

88 207



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLÁN

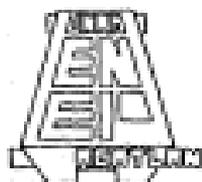


CAPACITACION EN MEXICO



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA DEL CARMEN DURAN GOMEZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

VERANO 1990



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCION.....	IV
-------------------	----

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

DEL MÉXICO PREHISPÁNICO AL MÉXICO INDEPENDIENTE.....	1
DE LA REVOLUCIÓN DE 1910 A NUESTROS DÍAS.....	6

CAPITULO II

ÁMBITO JURÍDICO

CONCEPTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	13
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	16
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	19
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	27
REFORMAS CONSTITUCIONALES.....	30
REFORMAS A LA LEY REGLAMENTARIA.....	37
ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	39

CAPITULO III

ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO E INTEGRACION DE LA

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

ELEMENTOS BÁSICOS.....	42
OBJETIVOS.....	47
INSTRUCTORES.....	49
INSTITUCIONES O ESCUELAS.....	51
PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
IMPORTANCIA.....	53
MARCO CONCEPTUAL.....	56
FUNDAMENTO LEGAL Y CARACTERÍSTICAS.....	59
COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	61
FUNCIONES.....	62
INTEGRACION.....	64
COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO....	69

CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.....	73
CONCEPTO E IMPORTANCIA.....	73
FUNDAMENTO LEGAL.....	74
ORGANISMOS QUE REGULAN E IMPARTEN CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.....	77
SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA.....	81

CAPITULO IV

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL MEXICO DE HOY

NECESIDADES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	86
PROBLEMAS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	88
LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO FACTOR PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.....	92
FORMA COMO OPERA LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA LOS ASCENSOS, PREFERENCIA Y COBERTURA DE YACANTES, SEGUN LA LEY.....	94
ESTADO ACTUAL DE LA CAPACITACION.....	104
CONCLUSIONES.....	112
BIBLIOGRAFIA.....	115
LEGISLACION.....	117

INTRODUCCION

La sociedad mexicana como esta en constante transformación necesita que la educación sea un sujeto activo, ocasionando, así, relaciones sociales y modos de producción beneficiosos que conlleven a una sociedad más humana, justa e independiente.

Por ello, presentamos un análisis de la capacitación y adiestramiento consagrada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como Norma Suprema.

En el presente trabajo, se analizará, desde sus orígenes hasta nuestros días; el beneficio o perjuicio que representa para el trabajador, para la economía nacional, y para los centros productivos. Trataremos de ver el valor que encierra como instrumento de dignificación para el trabajador.

La capacitación y adiestramiento es un modelo educativo, creado para atender perfiles ocupacionales, por lo que deberán estar preparados para un adelanto social y para una participación en -- una economía sujeta a rápidos y diversos cambios.

ANTECEDENTES

HISTORICOS

DEL MEXICO PREHISPANICO
AL
MEXICO INDEPENDIENTE

Trataremos en este trabajo de tratar de presentar una segunda visión general de la capacitación y adiestramiento en México, trayéndola, por razones obligadas de reconocimiento a lo nuestro, desde la época que los historiadores denominan prehispánica.

Lo haremos así, dado que muchos rasgos de cultura prehispánica aún se manifiestan en nuestros días en esos trabajos que poco pueden tener de técnico, pero sí mucho de humano: las artesanías.

La creación del hombre está contenida en su primer y mejor instrumento las manos, con ellas ha desarrollado, ha creado su propia existencia, es decir, empezó a producir con ellas los materiales para poder sobrevivir en una época, en otras palabras el hombre de ese entonces comenzó a formar reglas hasta llegar a una técnica. Siendo así, podemos entender que " la capacitación y adiestramiento es una educación técnica entendida como el aprendizaje y enseñanza del saber hacer ".¹

Nuestros antepasados indígenas tuvieron un modo de ser, es decir, tuvieron una cultura.

Dentro de la cultura mexicana, una de las culturas más importantes que se desarrolló y predominó en nuestro país, siendo sus límites de establecimiento la zona del Valle de México. Encontramos en ella -

¹ *SILANA, Fernando. CASDILL REYES, Raúl. Historia de la Educación Pública en México. Editorial Fondo de la Cultura Económica. México, D.F. 1961. PRIMERA edición, pág. 264.

que el factor más influyente en el transcurrir de su destino histórico - que se desarrolló fue la educación, la cual era impartida en los hogares como en los colegios. La educación doméstica se inculcaba, se transmitía en los niños hasta que llegaban a la edad de cinco años, los varones obtenían los conocimientos por el padre y las niñas por la madre. Mientras en el hogar se enseñaba, se adiestraba a las niñas en actividades tales como moler el maíz, hilar, tejer, los infantes varones eran llevados a los templos para aficionarlos, educarlos en la religión y aprendían como sus padres los primeros conocimientos del oficio, los aprendían a pescar, a aserrar, a labrar la madera, a partir la leña y a manejar la canoa.

Los mexicanos recibían sus primeros conocimientos, éstos podían entenderlos como educación pública, la