarse sector moderno de la producción.

Para ilustrar la afirmación anterior, basta hacer mención al hecho de que "En los tres talleres de la hilandería de Arkwright, en Derbyshire, los dos tercios de los - - 1,150 obreros empleados eran aprendices. Hacia 1800 se citaban talleres que tenían una proporción de 55 a 60 aprendices por cada dos obreros. En 1816, en la fábrica rural de Samuel Greg, de un total de 252 obreros, el 17 por ciento"... (16).

Asimismo, es del caso señalar que no obstante la -

(15) Claude Fohlen y Francois Bedariada, Op. Cit., Págs. 9 y 10.

(16) Claude Fohlen y Francois Bedariada, Op. Cit., Pág. 46.

supresión de que fueron objeto las corporaciones (17), el --
aprendizaje logró sobrevivir el advenimiento del liberalismo.
La afirmación anterior encuentra su fundamento y antecedente
en un testimonio rendido hacia el año de 1867 por un obrero
tornero del cobre, que al referirse al control policiaco a -
que estaban sujetos los trabajadores franceses, ésto es, la
obligación que tenían de proveerse de una cartilla, documen-
to de identificación y constancia del comportamiento observa-
do en el trabajo, declaraba: "de 40,000 obreros salidos con
aprendizaje a los 15 ó 16 años, no pasan de 2,000 los que --

(17) "El parlamento decidió la abrogación del Esta-
tuto de los aprendices en lo relativo a la tejedura de la la-
na, en 1809. Algo más tarde, debido a un postrero esfuerzo -
de los obreros en pro del mantenimiento del viejo sistema, -
el parlamento decidió la abolición pura y simple del Statute
of Artificers, en nombre de los verdaderos 'principios del -
comercio' que el reinado de Isabel, 'aunque glorioso', no ha-
bía conocido. En Francia, el problema se planteaba de modo -
distinto, e iba ligado a la estructura corporativa de la eco-
nomía, codificada por los edictos de 1581 y 1608, y reforza-
da por las reglamentaciones de Colbert. Las ideas de liber-
tad prevalecen, lo mismo que en Inglaterra, por lo que Tur-
got, por edicto de febrero de 1776 decidió la abolición de -
las juntas corporativas, las propias corporaciones y la maes-
tría; ...

La supresión resuelta por Turgot levantó en peso la liga de
los intereses privados y cayó el ministro con la reforma. --
Otro edicto de agosto de 1776 restableció el sistema corpora-
tivo modificando el régimen de antes con mejoras parciales...
Así desaparecieron en Francia las antiguas reglamentaciones
del trabajo..." Claude Fohlen y Francois Bedarida.
Op. Cit. Págs. 47 y 48.

utilizan la cartilla". (18).

3.- Por lo que se refiere a nuestro país, es evidente que bajo la dominación española, el corporativismo se dió con la misma intensidad y de igual manera que en la Europa renacentista.

"Aparecen las primeras Ordenanzas Gremiales, las de Sederos en 1542 y 1553, las de Bordadores en 1546, las de Maestros de Escuela en 1548, las de Silleros, Guarnicioneros de Sillas y Aderezos de Caballos en 1549, las de Cordoneros y Xaquimas en 1550, las de Doradores y Pintores y las de Sederos en 1557, las de Zapateros en 1560 y otras más, que se promulgaron en años inmediatos posteriores" (19).

De esta forma, se constituyó durante el Virreinato un régimen monopólico y proteccionista en favor de los gremios existentes, organismos que como ya se ha mencionado, estaban facultados para prohibir el ejercicio de cualquier actividad industrial a todo aquel individuo que violara la reglamentación respectiva o rehusara afiliarse a dichas organizaciones. Dicho de otra manera, iniciarse en el conocimiento de

(18) Claude Fohlen y Francois Bedariada. Op. Cit., Pág. 49.

(19) Diego G. López Rosado, Curso de Historia Económica de México, Textos Universitarios, México, 1973, Pág. 118

su profesión u oficio por medio del aprendizaje.

Respecto de la vigencia de la organización gremial, López Rosado señala: "Las Cortes Extraordinarias de Cádiz, - en su sesión del 8 de junio de 1813, autorizaron la libre explotación de la Industria y la libertad para establecer fábrica sin necesidad de licencia y el ejercicio de cualquier oficio, sin examen ni tributo o incorporación al gremio respectivo. Félix Ma. Calleja, por bando de 7 de enero de 1814, dió a conocer a todos los ayuntamientos de la Nueva España - esa disposición" (20).

La supresión de que fue objeto el régimen corporativo no constituyó obstáculo alguno tanto para el desarrollo del artesanado como del aprendizaje mismo, toda vez que dicha supresión se circunscribió como ya se ha señalado, al derecho exclusivo que tenían de explotar determinada industria los multicitados organismos gremiales.

No obstante lo anterior, la importancia del artesanado y lógicamente del aprendizaje, paulatinamente fue decreciendo conforme se experimentaba la industrialización del país, decadencia que en ningún momento significó su desaparición o inexistencia.

(20) Diego G. López Rosado. Op. Cit. Pág. 118.

En apoyo de la aseveración anterior, resulta indispensable señalar la presencia de la institución objeto de este estudio, ya sea en lo individual o unido al artesanado, - en los programas de la Junta de Fomento de Artesanos y del - Círculo de Obreros, organismos constituidos en los años de - 1843 y 1872 respectivamente, así como en el manifiesto de la Gran Confederación de la Asociación de Trabajadores de los - Estados Unidos Mexicanos, redactado el 17 de abril de 1876 - (21).

En el programa del organismo mencionado en primer término se señalaban, entre otros objetivos, el de defenderse de la invasión de manufactureros extranjeros y contribuir a la creación de escuelas de enseñanza elemental para sus -- miembros, incluyendo las de artes y oficios.

Por lo que se refiere al del Círculo de Obreros, se expresaba como objetivo fundamental proteger a la clase trabajadora contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

En lo que respecta al manifiesto de la Gran Confederación de la Asociación de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, se señalaba como meta principal, la relativa

(21) Diego G. López Rosado. Op. Cit. Págs. 204 y - 205.

al establecimiento de talleres en los cuales se proporcionara trabajo al artesano, con independencia del particular y del capitalista, para ponerlo a cubierto de la miseria.

El desarrollo observado por las fábricas durante la época porfirista provocó graves problemas al artesanado - puesto que éste ya no se encontraba en condiciones de competir con aquéllas, circunstancia que originó el cierre de un número considerable de talleres cuyos miembros pasaron a engrosar las filas del proletariado.

La ya difícil situación en que se hallaba la clase trabajadora durante el referido periodo, se agudizó conforme se desarrollaban las actividades industriales, lo cual impulsó a obreros y artesanos a unirse en defensa de sus intereses y luchar por mejorar el pésimo estado en que se encontraban. Así, se empezó a mencionar el derecho de huelga y la revolución social.

Al triunfo del movimiento armado de 1910, Don Venustiano Carranza, por decreto del 22 de septiembre de 1916, convocó al pueblo mexicano para la elección de diputados --- constituyentes que, reunidos en la ciudad de Querétaro, iniciaran la elaboración de un documento constitucional a par--

tir del 10. de diciembre del referido año (22).

Como se ha afirmado en repetidas ocasiones, la discusión del artículo quinto del proyecto de constitución presentado por Venustiano Carranza, tuvo como feliz conclusión el establecimiento de las garantías sociales en el código fundamental de la nación, trascendental y progresista realización de la Revolución Mexicana.

"El 11 de enero de 1917 ya se había dado lectura para su discusión al artículo 73 del proyecto de Carranza, en cuya fracción X se facultaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo, reafirmando con ello los decretos de 29 de enero de 1915 y 15 de septiembre de 1916. -- Turnado a Comisión el proyecto de artículo, fue presentado cuatro días más tarde con una modificación substancial, consistente en no reconocer al congreso de la unión la facultad exclusiva de dictar disposiciones en materia de trabajo para toda la federación.

La redacción definitiva de la fracción X del artículo 73 aprobada por el constituyente, fue la siguiente:

(22) Comité Mixto para el Estudio de la Reducción de la Jornada de Trabajo, Informe del Grupo de Estudio No. 1, Evolución de la Jornada de Trabajo en México, México, 1973. - Pág. 24.

Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito y para establecer el banco único" (23).

De esta manera, de 1917 a 1929 se promulgaron aproximadamente noventa codificaciones: "algunas reglamentaban los Tribunales de Trabajo, otras establecían los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, otras más codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo, trabajo agrícola, trabajo minero, etc." (24).

Por lo que se refiere al aprendizaje, hacia los -- años de 1928-1930, se hallaba reglamentado en dieciséis legislaciones (25) como excepción, entre ellas, prácticamente no existía ninguna diferencia de fondo que amerite mayor comentario.

La falta de uniformidad de criterio y la constante violación de las normas del trabajo pusieron de manifiesto -- la necesidad de federalizar las disposiciones laborales. Al

(23) Comité Mixto para el Estudio de la Reducción de la Jornada de Trabajo. Op. Cit. Pág. 39

(24) Comité Mixto para el Estudio de la Reducción de la Jornada de Trabajo. Op. Cit. Pág. 40.

(25) Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.- Departamento del Trabajo, Legislación del Trabajo de los -- Estados Unidos Mexicanos, Talleres Gráficos de la Nación. México, 1928

efecto, previos los trámites de ley, el día 6 de septiembre - de 1929 apareció publicada en el Diario Oficial de la Federación, la reforma de la fracción X del mencionado artículo 73 Constitucional, por la que se facultaba al Congreso de la - - Unión para legislar en toda la República Mexicana en materia de trabajo. (26)

De conformidad con lo anterior, el entonces Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio, envió el 22 de mayo de 1931 a la Cámara de Diputados el proyecto de Código Federal de Trabajo conocido como Proyecto de Código de Trabajo de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

"En la exposición de motivos el titular del ejecutivo señalaba como inaplazable la expedición de una ley para -- que los trabajadores y empresarios conocieran de manera ine-- quívoca las normas que debían regir sus relaciones. Cuales-- quiera que sean las desventajas con las demás normas que rigen la actividad social, decía el ejecutivo, es indiscutible que la norma escrita es la única que consigue la seguridad y la certeza de una situación para cada cual y esa seguridad es en sí misma un inapreciable bien cultural" (27)

(26) Comité Mixto para el Estudio de la Reducción - de la Jornada de Trabajo. Op. Cit. Págs. 45 y 46.

(27) Comité Mixto para el Estudio de la Reducción - de la Jornada de Trabajo. Op. Cit. Págs. 46 y 47.

En lo referente al aprendizaje -al trabajo prestado en el taller- a la pequeña industria, a la industria a domicilio y, a la industria familiar se manifestaba:

"Se dedica un capítulo especial a la pequeña - industria, a la industria a domicilio y a la industria familiar, en el que se procura no - poner cargas excesivas a la primera, que tiene importancia en un país como el nuestro, en -- que la gran industria no ha alcanzado, ni con mucho, su desarrollo pleno; se asimila a los trabajadores que prestan trabajo a domicilio, a los trabajadores que lo prestan en el ta- - ller, para evitar que sean víctimas de explotación por parte de sus patrones, y por último, se substraen, como se ha hecho en todas -- partes, la industria familiar a la legisla- - ción del trabajo, dejando solamente en pie pa- - ra ella aquéllas disposiciones relativas a la higiene y seguridad de los talleres" (28)

Por las razones arriba indicadas, la prealudida ins

(28) Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo, enviada al H. Congreso de la Unión por el Ejecutivo Federal. México, 12 de marzo de 1931.

titución formó parte del texto de la Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de agosto del referido año.

Ley e Institución, como ya se ha expresado, tuvieron una vigencia de 39 años.

LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA

CAPITULO III

Sumario:

- 1.- La fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.
 - A) Aplicación y problemas.
 - B) Sujetos y posibilidades de capacitación.
- 2.- Infraestructura existente y carencias de la capacitación en y para el trabajo.
 - A) Sistema educativo tecnológico
 - B) Organismos descentralizados o de participación estatal, sector obrero y empresarial.
 - C) Ley Federal del Trabajo.

1.- Con fecha 10. de mayo de 1970, entró en vigor por disposición expresa de su artículo 10. transitorio la nueva Ley Federal del Trabajo.

Como ya se ha mencionado el citado ordenamiento legal lo informan, entre otras importantes disposiciones, la que establece la obligación patronal de "organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de 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 por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la -- ejecución de los cursos o enseñanzas".

Del texto de la disposición transcrita, se advierte la existencia de una amplia gama de posibilidades conforme a las cuales las empresas deben dar el debido cumplimiento a la precitada obligación laboral.

De las fórmulas que han sido utilizadas por la industria, el licenciado Humberto Escoto (1), Director de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) señala las siguientes:

1o.- Sistemas de capacitación para grupos de empresas, ya sea por rama o actividad industrial o incluso en algunas ocasiones por región (proyecto del Centro de Capacitación Toluca-Lerma), en el que un conjunto de empresas trata de resolver su problema de capacitación en forma colectiva.

2o.- Sistemas de capacitación a nivel empresa, cada compañía en lo individual resuelve su problema.

Dentro de las dos posibilidades anteriores encontramos los siguientes casos:

- a).- Capacitación establecida por contrato-ley que se imparte a toda la rama industrial.
- b).- Capacitación que imparte una asociación privada a las empresas que agrupa.
- c).- Capacitación impartida por una rama industrial en coordinación con la Secretaría de Educación

(1) Humberto Escoto Ochoa, "Análisis de las Experiencias de Capacitación en las Empresas", Ponencia presentada a la consideración del Primer Seminario Nacional de Capacitación Sindical en Formación Profesional. México, 1975. Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional. - C.T.M. INET. ARMO, México, 1976. Sección Tercera, Módulo 6.

pública u otras instituciones docentes.-

- d).- Capacitación a través de un centro maneja do y costado por la empresa.
- e).- Capacitación financiada por la empresa, - pero impartida por instituciones que no pertenecen a la empresa.
- f).- Capacitación con el personal y en las ing talaciones de la empresa.

Desde luego es posible la combinación de varias de estas fórmulas en una empresa.

A continuación se detallan cada una de las opciones antes mencionadas;

- a) Sistema de Capacitación, establecido en el Contrato-Ley de una industria, por medio de un instituto que es el encargado de adies-- trar, entrenar y capacitar al personal de - una rama industrial determinada. Este es el caso del contrato colectivo de trabajo de - las industrias Azucarera, Alcohólica y Simi lares de la República Mexicana que en su -- cláusula XII, establece: "El sector patro-- nal reconoce la conveniencia de que se esta blezca un instituto de capacitación, para -

obreros calificados y para hijos de los trabajadores con proyección posterior para ejidatarios y sus hijos. Este instituto debe - constituir un plan piloto, con la cooperación de la industria y la posible participación de la Comisión Nacional de la Industria Azucarera, creada por Decreto Presidencial y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El Sector Obrero y el Patronal celebrarán pláticas de inmediato, para realizar las gestiones necesarias, a efecto de que este instituto pueda estar en operación en un plazo no mayor de seis meses. Igualmente, deberán programar las reglamentaciones del mismo".

- b) Sistema de capacitación que desarrolla una asociación privada industrial en forma independiente, con objeto de capacitar al personal de una rama o región en la que generalmente hay escasez de personal especializado. Como ejemplo, la Asociación Civil de Artes Gráficas y la Unión de Industriales Litógrafos de México, A. C., sostienen

una escuela con la finalidad esencial de ca
pacitar a cierto tipo de trabajadores de es-
ta rama.

- c) Capacitación impartida por una rama indus-
trial en coordinación con el Gobierno Fede-
ral (especialmente la Secretaría de Educa-
ción Pública), para efecto de aprovechar --
las instalaciones disponibles en el sistema
de educación formal y lograr concordancia -
entre las enseñanzas de los planteles y las
necesidades de la industria. Para ésto se es
tablece un intercambio de información entre
la Secretaría de Educación Pública y la Aso
ciación Industrial para formular los progra
mas de estudios. En estos casos la indus- -
tria ayuda además con maquinaria, herramien
tas y equipo de los talleres donde se reali-
zan las prácticas. De esta forma se han lle-
vado a cabo experiencias realizadas entre -
la Cámara de Transportes y el CECATI número
14; la Industria del Vestido de Monterrey y
el CECATI número 12; y, la Cámara Regional
de la Industria de Curtiduría de Jalisco --

con la Universidad del prealudido Estado.

- d) Capacitación en la empresa a través de un -
Centro de Capacitación, Entrenamiento y - -
Adiestramiento fundado, manejado y costeadado
por ella. Como es obvio, estamos aquí ante
un sistema que solo puede realizarse en las
grandes industrias con alta capacidad econó
mica, esto es, empresas como la Volkswagen,
Vehículos Automotores Mexicanos, Hojalata y
Lámina, Nestlé, Cervecería Moctezuma, etc.
- e) Capacitación financiada por la compañía, pe
ro en la cual el aprendizaje se imparte por
instituciones no pertenecientes a ella, sino
en organismos dedicados a la capacitación.
En este sistema intervienen instituciones -
como ARMO, el Centro Nacional de Productivi
dad y otros institutos Tecnológicos, Públi
cos y Privados. El adiestramiento es impar
tido generalmente por oficio, a través de -
cursos de especialización; así tenemos, Las
Truchas, Peña Colorada, Fertilizantes Fosfa
tados del ISMO, Novelty Sales, etc.
- f) Capacitación a nivel de empresa que se rea-

liza en forma práctica, aprovechando el personal y sus instalaciones y que es el sistema más comúnmente utilizado en nuestro medio.

Acerca de este último sistema es necesario señalar la forma en que ha sido reglamentado a través de la contratación colectiva en las industrias, entre ellas la automotriz, eléctrica, química, textil, papelera, minera, cinematográfica, metal mecánica, etc. En tal virtud, a continuación se transcriben tres clausulados tipo, mismos que son utilizados en los contratos colectivos de las ramas industriales arriba mencionadas; el I y el II regulan la capacitación para ingreso y el III la capacitación para ascenso, éste generalmente complementa a los dos sistemas anteriores.

I

PRIMERA.- "La empresa cooperará a la formación profesional de los trabajadores, de acuerdo con lo que establece la Fracción XV del Artículo 132 de la Ley, y para ello todos los trabajadores de nuevo ingreso se someterán a un período de capacitación, adiestramiento y entrenamiento, de 6 meses; en cuyo término adquirirán los conocimientos, experiencia y habilidad necesarias para poder ser considerados como trabajadores calificados".

SEGUNDA.- "Durante el periodo de 6 meses de capacitación y adiestramiento a que se refiere esta cláusula, el trabajador será adscrito por la empresa a cualquier función, trabajo o actividad, aún cuando podrá ser asignado a una sola función o trabajo específico. La capacitación, adiestramiento y entrenamiento, estará sujeta a las siguientes reglas:

a) En el citado periodo de capacitación, adiestramiento y entrenamiento, el trabajador pondrá todo su empeño y voluntad para adquirir los conocimientos, experiencia y destreza en el trabajo y observará buena conducta. En consecuencia, si durante el transcurso del citado periodo de capacitación (en cualquier tiempo del mismo) el trabajador no demuestra su empeño y aptitudes para el trabajo, no ha progresado en su capacitación o su conducta no ha sido satisfactoria, terminará la relación contractual de trabajo sin responsabilidad alguna para la empresa.

b) En cualquier tiempo, durante el periodo de capacitación, el trabajador podrá ser examinado en cuanto hace al progreso en su capacitación y aptitudes para el trabajo, respecto del cual se está capacitando, y si mediante el examen respectivo se llega a la conclusión de que no ha puesto empeño en su capacitación, ni ha progresado, se estará lo es

tablecido en el inciso anterior.

c) Al concluir el término de vigencia pactado, o sea, al concluir los seis meses establecidos como duración para la capacitación, terminará la relación contractual de trabajo sin responsabilidad alguna para la empresa, de acuerdo con lo dispuesto por la Fracción III del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el único compromiso que ha adquirido la empresa es el de proveer a la capacitación, adiestramiento y entrenamiento del trabajador".

TERCERA.- "Independientemente de lo pactado en la cláusula anterior, al concluir los seis meses de vigencia -- del periodo de capacitación, el trabajador tendrá preferencia, según lo establecen los artículos 154, 155 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, para ser contratado, ya sea por obra determinada, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, si hubiera posibilidad para ello, existiere vacante y no se afecten derechos de escalafón de algún otro trabajador".

II

PRIMERA.- "Con excepción de lo dispuesto en la cláusula siguiente, todos los trabajadores que ingresen al servicio de la Empresa se sujetarán previamente a un periodo de -- adiestramiento, en los términos de este contrato colectivo".

SEGUNDA.- "Cuando el trabajador tenga conocimiento y experiencia bien acreditados en su oficio o especialidad, - la Empresa lo contratará eximiéndolo del adiestramiento, pero quedando en todo caso sujeto a un término de prueba si la conducta o los servicios del trabajador no son satisfactorios, - la Empresa sin responsabilidad alguna podrá dar por terminada la prueba sin contratar al trabajador".

TERCERA.- "Todo trabajador de nuevo ingreso estará sujeto a un período de adiestramiento de cuatro meses, durante el cual recibirá las enseñanzas y adiestramiento necesario para el desempeño eficiente del puesto en el cual se está capacitando. El adiestramiento y capacitación será proporcionado por los técnicos, supervisores o jefes correspondientes y eventualmente por instructores especializados".

CUARTA.- "La Empresa, respecto a los trabajadores de nuevo ingreso en adiestramiento, se obliga a:

a) Proporcionarles la enseñanza y capacitación que se requieran en la especialidad correspondiente.

b) Pagarles la retribución señalada en el tabulador que forma parte de este contrato colectivo.

c) Guardarles la debida consideración.

d) Ocuparlos en el puesto respectivo al concluir satisfactoriamente el período de adiestramiento y el de prueba.

e) Reconocerles su antigüedad desde la fecha de ingreso, al adquirir la planta.

Los trabajadores de nuevo ingreso en adiestramiento se obligan a:

a) Prestar sus servicios a la Empresa.

b) Poner el empeño y aplicación necesarios para su mejor adiestramiento.

c) Cumplir las instrucciones, enseñanzas y consejos de los supervisores e instructores bajo cuyas órdenes se encuentren.

d) Efectuar los estudios necesarios para su eficaz capacitación.

e) Observar buenas costumbres y guardar a los representantes de la Empresa, instructores, jefes y supervisores a cuyas órdenes se encuentren, el respeto y consideración debidos, así como a sus compañeros de trabajo.

f) Cuidar las máquinas, materiales y herramientas, evitando cualquier daño a que estén expuestos".

QUINTA.- "En cualquier momento durante el período de adiestramiento si su aprovechamiento no es satisfactorio o si falta a las obligaciones establecidas, el trabajador causará baja sin responsabilidad para la Empresa".

SEXTA.- "Terminado el período de adiestramiento, el

trabajador pasará a un período de prueba hasta por treinta - días, percibiendo en ese caso el salario definitivo asignado al puesto. Durante el período de prueba el trabajador no recibirá ayuda o asesoría alguna de parte de sus jefes o de sus compañeros de trabajo, a fin de que pueda demostrar que ya - está plenamente capacitado para desempeñar el puesto a que - aspira".

"Si durante el período de prueba ésta no fuere satisfactoria, el trabajador causará baja sin responsabilidad para la Empresa. Si el resultado de la prueba fuere satisfactoria, el trabajador continuará prestando sus servicios en - el puesto para el que fue capacitado, como trabajador de planta".

III

PRIMERA.- "La Empresa se obliga a capacitar a sus - trabajadores en los términos de la fracción XV del Artículo - 132 de la Ley".

"Los planes y programas de capacitación serán elaborados por una Comisión Mixta formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes del Sindicato".

SEGUNDA.- "Todo trabajador de planta antes de ocupar con carácter definitivo un puesto de mayor remuneración - al de su planta, deberá haberse sometido a una capacitación y

entrenamiento hasta de ciento veinte días. Durante el entrenamiento, el trabajador recibirá enseñanza y capacitación -- que le serán proporcionadas tanto por el personal de confianza de la Empresa, como por los trabajadores sindicalizados -- que conozcan el puesto; en consecuencia, éstos están obligados a colaborar en esos entrenamientos y capacitación y a obedecer las órdenes de la Empresa relacionadas con la enseñanza y capacitación de sus compañeros".

TERCERA.- "La Empresa irá dando la capacitación a los trabajadores de planta a que se refiere esta cláusula -- conforme las necesidades del trabajo se lo permitan, pero en todo caso tendrán preferencia para ser capacitados en puestos superiores, los trabajadores más antiguos en el puesto -- inmediato inferior. En caso de igualdad de antigüedad en el puesto, se preferirá al trabajador con mayor número de días efectivamente trabajados en el año inmediato anterior".

CUARTA.- "La Empresa queda facultada para en cualquier momento, regresar al trabajador a su puesto original -- si la marcha del entrenamiento no es satisfactoria a juicio de ella. Después de transcurridos los primeros sesenta días de entrenamiento, el trabajador en cualquier momento, si se considera plenamente capacitado, tiene derecho a pedir que -- se dé por concluido el entrenamiento y se de principio a la

prueba".

QUINTA.- "El Sindicato estará informado de la marcha de la capacitación de los trabajadores a que se refiere la cláusula inmediata anterior. Para tal efecto, el personal de confianza bajo cuyo control se encuentre la capacitación y adiestramiento del trabajador de planta, deberá informar la marcha de los mismos, cada quince días, a la Delegación Administrativa de la Unidad y tanto el Sindicato como el trabajador tendrán derecho a ver esos informes quincenalmente, si así lo desean".

SEXTA.- "Terminados satisfactoriamente la capacitación y el entrenamiento, ya sea porque concluyó el término de los mismos sin que la Empresa regresara al trabajador a su puesto de origen o porque este haya manifestado por escrito tener adquiridos los conocimientos y habilidades necesarios comenzará el trabajador un período de prueba hasta de treinta días, dentro del cual si sus servicios no son satisfactorios a juicio de la Empresa, el trabajador regresará a su puesto y salario de origen. Dentro de este término de prueba, el trabajador recibirá asesoría o enseñanza alguna por parte de los jefes o de los trabajadores, a fin de que el trabajador compruebe que puede realizar eficientemente el trabajo".

SEPTIMA.- "Terminado satisfactoriamente el período

de prueba a que se refiere la cláusula inmediata anterior, el trabajador regresará a su puesto y salario de origen y la Empresa entregará un certificado de capacitación para desempeñar el puesto en que fue entrenado, en el cual se indicará el --- grado de aprovechamiento".

OCTAVA.- "Cuando un trabajador en capacitación, por orden de la Empresa, asuma transitoriamente la responsabilidad del puesto en que se está capacitando, percibirá el salario correspondiente, sin perjuicio de la temporalidad del movimiento y de que, a la terminación del mismo, continúe su en trenamiento y capacitación".

NOVENA.- "Las vacantes serán definitivas o temporales".

"Serán temporales si se trata de puestos de nueva creación que tengan el carácter de temporales, eventuales o por obra determinada y las que dejen los trabajadores de plan ta de modo temporal, debido a permisos, enfermedades, vacaciones despidos en trámite, para desempeño de cargos públicos, etc. en los términos de este contrato".

"Cuando la Empresa vaya a cubrir una vacante temporal o definitiva y hubiere varios trabajadores con certificado de capacitación, deberá preferir, para otorgar el ascenso respectivo, al trabajador más eficiente y que tenga mayor nú-

mero de días efectivamente trabajados en el último año. Sólo en caso de igualdad de eficiencia y de asiduidad se preferirá al trabajador más antiguo".

A) Los sistemas anteriormente descritos, con algunas variantes, como ya se dijo, se encuentran en casi todas las ramas industriales y tienen por objeto implementar el -- adiestramiento establecido en la Ley Federal del Trabajo.

"La capacitación en la empresa tiene como ventajas que las herramientas, máquinas e instalaciones que requiere el proceso tecnológico están en la propia planta. En ellas - el obrero inicia su aprendizaje, se perfecciona y se especializa; por otra parte, el esfuerzo, el interés, el tiempo y - el costo que requiere el adiestramiento en planta son altamente aprovechables debido al ámbito en que éste se verifica. Se aprende en el trabajo mismo, lo que implica para el obrero una garantía de continuidad en la utilización de los nuevos conocimientos". (2)

De conformidad con lo anterior, debe mencionarse - también que la implementación de los programas citados, trae consigo, tanto en lo particular como en lo general, algunos problemas.

(2) Humberto Escoto Ochoa. Op. Cit. Sección Tercera, Módulo 6.

En lo individual, enunciativamente, se señalan los siguientes:

a) La capacitación establecida por contrato-ley -- ocasiona la concentración de la capacitación de toda una rama industrial en un solo instituto y puede traer como consecuencia que el entrenamiento o adiestramiento no correspondan exactamente a las necesidades particulares de cada empresa, especialmente en las ramas industriales en que existe -- gran diversidad entre las empresas.

b) Por otra parte, la localización física del instituto provoca problemas de traslado a y de los trabajadores, ya que existe gran dispersión en la ubicación de las factorías del ramo.

c) Por lo que se refiere a la capacitación que imparte una asociación industrial privada a las empresas que agrupa, así como a la que es desarrollada coordinadamente -- por una rama industrial y la Secretaría de Educación Pública, conviene apuntar que ambas fórmulas tienen un nivel de generalidad que va más allá de la empresa y son experiencias que hasta la fecha han exigido, casi siempre, concentración geográfica y homogeneidad dentro de la rama industrial.

d) Acerca de la capacitación en la empresa que es impartida a través de un Centro de Capacitación, Entrenamiento

to, y Adiestramiento fundado, manejado y costado por ella, se reitera que es un sistema que solo puede realizarse en -- las grandes industrias con alta capacidad económica, esto es, empresas como la Volkswagen, Vehículos Automotores Mexicanos, Altos Hornos de México, Hojalata y Lámina, Nestlé, Cervece-- ría Moctezuma, etc.

A nivel general, entre los principales problemas - se hallan los siguientes:

a) Los que se refieren al grado de dificultad para detectar e identificar las necesidades de capacitación en la empresa debido a la falta de personal especializado para --- ello.

b) Los relativos a la imposibilidad de evaluar la capacitación impartida que derivan fundamentalmente de la - ausencia de un período de prueba, laguna de la ley que en - la realidad industrial, en las medianas y grandes empresas, ha sido colmada, como puede observarse en los clausulados ti po antes transcritos a través de la contratación colectiva, ésto es, se vive de hecho.

c) Los existentes para motivar al personal toda -- vez que se otorga un escaso reconocimiento a la efectividad del aprendizaje sistemático en relación con otros factores - tales como antigüedad, lealtad a la empresa y voluntad para el

trabajo. Dicho de otro modo, el sistema de ascensos por antigüedad que contempla la Ley Federal del Trabajo vigente es injusto, tanto para los trabajadores como para las empresas pues condena a aquéllos a la mediocridad y hace nulatorio -- cualquier esfuerzo para incrementar la productividad. No hay pues, razón de justicia alguna para conceder mayor derecho -- para el ascenso al mero transcurso del tiempo que al esfuerzo y dedicación para capacitarse.

La afirmación anterior no significa que la antigüedad no debe ser premiada, que en realidad ya lo está con la prima correspondiente y mayores vacaciones. Bien podría pensarse en otro tipo de recompensas, pero no con ascensos que entorpecen el desarrollo del país.

Sobre el particular es necesario señalar que el -- conceder prioridad a la capacidad sobre la antigüedad no sería ajeno a nuestro derecho positivo ni a la práctica seguida desde hace ya cerca de 40 años por el Gobierno Federal en las relaciones laborales con sus propios trabajadores. En -- efecto, desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el 27 de septiembre de 1938, el legislador concedió primacía a la eficiencia o aptitudes del trabajador sobre la antigüedad en el servicio, al establecer en el artículo 41, fracción I de dicho or

denamiento que "los ascensos se concederán tomando en cuenta la eficiencia de los candidatos, su antigüedad y su posición ideológica".

La Ley promulgada el 4 de abril de 1941, que abrogó el Estatuto antes mencionado, vino a confirmar dicho criterio escalafonario al preceptuar en su artículo 41, fracción I, inciso c) que "los ascensos se concederán....tomando en cuenta, en primer término la eficiencia de los candidatos -- acreditados en un concurso entre el personal de la categoría inferior inmediata...."

Todo lo anterior fue ratificado por decreto del 21 de octubre de 1960, por el que el Congreso creó el apartado B del artículo 123, al disponer en la fracción VIII del citado apartado que "los trabajadores gozarán de derechos de escalafón, a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad".

En este orden de ideas, la ley reglamentaria correspondiente reiteró en su artículo 43, la preferencia a -- los conocimientos y aptitudes sobre la antigüedad. Así, en -- los numerales 50 y 51 se previene que "las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios", especificándose como --

factores escalafonarios, en ese orden, los conocimientos, la aptitud y la antigüedad.

d) Finalmente, resulta indispensable señalar que el problema fundamental reside en el tamaño de las empresas, ya que de un total de 229,498 registradas en el INFONAVIT hasta el mes de abril del año próximo pasado, el 78% empleaban hasta 10 trabajadores, el 16% de 10 a 50 y el 3% de 50 a 100 trabajadores (3).

Al respecto cabe preguntarse qué esfuerzo en el campo de la capacitación pueden realizar negociaciones con menos de 10 trabajadores, que representan, como ya se ha señalado - el 78% de la industria nacional.

B) Ahora bien, de los motivos expuestos por el legislador respecto de la Fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo vigente, así como el propio texto de esta disposición, se desprende que el universo de personas susceptibles de ser capacitadas lo constituyen con exclusividad, aquéllas que están empleadas, es decir, "fue concebida - como una fórmula extraescolar cuyo propósito fundamental es - dotar al personal de los centros de trabajo, de los conocimientos, habilidades y destrezas que son necesarias para desempe-

(3) INFONAVIT, Subdirección Financiera. Depto. de Aportaciones. México 1976.

ñar su labor y que, al propio tiempo, le permitan mantenerse actualizado ante el reto del creciente desarrollo tecnológico" (4).

Pero las posibilidades de capacitación ya enumeradas por la Comisión Nacional Tripartita, son mayores; así tenemos:

1.- La destinada a la superación de las cualidades de las personas empleadas.

2.- La dirigida a personas subocupadas o desocupadas.

3.- Aquélla cuyo propósito es readaptar la población activa que ha sido desplazada de su empleo.

4.- La destinada a personas que aún no forman parte de la población económicamente activa:

a) De preingreso al trabajo.

b) De carácter escolarizado.

Respecto de las posibilidades antes transcritas, es evidente que solo a una de ellas, a la primera, hace referencia nuestra ley laboral y que la realidad ha puesto de manifiesto la necesidad de su complementación (5) toda vez que el

(4) Humberto Escoto Ochoa. Op. Cit. Sección Tercera, Módulo 6.

(5) Ver Págs. de la 39 a 47.

sistema consignado en la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo vigente es tan poco operativa que so lo algunas empresas, principalmente las de gran capacidad -- económica, han podido dar cumplimiento a la obligación preceptuada en el citado numeral.

2.- Pero concretemos qué tenemos y qué nos hace -- falta ya que la capacitación, a nivel empresa, constituye so lo una parte del gran problema de la educación para el traba jo de todos los recursos humanos del país.

A) Se cuenta con un sistema de educación tecnológi ca que ofrezca fuera de los centros de trabajo capacitación, ésta la ofrece el Estado por medio de:

A nivel posprimario o de preingreso al trabajo (obrero especializado). Con 27 Centros de Capa citación para el Trabajo Industrial, ocho en -- el Distrito Federal y 19 en distintas ciudades del país, dependientes de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial de la Se-- cretaría de Educación Pública. En esos centros se imparten 39 especialidades y reciben el nom bre genérico de CECATI. La filosofía de los -- centros se resume en la frase "Enseñar a Traba jar". Ahí el estudiante recibe una educación --

fundamentalmente en el taller con una duración de 1000 a 1200 horas durante 10 meses.

Desde el año de 1964 en que egresó la primera generación de los CECATI, hasta el año de 1974 se han expedido un total de 106,815 constancias de terminación a otros tantos jóvenes que cumplieron el período de capacitación correspondiente (6).

"El significado social de éstos es el de proporcionar al educando una capacitación tecnológica en algún oficio, que se traduce en la multiplicación de su poder productivo -- como pequeño empresario o bien como obrero en proceso de calificación. El significado económico es que al proporcionarle a la industria mano de obra iniciada en el proceso de calificación y especialización, y al mejorar la destreza de -- los trabajadores en servicio, se promueve y se favorece al -- desarrollo industrial; a través de estos incentivos, las empresas tienen mayores entradas pues se les ahorran recursos que habrán de gastar para capacitar en planta a su propio -- personal. Estos centros se originaron en la V Asamblea Plena -- ria del Consejo Nacional Técnico de la Educación el 21 de no

(6) Subsecretaría de Educación Media, Técnica y Superior. Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Boletín de información, Centros de Educación para el Trabajo Industrial, México, 1975.

viembre de 1962 y se inauguraron los diez primeros el 10. de agosto de 1963. Las fuentes de financiamiento en la etapa -- inicial correspondió en un 60.2% al Gobierno Federal; los go biernos de los estados y municipios aportaron un 11.6%; los particulares y sindicatos contribuyeron con el 4.7%. En forma especial sobresale la Fundación Mary Street Jenkis, asociación filantrópica quien aportó 18 millones de pesos. Desa fortunadamente la cooperación no ha sido en forma sostenida y falta mayor vinculación de estos centros educativos con -- los centros de producción para adecuar sus programas de capa citación a las necesidades de la industria". (7)

A nivel de educación secundaria, se cuenta con 158 escuelas tecnológicas industriales y comer ciales, en 98 ciudades donde se estudian 33 es pecialidades. En estas escuelas se imparte el ciclo de educación media básica en tres años - con cursos de capacitación para el trabajo u - opciones tecnológicas para los educandos, de - manera que al término de sus estudios, el estu diante puede optar por continuar estudios supe

(7) Comité Mixto para el Estudio de la Reducción de la Jornada de Trabajo, Informe Bipartita del Grupo de Estudio No. 6, Jornada de Trabajo, Educación y Capacitación, México, 1973, Págs. 12 y 13.

riores o incorporarse activamente en la producción y en otros aspectos de la economía, dada su capacitación elemental y sus actitudes positivas adquiridas hacia el trabajo. (8)

En 89 localidades a través de 91 Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos y Centros de Estudios Tecnológicos, ésto es, a nivel técnicos medios que se supone son los más interesantes para las empresas, se imparten 29 especialidades. En el semestre que terminó durante el mes de junio próximo pasado, egresaron aproximadamente 4,400, contando solo aquéllos de los Centros Científicos y Tecnológicos del interior de la República: 1.045 en electromecánica; 906 laboratoristas, 479 técnicos en electrónica y 228 en máquinas de combustión interna para mencionar solo los que representan un porcentaje de consideración. (9)

(8) Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Boletín de información, Escuelas Tecnológicas Industriales del D. F. y Foráneas. México 1975.

(9) Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Boletín de Información. Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos. México 1975.

A nivel ingeniería se cuenta con 11 institutos tecnológicos localizados en 31 distintas poblaciones donde se imparten diez diferentes especializaciones, además claro está, de la labor que en este campo desarrollan el Instituto Politécnico Nacional, las universidades estatales y la Universidad Nacional Autónoma de México. (10)

De este sistema de educación tecnológica egresan cada año, desde nivel posprimario hasta el grado de licenciatura, un número considerable de estudiantes para fortalecer la estructura de las empresas. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que esta capacitación resulta cara y poco adecuada a las necesidades de la industria. Ello, en atención a lo elevado del costo de equipamiento y a la imposibilidad de dotar, con la oportunidad que demanda el desarrollo tecnológico, de máquinas y herramientas a los planteles educativos.

Con la finalidad de acercarse de la mejor manera posible al fondo de estas cuestiones, el Gobierno Federal a través de la Secretaría de Educación Pública y la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos iniciaron, hacia el año de 1970, un movimiento de vinculación en

(10) Subsecretaría de Educación Media, Técnica y Superior, Dirección General de Educación Superior, Filosofía, - Objetivos, Metas. México, 1972.

tre el sistema educativo nacional y el aparato productivo del país, para aumentar el conocimiento de necesidades mutuas que culminó con la creación del Plan Escuela-Industria que más tarde, con la adhesión de la Confederación Nacional de las Cámaras de Comercio y la Asociación de Banqueros de México, en el segundo bimestre de 1971, se denominaría Plan Escuela-Empresa. (11)

El Plan Escuela-Empresa fue diseñado con objeto de que los empresarios supieran el tipo o número de profesionistas, técnicos y obreros calificados que está produciendo el sistema educativo y, a su vez, que las entidades docentes conozcan los requerimientos de las empresas para poder normar su actividad.

"La política a seguir para el logro de sus objetivos fue definida conjuntamente por la Secretaría de Educación Pública y la Confederación de Cámaras Industriales a través de los 20 puntos que a continuación se transcriben". (12)

1.- Visitas mensuales por grupos de 25 alumnos a instalaciones empresariales de la localidad --

(11) Secretaría de Educación Pública, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, Organismo de Difusión del Plan Nacional Escuela-Empresa, Año II - No. 9, México, 1976. Págs. 1 y 2.

(12) Secretaría de Educación Pública, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, Plan Escuela-Empresa, México 1973, Págs. 3 y 9.

donda estudien.

- 2.- Intercambios regionales estudiantiles y de pro
fesores.
- 3.- Prácticas de estudiantes en las empresas.
- 4.- Difusión de becas; intercambios y viajes de es
tudio al extranjero en varios niveles de esco-
laridad.
- 5.- Cursos de actualización para maestros, como em
pleados huéspedes dentro de las empresas.
- 6.- Visitas de maestros a empresas.
- 7.- Visitas de empresarios a escuelas.
- 8.- Pláticas, cursos y seminarios de empresarios -
en las escuelas.
- 9.- Cursos de adiestramiento y capacitación de per
sonal de las empresas, en los locales de las -
escuelas.
- 10.- Cursos en las empresas con instructores de las
escuelas.
- 11.- Investigación aplicada en institutos tecnológi-
cos regionales, auspiciada por las empresas.
- 12.- Informe y difusión por parte de las empresas a
los institutos de educación superior de su lo-
calidad, cuando adquieran nuevos equipos o in-

corporen técnicas nuevas en sus procesos.

- 13.- Creación de organismos de apoyo a las instituciones educativas tales como comités asesores, patronatos, etc.
- 14.- Consideración preferente en los programas de becas a trabajadores o hijos de los mismos empleados para las empresas incorporadas al Plan.
- 15.- Filmoteca y hemeroteca técnicas.
- 16.- Elaboración de catálogos de necesidades de mano de obra técnica a diversos niveles.
- 17.- Celebración de convenios ocupacionales de adiestramiento. Contacto con las bolsas de trabajo existentes.
- 18.- Establecimiento de convenios de investigación entre las empresas y los centros de enseñanza.
- 19.- Desarrollo de acciones de auxilio técnico entre la empresa y la escuela y viceversa, para una mejor utilización de las instalaciones que ambas posean.
- 20.- Asesoría técnica diversa a la mediana y pequeña industria.

El Plan, con vigencia en todo el Territorio Nacional, afilia actualmente a 4,165 empresas que reciben anualmente en

sus establecimientos la visita de 197,784 alumnos de escuelas del sistema tradicional de enseñanza media y tecnológicas (13). Por lo que se refiere al año de 1976, la inversión del sector empresarial aún no ha sido debidamente cuantificada, pero se ha estimado en un monto mínimo que asciende a \$9'889,200.00, suma que no ha sido precisada por la naturaleza de las variaciones económicas que se han venido sucediendo. (14)

De esa misma forma, para cubrir parte del costo de este programa el Gobierno Federal aporta, con cargo al presupuesto de la Secretaría de Educación Pública la suma de \$1'815,000.00. (15)

A la luz de los 20 puntos antes transcritos y de los logros alcanzados puede decirse que el Plan Escuela-Empresa permite a artesanos, pequeñas, medianas y grandes empresas, un cabal aprovechamiento de su planta instalada en servicio de la educación ocupacional y presenta a las autoridades

(13) Fuente: Confederación de Cámaras Industriales. Departamento Plan Escuela-Empresa. México 1977.

(14) Fuente: Confederación de Cámaras Industriales. Departamento Plan Escuela-Empresa. México 1977.

(15) Fuente: Confederación de Cámaras Industriales. Departamento Plan Escuela-Empresa. México 1977.

des educativas la posibilidad de uso integral e intensivo de su equipo, instalaciones, personal y experiencia para que sean transferidos a la población económicamente activa toda vez que por su conducto se efectúa una verdadera orientación vocacional; se actualizan profesores y obreros; se complementan y ponen en práctica los conocimientos teóricos adquiridos en la escuela; y, se adecúan los planes de estudio, diseño de talleres y esquemas de preparación de los estudiantes en las escuelas, a las necesidades de las diferentes ramas de la actividad económica. (16)

B) En lo que se refiere a la capacitación que ofrecen algunos organismos descentralizados o de participación estatal cabe hacer mención de la labor que desarrolla "El Instituto Mexicano del Petróleo, dependiente de PEMEX que tiene, dentro de sus funciones de apoyo, la responsabilidad de mejorar los resultados del trabajo de la empresa de esa institución, a través de la superación técnica de los ocho mil setecientos -datos a diciembre de 1973- profesionistas que laboran en la industria petrolera del país" (17)

Por otro lado, la Compañía de Luz y Fuerza del Cen-

(16) Secretaría de Educación Pública, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. Pág. 7.

(17) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Reseña Laboral*, México 1973, Volumen 8, Pág. 11.

tre cuenta con la Escuela Técnica del Sindicato Mexicano de Electricistas. En ella, que tiene un cupo de novecientos - - alumnos, se capacita a los trabajadores y a los familiares de éstos, que así lo solicitan. (18)

El ISSSTE, de conformidad con el Plan de reforma ad ministrativo que se está llevando a cabo en las dependencias oficiales, ha venido impartiendo una serie de cursos tendientes a elevar la educación administrativa de los empleados públicos. Estos cursos tienen por objeto elevar la productividad de la burocracia mexicana. (19)

El IMSS, por su parte, a través de los Centros de - Adiestramiento Técnico y Capacitación para el Trabajo dependiente de las Delegaciones existentes en el interior de la - República también participan en el desarrollo de los recursos humanos. En dichos centros se imparten cuarenta y tres especialidades y tienen como objetivo fundamental "preparar la ma no de obra que demandan los trabajadores y coadyuvar, por estos medios, a combatir el desempleo y subempleo y lograr su -

(18) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Reseña Laboral, México 1973, Volumen 8, Pág. 11.

(19) Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Reseña Laboral, México 1973, Volumen 8. Pág. 11.

incorporación al régimen de seguridad social". (20)

De manera especial, debe hacerse mención de la capacitación que ofrece el Servicio Rápido de Adiestramiento -- de Mano de Ohrs para la Industria (ARMO), institución creada por el Gobierno Federal con la cooperación de la Organización de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo, sus finalidades son:

- "Adiestrar y perfeccionar supervisores e instructores para que realicen programas de adiestramiento técnico de los obreros de las empresas.
- Aumentar los conocimientos y las habilidades prácticas de los trabajadores, para elevar la calidad de la mano de obra.
- Preparar el material de enseñanza que se necesite para la mejor y más rápida capacitación de los obreros.
- Investigar, promover, organizar y controlar programas de adiestramiento de la mano de obra.
- Proporcionar servicios de consulta en materia de

(20) Gloria González Salazar. Problemas de la Mano de Ohrs en México. Instituto de Investigaciones Económicas. U.N.A.M. México 1971. Págs. 132 y 133.

adiestramiento" (21)

Por su parte, el sector obrero ofrece educación a los trabajadores por medio del Instituto dependiente de la Confederación de Trabajadores de México. (22)

Asimismo, el Centro Nacional de Productividad y la Confederación Patronal de la República Mexicana coadyuvan en la capacitación de los cuadros medios y directivos de las empresas. (23)

La capacitación en la empresa, como ya se ha dicho se imparte fundamentalmente en las grandes industrias con alta capacidad económica. Por ello, la capacitación de los obreros de la mediana y pequeña empresa, cuando se proporciona, se imparte en los centros que para tal efecto ha instituido el estado. El sector privado tiene entre otros centros de capacitación, el de la Compañía Nestlé, BANCOMER, Volkswagen, Hojalata y Lámina, S. A., Cervecería Moctezuma, etc.

C) Tenemos una nueva Ley Federal del Trabajo que, -

(21) Gloria González Salazar. Op. Cit. Págs. 148, - 149 y 150.

(22) Comité Mixto para el Estudio de la Reducción de la Jornada de Trabajo, Informe Bipartita del Grupo de Estudio No. 6. Op. Cit. Pág. 18.

(23) Comité Mixto para el Estudio de la Reducción de la Jornada de Trabajo, Informe Bipartita del Grupo de Estudio No. 6. Op. Cit. Pág. 18.

como ya se ha expresado, substituyó el contrato de aprendizaje que regulaba la Ley de 1931 en sus numerales 218 a 231 -- inclusive, por la obligación patronal de organizar cursos de capacitación profesional.

Sobre el particular, en la exposición de motivos la prealudida Ley se manifiesta:

..."El proyecto suprimió el contrato de aprendizaje, por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal - en favor de cursos de capacitación profesional a cuyo fin, la fracción XV consigna la obligación de las empresas de organizar permanente o periódicamente dichos cursos para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren las autoridades del trabajo, las cuales deberán consultar previamente a las organizaciones de trabajadores y de patronos.."

Del párrafo transcrito se advierten con claridad - las razones que tuvo el legislador para substituir el tradicional contrato de aprendizaje: 1) desterrar cualquier vestigio medieval de la Ley y, 2) eliminar y suprimir las injusti-

cias y arbitrariedades que en aras de una supuesta preparación profesional se cometían en perjuicio de la clase obrera.

Por lo que se refiere al primero de dichos argumentos, dado lo superfluo de la motivación, basta señalar, como ha quedado asentado en el capítulo II de este trabajo que, el aprendizaje desde su origen, se ha significado en el campo de la capacitación de la mano de obra, como una institución que la experiencia ha revelado como adecuada para lograr los fines que a través de ella pretendieron alcanzarse y, por otra parte que, no ha desaparecido aún en países de mayor desarrollo relativo, por ejemplo en la República Federal de Alemania. (24)

Respecto del mal uso que hicieron algunos empresarios del contrato que se comenta, ratificamos nuestra adhesión al legislador y aplaudimos toda medida que se adopte para evitar, sea cual fuere la forma que revista, la explotación de los trabajadores. Sin embargo, en el presente caso, la realidad ha puesto en tela de juicio la bondad de la reforma.

La afirmación anterior encuentra su fundamento y antecedente en las siguientes consideraciones:

(24) Gerhard Heitze, "Capacitación de la Mano de Obra Calificada y de Técnicos en México y en Alemania", Informe. México, 1977. Cooperación Mexicano Alemana. Cámara Mexicana de Comercio e Industria, Edición 134, Págs. 6 a 15.

1.- Es indiscutible, como se manifiesta en la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo que en los términos en que se hallaba regulado el contrato de aprendizaje, fueron cometidos diversos abusos ya que la Ley de 1931, en el rubro correspondiente, no hacía ninguna prevención respecto del arte u oficio a enseñar, esto es, identificación de la materia objeto del contrato; de la duración máxima del -- aprendizaje, y, de la retribución mínima a percibir por el -- aprendiz.

En este orden de ideas, si el hecho generador de la reforma que se comenta lo constituyó como ya se ha expresado, el mal uso de que fue objeto el contrato de aprendizaje debido a su deficiente reglamentación, la acción lógica, prudente y necesaria a tomar sobre el particular, era regular adecuadamente la multicitada figura jurídica y nunca decretar su supresión.

2.- El sistema que consigna el artículo 132 fracción XV es tan poco operativo que solo algunas empresas, principalmente las de gran capacidad económica han podido dar, a elevados costos, cumplimiento a la obligación preceptuada en la citada disposición. Dicho de otro modo, el mandato legal que nos ocupa no ha tenido durante su vigencia una realización satisfactoria. Hecho atribuible, sin duda alguna, a la incapacidad

idad manifiesta de más del 70% de las empresas del país para dedicar los recursos que supone la organización de los proyectados cursos.

En efecto, según datos del INFONAVIT al mes de abril del año próximo pasado, existía un total de 229,498 empresas afiliadas a dicho organismo, de las cuales el 78% empleaban a menos de 10 trabajadores.

A la luz de los datos arriba citados, cabe preguntarse qué esfuerzo en el campo de la capacitación pueden realizar negociaciones con 10 trabajadores o menos, identificadas como pequeña empresa. Asimismo, qué posibilidades de capacitarse tienen los trabajadores que laboran en estos establecimientos, una vez que ha sido suprimido el contrato de aprendizaje.

En resumen, para que el sector empresarial participe de manera generalizada, como es su obligación, en la formación, capacitación y adiestramiento de los recursos humanos, resulta indispensable adecuar a la realidad social y económica del país el capítulo correspondiente del Código Laboral. Para ello, deben identificarse plenamente dos situaciones diferentes: la de las artesanías, pequeños establecimientos comerciales o talleres de servicio y la de la gran empresa.

Por otra parte, conviene recordar que en los térmi-

nos de lo dispuesto por el artículo 126 fracción II de la -- Ley Federal del Trabajo de 1931 que más adelante se transcri^{be}, en su oportunidad, fueron celebrados prolíficamente los denominados "contratos a prueba", dado que el citado artículo permitía estipular como causa de terminación de cualquier contrato de trabajo, entre otras, el que, el trabajador no demostrara a satisfacción del patrón, su aptitud para el trabajo.

Artículo 126.- El contrato de trabajo terminará:

II.- Por las causas estipuladas expresamente en él:

De igual forma que en el caso del aprendizaje, el legislador de 1970 decidió suprimir la disposición antes -- transcrita.

Respecto de las razones que se tuvieron para decretar dicha supresión, el maestro Mario de la Cueva señala: -- "porque era una reminiscencia civilista del contrato de -- arrendamiento de servicios, y porque era contraria al principio de la estabilidad..." (25).

A los argumentos antes mencionados, debe sumarse -- el relativo al mal uso de que fué objeto por parte de algu-- nos empresarios la citada norma.

(25) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1977. Pág. 250

No obstante lo anterior, debe subrayarse que la ausencia de un período o contrato de prueba tanto en la ley laboral ahora abrogada como en la vigente, constituyó y constituye una laguna en nuestro régimen laboral que, en su oportunidad, ha sido colmada a través de la norma contenida en la fracción II del artículo 126 ya citada y, bajo el régimen del nuevo código laboral, de la contratación colectiva, como puede observarse en los clausulados tipo transcritos en el capítulo III de este trabajo.

Es indudable, pues la realidad así lo demuestra, la necesidad de incluir en la ley laboral, previos los trámites correspondientes, un período o contrato probatorio de aptitud o destreza de los trabajadores, para el efecto de hacer más lógico y coherente el sistema de formación y capacitación obrera. Pero sobre todo, porque en la hipótesis del artículo 47 fracción I de la nueva ley, resulta imposible comprobar la capacidad y eficiencia de cualquier trabajador.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de

rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

El derecho de ascenso de los trabajadores se haya regulado en la Ley Federal del Trabajo vigente por los artículos 154 y 159 que establecen:

Artículo 154, Si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del artículo 395, los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo 159.- Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz.

Si el patrón cumplió la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que corresponda

el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación, por medio de un examen o de un período de prueba no mayor de treinta días, -- por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitudes necesarios para desempeñar el puesto.

De la simple lectura de los numerales transcritos se desprende que el sistema escalafonario a que hace referencia la Ley Laboral del Trabajo vigente se funda en las dos corrientes que sobre el derecho de ascenso existen al respecto: la que toma en consideración de manera exclusiva la antigüedad, que se conoce con el nombre de escalafón ciego, y la que sostiene que las vacantes que ocurran en la empresa deben cubrirse única y exclusivamente con el personal más capacitado.

Al respecto, en la exposición de motivos de la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, enviada al Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo Federal, se establece:

"Uno de los problemas que ha preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera como deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escalafón ciego, pues toma en consideración, de manera exclusiva, la antigüedad; el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza porque se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva, la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido quince o veinte años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posee mayores conoci-

mientos. El proyecto se coloca en una posición intermedia: - se parte del principio de que la antigüedad es la base de los ascensos pero, si la empresa, a lo que está obligada según se explicó en un capítulo anterior, organiza los cursos de capacitación para sus trabajadores, aquél a quien le correspondiera el ascenso deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace, no tendrá derecho al ascenso".

Si bien es cierto que desde un punto de vista formal la ley observa una posición intermedia entre las dos corrientes escalafonarias ya mencionadas, también lo es el hecho de que materialmente, en la realidad industrial, rige el sistema denominado escalafón ciego. Hecho atribuible, como ya se ha expresado, a la incapacidad económica de más del 70% de las empresas del país para dar cumplimiento a la obligación contenida en la fracción XV del Artículo 132 de la ley laboral vigente. Es más, aún en aquellas empresas que han capacitado a su personal, rige el criterio de conceder los ascensos por antigüedad dado que el trabajador a quien le corresponde el ascenso, al más antiguo, única y exclusivamente debe demostrar su aptitud para desempeñar el nuevo puesto, -- nunca ser el más capaz.

Ya en otra parte del presente trabajo se hizo mención a que el sistema escalafonario que se comenta es injusto tanto para los trabajadores como para las empresas pues aniquila la iniciativa de aquellos y hace nugatorio cualquier esfuerzo para incrementar la productividad. Asimismo, que el conceder prioridad a la capacidad sobre la antigüedad no sería ajeno a nuestro derecho positivo ni a la práctica seguida desde hace ya cerca de 40 años por el Gobierno Federal en las relaciones laborales con sus propios trabajadores. En efecto, desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el 27 de septiembre de 1938, hasta la fecha, el criterio escalafonario adoptado por la Federación concede primacía a la eficiencia o aptitudes de los trabajadores sobre la antigüedad en el servicio.

Al respecto conviene recordar, lo preceptuado por el apartado B del artículo 123 Constitucional creado por decreto del Congreso de la Unión, del 21 de octubre de 1960, que en su fracción VIII dispone: "Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia".

En cumplimiento de la disposición constitucional - transcrita, la ley reglamentaria correspondiente en vigor, establece en su numeral 50:

Son factores escalafonarios:

- I. Los conocimientos
- II. La aptitud
- III. La antigüedad; y
- IV. La disciplina y puntualidad

La contradicción existente entre los apartados - - A y B del artículo 123 constitucional, así como el imperativo de mejorar la calidad y cantidad de nuestra producción, ponen de manifiesto la necesidad de unificar criterios.

Una vez que se ha hecho mención, aunque a grandes - razgos, de los mecanismos e instrumentos de que se dispone pa - ra atender la formación de los recursos humanos del país, de - be mencionarse qué es lo que nos hace falta.

10.- Se necesita hacer más lógica y operativa la or - ganización del sistema educativo tecnológico, ya que en la -- actualidad la relación aproximada de egresados a nivel inge-- niería y de técnico calificado es de 2:1 (26). Para ello, re - sulta indispensable crear, en su caso, cinco veces más centros de capacitación para el trabajo industrial que institutos tec-

nológicos regionales.

2o.- Asimismo, resulta imprescindible fortalecer y ampliar los mecanismos de vinculación existentes entre el sistema educativo nacional y el aparato productivo del país para aumentar el conocimiento de necesidades mutuas y, de esta manera, se adecúen los planes de estudio, diseño de talleres y esquemas de preparación de los estudiantes a las necesidades de las diferentes ramas de la actividad económica.

3o.- Se requiere, también, de una figura jurídica del contrato de aprendizaje, que permita proporcionar al trabajador los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de algún puesto especializado, o bien, la enseñanza de un oficio.

Como ya se ha señalado, dicho contrato ha sido implementado a través de la contratación colectiva, esto es, se vive de hecho en casi todas las ramas industriales, entre ellas la petroquímica, textil, automotriz, cinematográfica, papel, etc. Por esta razón, su inclusión en el Código Laboral no debe representar problema alguno.

4o.- Por otra parte, la Ley debe ser provista de un mecanismo que permita evaluar eficazmente la capacitación impartida. Para tal efecto, debe preverse la existencia de un contrato que se podría denominar de prueba. Dicho contra-

to a diferencia del de aprendizaje debe tener por objeto que el trabajador demuestre que posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño eficiente del puesto respectivo y no el adquirir tales calificaciones. Al respecto cabe señalar que al igual que el aprendizaje este período ha sido implementado a través de la negociación colectiva.

5.- En este orden de ideas y con el propósito de - estimular al trabajador a capacitarse, se juzga indispensa--ble la reforma de la Ley Federal del Trabajo, concretamente del sistema escalafonario, que, como se ha señalado, contra--dice el texto y sentido de nuestro sistema constitucional -- por lo que se refiere al apartado B del Artículo 123 y su -- Ley Orgánica que reconocen justa prioridad a la eficiencia - y capacidad sobre la antigüedad en el servicio.

RECOMENDACIONES Y CONVENIOS DE LA O.I.T. EN
MATERIA DE CAPACITACION O FORMACION PROFESIONAL

CAPITULO IV

Sumario:

1.- Recomendaciones

2.- Convenios

Desde su creación, uno de los objetivos primordiales de la Organización Internacional del Trabajo, contenido en el preámbulo de su constitución, ha sido la fijación de normas concernientes a la enseñanza profesional y técnica, procurando asegurar el acceso de los trabajadores a ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar de la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y contribuir al máximo al bienestar común.

Con ese espíritu, la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de la O.I.T., ha adoptado tanto en un ámbito general como para ramas específicas de la actividad laboral 12 recomendaciones y 2 convenios, que se refieren de manera especial a la formación profesional (1).

A continuación se listan en orden de su adopción, los instrumentos internacionales arriba mencionados.

1.- Enseñanza profesional (agricultura), 1921, recomendación (2).

(1) El Convenio 82 Política Social (territorios no metropolitanos) y el 107 Poblaciones Indígenas y Tribuales - así como el 117 Política Social (normas y objetivos básicos), al igual que las recomendaciones 104 Poblaciones Indígenas y Tribuales, 110 Plantaciones, 136 Programas Especiales para los Jóvenes, y 139 Empleo Gente de Mar, tratan, aunque no específicamente, el tema de la formación profesional.

(2) En atención al tema objeto de estudio de este trabajo, las recomendaciones adoptadas específicamente para la agricultura y gente de mar, no serán comentadas

2.- Enseñanza profesional (edificación), 1937, recomendación.

3.- Formación profesional, 1939, recomendación.

4.- Aprendizaje, 1939, recomendación.

5.- Formación profesional de la gente de mar, 1946, recomendación.

6.- Formación profesional (adultos), 1950, recomendación.

7.- Formación profesional (agricultura), 1956, recomendación.

8.- Formación profesional, 1962, recomendación.

9.- Programas especiales para los jóvenes. 1970, recomendación.

10.- Formación profesional (gente de mar), 1970, recomendación.

11.- Licencia pagada de estudios, 1974, convenio.

12.- Licencia pagada de estudios, 1974, recomendación.

13.- Desarrollo de los recursos humanos, 1975, recomendación.

14.- Desarrollo de los recursos humanos, 1975, convenio.

Dentro del rubro recomendaciones, se encuentran las siguientes:

a) Recomendación 56, sobre la enseñanza profesional (edificación), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza, en 1937. - A través de este documento, la Conferencia General de la O.I.T., recomienda que en los programas de las escuelas técnicas y -- profesionales, referentes a la industria de la edificación, - se instruya teórica y prácticamente a los trabajadores de esta rama de la actividad económica, en todas aquellas cuestiones relativas, entre otras, a los materiales utilizados en la construcción de los andamiajes y acerca de los principios de la construcción y conservación de los mismos, para el efecto de evitar, dentro de lo posible, la realización de accidentes.

b) Recomendación 57, sobre la formación profesional, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza, en 1939. Su objeto lo - constituye el establecimiento de una organización eficaz para la formación profesional que beneficie a los trabajadores, empleadores y la comunidad en general. Para el logro de dicho - objetivo, se señala en la recomendación que se comenta como - requisito previo indispensable, la coordinación efectiva entre las diferentes instituciones tanto públicas como privadas que, en cada país, se ocupen de la formación profesional en - todos sus niveles -enseñanza obligatoria, técnica y profesio-

nal- para el efecto de que los programas de estudio, diseño de talleres y esquemas de preparación de los educandos, se realicen en función de los intereses profesionales, culturales y morales del trabajador, al igual que de las necesidades de mano de obra de las empresas y del interés general económico y social.

c) Recomendación 60, sobre aprendizaje, adoptada con base en las consideraciones que más adelante se transcriben, en el año de 1939, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

"Considerando que entre los distintos modos de formación profesional, el aprendizaje plantea problemas especiales, principalmente por el hecho de efectuarse en las empresas y entrar relaciones contractuales entre el maestro de aprendizaje y el aprendiz;

"Considerando que la eficacia del aprendizaje depende en gran parte de la definición exacta y de la observancia de las condiciones que rigen el aprendizaje, y especialmente de las relativas a los derechos y obligaciones recíprocos del maestro de aprendizaje y del aprendiz".

De conformidad con la parte considerativa transcri-

ta, resulta lógico que el instrumento que se comenta proporcione una definición del aprendizaje.

"Aprendizaje es todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer - que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador".

En este orden de ideas es asimismo evidente que la recomendación 60, haga especial referencia respecto de los métodos y condiciones en que ha de desarrollarse el aprendizaje, que se refieren concretamente, a las calificaciones mínimas que debe reunir el maestro de aprendizaje, a los derechos y obligaciones tanto del maestro como del aprendiz, así como a los requisitos a cumplir por los jóvenes que deseen formarse a través de esta figura jurídica. A estos efectos, indicativamente se señalan entre otros aspectos a observar - en la reglamentación del aprendizaje los que a continuación se indican que, como ha quedado debidamente asentado en el capítulo que antecede, la Ley Federal del Trabajo de 1931 no contemplaba.

Un período previamente fijado para enseñar el arte

u oficio objeto del contrato; identificación de la materia objeto del convenio; remuneración mínima del aprendiz; exámenes al terminar el aprendizaje, calificaciones exigidas en dichos exámenes; etc.

d) Recomendación 88, formación profesional de los adultos con inclusión de los inválidos, adoptada por la Conferencia General de la O.I.T., en la ciudad de Ginebra, Suiza, en 1950.

Como su nombre lo indica, el objetivo de esta recomendación es la formación profesional de los adultos desempleados e inválidos víctimas de la guerra. Para ello, se recomienda a todos los países Miembros la utilización de los recursos existentes destinados con exclusividad a la formación de los menores, la creación de medios especiales o la combinación de ambos métodos, esto es, capacitación a desarrollarse en la empresa o fuera de ella, que comprenda desde la instrucción inicial y la complementaria hasta el perfeccionamiento para lograr el ascenso.

Con independencia de los recursos que sean utilizados en la mencionada formación, se señala específicamente la necesidad de que estos se organicen de tal forma que tengan debidamente en cuenta las circunstancias nacionales, las necesidades de las diferentes ramas de la actividad económica y -

los intereses de los trabajadores con objeto de asegurar un empleo al personal capacitado.

Finalmente, se recomienda que en la elaboración de los programas de estudio respectivos, participen las autoridades gubernamentales, así como los organismos de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan.

e) Recomendación 117, sobre formación profesional, adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra Suiza, en el año de 1962. Dictada expresamente con la finalidad de reemplazar la recomendación sobre la formación profesional, 1939; la recomendación sobre el aprendizaje, 1939, y la recomendación sobre la formación profesional (adultos), 1950.

Su objeto es la realización de la formación profesional, destinada a preparar o readaptar a una persona para que obtenga un empleo o bien, para que sea promovida; formación que comprende la enseñanza general, profesional y técnica necesaria para esos fines, con excepción de la formación relativa a puestos de dirección superiores al grado de capataz, así como a la formación de la gente de mar, y la concerniente a la agricultura.

La recomendación que nos ocupa que en términos generales conserva el régimen observado por los ordenamientos abro

gados, fue enriquecida con nuevos temas no contemplados por dichas recomendaciones.

Destacan por su importancia los relativos a la orientación profesional y el asesoramiento en materia de empleo antes de elegir o iniciarse en determinada profesión u oficio; a la elaboración de programas de formación para cada profesión u oficio, tomando debidamente en cuenta las capacidades y conocimientos profesionales y las medidas de seguridad e higiene que impliquen las diferentes ocupaciones; y, a la formación acelerada con objeto de contribuir a la satisfacción de necesidades urgentes de mano de obra formada y acelerar el desarrollo de la industrialización.

f) Recomendación 136, sobre los programas especiales para los jóvenes, adoptada en 1970 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza.

Aplicable a los programas especiales que tengan por objeto permitir que los jóvenes participen en actividades destinadas al desarrollo económico y social y adquieran la educación, calificaciones y experiencia que faciliten posteriormente su actividad económica estable y fomenten su integración en la sociedad.

Para estos efectos, se entiende por programas espe--

ciales aquellos que respondan a las necesidades de empleo y formación de jóvenes aún no resueltas por los programas nacionales existentes de educación o de formación profesional o -- por las oportunidades normales en el mercado del empleo.

Respecto de la realización de los citados programas, se recomienda se lleven a cabo dentro del marco de los planes nacionales de desarrollo, donde estos existan, y en especial, como parte integrante tanto de los planes y programas de recursos humanos orientados hacia el logro del empleo pleno y productivo, como de los programas regulares de educación y de formación de jóvenes.

En lo que se refiere a las finalidades concretas de los multicitados planes, destaca por su importancia la relativa a proporcionar a los jóvenes con deficiencias educativas o de otra índole la educación, conocimientos y hábitos de trabajo necesarios para una actividad económica, útil y remuneradora y para integrarse en la sociedad.

g) Recomendación 148; sobre la licencia pagada de estudios, adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la ciudad de Ginebra, Suiza, en el año de 1974. Señala la conveniencia de que cada -- Miembro formule y lleve a cabo una política que fomente, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas naciona-

les, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencias pagadas de estudio para el efecto de que la formación profesional se realice en todos sus niveles: educación general, social o cívica, y la educación sindical. Esta comprende la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y el fomento del empleo y la seguridad en el trabajo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural.

Por otra parte, se señala que el financiamiento de la licencia pagada de estudios debe efectuarse en forma regular y adecuada con la participación de los empleadores, colectiva o individualmente; las autoridades públicas y las instituciones o centros educativos y de formación y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de acuerdo a sus respectivas responsabilidades.

h) Recomendación 150, Desarrollo de los Recursos Humanos, adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la ciudad de Ginebra, Suiza, en el año de 1975. Con aplicación a la orientación y formación profesional de los jóvenes y adultos, y respecto de todas las esferas de la vida económica, social y cultural, y de todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad. Su objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida productiva y satisfactoria y, en unión con las --

diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual o colectivamente cuanto -- concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir en ellos.

De conformidad con lo anterior, se recomienda a -- los Miembros, adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, que guarden una estrecha relación con el empleo, en particular con los servicios públicos del empleo.

La presente recomendación reemplaza por disposi- -- ción expresa de su apartado XV, la recomendación sobre formación profesional, 1962 y, la recomendación sobre programas -- especiales para los jóvenes, 1970.

Dentro de la segunda categoría, Convenios, se encuentran el 140, licencia pagada de estudios y el 142, desarrollo de los recursos humanos (3).

a) Convenio 140, sobre la licencia pagada de estudios, emanado de la quincuagésima novena reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra, Suiza, en el año de 1974.

(3) Al mes de enero de 1977, el Gobierno Mexicano no había ratificado dichos convenios. Oficina de la O.I.T.- en México.

Este pacto internacional obliga a los Miembros que lo ratifiquen a formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudio, para el efecto de que la formación profesional se realice en todos sus niveles, educación general, social o cívica; y, la educación sindical.

Acerca del contenido de la formación profesional ésta comprende, en los términos del instrumento que se comenta, la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y el fomento del empleo y la seguridad en el mismo, en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural. Entendiéndose el término licencia pagada de estudio, la concesión a los trabajadores de una licencia, con fines educativos, -- por un período determinado, durante las horas de trabajo y -- con pago de prestaciones económicas adecuadas.

Convenio 142, sobre Desarrollo de los recursos humanos, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la ciudad de Ginebra, Suiza, en 1975. Su ratificación obliga a los Miembros a estructurar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación pro-

fesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

Las referidas políticas y programas deben tener por objeto mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

CONCLUSIONES

CAPITULO V

1.- El sistema que consigna la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, no ha tenido durante su vigencia una realización satisfactoria debido a la incapacidad de la mayor parte de las empresas del país para dedicar los recursos que supone la organización de los cursos a que hace referencia el citado precepto legal.

2.- La ausencia de un período o contrato de prueba tanto en la ley laboral ahora abrogada como en la vigente, constituyó y constituya una laguna en nuestro régimen jurídico laboral que, en su oportunidad, ha sido colmada a través de la norma contenida en la fracción II del artículo 126 de la ley de 1931 y, bajo el régimen del nuevo Código Laboral, de la contratación colectiva, como ha quedado debidamente asentado en el capítulo III de este trabajo.

3.- El sistema escalafonario a que hace referencia la ley laboral en vigor resulta injusto tanto para los trabajadores como para las empresas además de que contradice el texto y sentido de nuestro sistema constitucional por lo que se refiere al apartado B del Artículo 123 y su Ley Orgánica que reconocen justa prioridad a la eficiencia y capacidad sobre la antigüedad en el servicio.

4.- Del sistema de educación tecnológico egresan cada año, desde nivel posprimario hasta el grado de licenciatura

ra, un número considerable de estudiantes para fortalecer la estructura de las empresas. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que esta formación profesional resulta cara y poco adecuada a las necesidades de la industria. Ello, en atención a lo elevado del costo del equipamiento y a la imposibilidad de contar, con la oportunidad que demanda el desarrollo tecnológico, de las máquinas y herramientas a los planteles educativos.

5.- De conformidad con lo anterior, se juzga necesario la adición de la Ley Federal del Trabajo con una figura jurídica, del contrato de aprendizaje o capacitación profesional, según su objeto, que permita proporcionar al trabajador los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de algún puesto especializado, o bien, la enseñanza de un oficio. Dicho contrato debe ser debidamente reglamentado para -- evitar que en aras de una supuesta preparación profesional se cometan cualquier tipo de abusos en perjuicio de la clase obrera.

Como ya se ha expresado, el referido contrato ha sido implementado a través de la contratación colectiva, esto es, se vive de hecho en casi todas las ramas industriales, entre ellas la petroquímica, textil, automotriz, cinematográfica, papel, etc. Por esta razón, su inclusión en el Código La-

boral no debe representar problema alguno.

6.- Asimismo, la ley debe ser provista de un mecanismo que permita evaluar eficazmente la capacitación impartida. Para tal efecto, debe preverse la existencia de un contrato que se podría denominar de prueba. Este contrato a diferencia del de aprendizaje debe tener por objeto que el trabajador demuestre que posee los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño eficiente del puesto respectivo y no el adquirir tales calificaciones. Al respecto cabe señalar que al igual que el aprendizaje este período ha sido implementado a través de la negociación colectiva.

7.- En este orden de ideas y con el propósito de estimular al trabajador a capacitarse, se juzga indispensable la reforma de la Ley Federal del Trabajo, concretamente del sistema escalafonario que, como se ha señalado, resulta injusto tanto para los trabajadores como para las empresas además de que contradice el texto y sentido de nuestro sistema constitucional por lo que se refiere al apartado B del Artículo 123.

8.- Por otra parte, se necesita hacer más lógica y operativa la organización del sistema educativo tecnológico, ya que en la actualidad la relación aproximada de egresados a nivel ingeniería y de técnico calificado es de 2:1. Para -

ello, resulta indispensable crear, en su caso, cinco veces - más centros de capacitación para el trabajo industrial que - institutos tecnológicos regionales.

9.- Asimismo, resulta imprascindible fortalecer y ampliar los mecanismos de vinculación existentes entre el -- sistema educativo nacional y el aparato productivo del país para aumentar el conocimiento de necesidades mutuas y, de es ta manera, se adecúen los planes de estudio, diseño de talle res y esquemas de preparación de los estudiantes a las nece- sidades de las diferentes ramas de la actividad económica, in terrelación que permitirá disponer de un sistema nacional de formación profesional que responda a las necesidades económi- cas y a las posibilidades del empleo.

10.- Finalmente, debe recordarse que la capacitación profesional no es un fin en si misma, sino un medio para desa- rrollar las aptitudes y capacidades del individuo, un importan te paliativo del desempleo y un eficaz instrumento para incre- mentar la productividad. Por ello, la formación de los trabaja- dores corresponde tanto a las autoridades como a los factores de la producción. De esta manera, en la estructuración de las soluciones apuntadas, deben concurrir conjuntamente con el es- tado, las organizaciones de trabajadores y empleadores y brin- dar su asesoría y consejo sin sostener reivindicaciones de sec

tor o clase para dar adecuada y justa solución al problema de la capacitación obrera.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- Alvarez Barret, Luis. Educación y Productividad. Centro Nacional de Productividad. Ediciones Productividad. México, D. F., 1968.
- 2.- Comité Mixto para el Estudio de la Reducción de la Jornada de Trabajo. Informe Bipartita presentado por el -- Sector Obrero y Representantes Gubernamentales. Grupo de Estudio No. 6 "Jornada de Trabajo, Educación y Capacitación". México, D. F., Agosto, 1973.
- 3.- Comité Mixto para el Estudio de la Reducción de la Jornada de Trabajo. "Evolución de la Jornada de Trabajo en México". Informe Tripartita presentado por el Grupo de Trabajo número uno. México, D. F., 1973.
- 4.- Confederación de Cámaras Industriales. "La Industria Mexicana y su posición en el Mundo". La Industria Mexicana. Editorial y Litografía Regina de los Angeles, S. A. México, D. F., 1973.
- 5.- Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Confederación de Cámaras Industriales, Confederación Patronal de la República Mexicana, Asociación Mexicana de -- Instituciones de Seguros. Proposiciones de los Organismos Nacionales de Empresarios en Torno a la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. México, D. F., 1969.
- 6.- Confederación de Trabajadores de México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo. Educación Obrera, Población y Desarrollo en México. Seminario celebrado del 4 al 13 de Septiembre, 1974. Talleres Gráficos de la Nación. México, D. F.
- 7.- Conferencia General de la Organización Internacional -- del Trabajo. Recomendaciones 136, 148, 150. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.
- 8.- Conferencia General de la Organización Internacional -- del Trabajo. Convenios 140, 142. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

- 9.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Primera Edición; Tomos I y II. Editorial Porrúa, S. A. - México, D. F., 1969.
- 10.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, D. F., 1977.
- 11.- Dirección Sectorial Empresarial. Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Quinto Informe Anual. Mayo, 1977. México, D. F.
- 12.- Escoto Ochoa, Humberto. "Análisis de las Experiencias de Capacitación en las Empresas". Manual de Capacitación -- Sindical sobre Formación Profesional. Confederación de -- Trabajadores de México. Instituto Nacional de Estudios -- del Trabajo, Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra. México, D. F., 1976.
- 13.- Fohlen, Claude y Francois Bédorida dirigida por Louis -- Henri Parias. Historia General del Trabajo. Ediciones -- Grijalba, S. A. México-Barcelona, 1965.
- 14.- González Salazar, Gloria. Problemas de la Mano de Obra -- en México. Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, México, D. F., -- 1971.
- 15.- Heintze, Gerhard "Capacitación de la Mano de Obra Califi cada y de Técnicas en México y en Alemania". Cooperación Mexicano-Alemana. Cámara Mexicano-Alemana de Comercio e Industria. Edición 134. México, D. F., 1977.
- 16.- Ley Federal del Trabajo. Iniciativa Presidencial. Dicta -- men con Proyecto; Diario de Debates.
- 17.- Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado. Editorial Porrúa, S. A. Séptima Edición. México, D. F., 1975.
- 18.- López Rosado, Diego G. Curso de Historia Económica de Mé -- xico. Instituto de Investigaciones Económicas de la Uni -- versidad Nacional Autónoma de México. México, D. F., 1973.
- 19.- Oficina Internacional del Trabajo. Constitución de la -- Oficina Internacional del Trabajo y Reglamento de la Con -- ferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1969.

- 20.- Organización Internacional del Trabajo. Convenios y Recomendaciones Adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo 1919-1966. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1966.
- 21.- Pirenne, Henri. Historia Económica y Social de la Edad Media. Fondo de Cultura Económica. México, D.F., 1941.
- 22.- Ramírez, Diego Luis. La Comisión Nacional Tripartita. - Fondo de Cultura Económica. Edición 1974. México, D.F.
- 23.- Roll, Eric. Historia de las Doctrinas Económicas. Tomo 1. Fondo de Cultura Económica. México, D. F., 1942.
- 24.- Secretaría de Educación Pública. Boletín de Información. Escuelas Tecnológicas Industriales del Distrito Federal. Departamento de Difusión y Relaciones Públicas de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Mayo, 1975. México, D.F.
- 25.- Secretaría de Educación Pública. Boletín de Información. Escuelas Tecnológicas Industriales Foráneas. Departamento de Difusión y Relaciones Públicas de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Mayo, 1975, - México, D. F.
- 26.- Secretaría de Educación Pública. Boletín de Información. Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos. Departamento de Difusión y Relaciones Públicas de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Mayo, 1975. México, D.F.
- 27.- Secretaría de Educación Pública, Boletín de Información. Los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos, Número 2. Departamento de Difusión y Relaciones Públicas de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Septiembre, 1972. México, D. F.
- 28.- Secretaría de Educación Pública. "Filosofía, Objetivos, Metas". Dirección General de Educación Superior. México, D. F., 1972.
- 29.- Secretaría de Educación Pública. Boletín de Información. Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial. De--

partamento de Difusión y Relaciones Públicas de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Mayo, Abril, 1975. México, D.F.

- 30.- Secretaría de Educación Pública, Confederación de Cámaras Industriales "Plan Escuela Industria". Editorial Regina de los Angeles, S. A. 15 de enero de 1973. México, D.F.
- 31.- Secretaría de Educación Pública, Confederación de Cámaras Industriales, Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Asociación de Banqueros de México. Historia -- del Plan Escuela Empresa. Año II, Número 9. Editores Responsables: Lic. Humberto Escoto O. y Dr. Luis Fernando Piña. Septiembre de 1976. México, D. F.
- 32.- Secretaría General de Educación y Propaganda del S.T.F.R.M. Compendio de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo Primero; Volumen Segundo. Ediciones AEDOR, México, D. F., 1940.
- 33.- Secretaría General de Educación y Propaganda del S.T.F.R.M. Compendio de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo Segundo Volumen Segundo. Ediciones AEDOR, México, D.F., 1940.
- 34.- Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Departamento del Trabajo. Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de la Nación. México, D. F., 1928.
- 35.- Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Proyecto de Ley Federal del Trabajo. Poder Ejecutivo Federal. Edición Oficial. Talleres Gráficos de la Nación. México, D. F., - 1931.
- 36.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Crónica Nacional; "Mayor Capacitación Obrera". Volumen I, número 8. - Talleres Gráficos de la Nación. Diciembre, 1973. México, D. F.
- 37.- Silva Herzog, Jesús. Historia y Antología del Pensamiento Económico. Fondo de Cultura Económica. México, D. F., 1939.
- 38.- Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Comentarios. Jurisprudencia y Bibliografía. Prontuario de la Ley 27a. Edición. - Editorial Porrúa, S. A. México, D.F., 1975.

39.- Wolff Philippe y Frédéric Mauro. Dirigida por Louis - -
Henri Paria. Historia General del Trabajo. Ediciones Gri
jalbo, S. A. México-Barcelona, 1965.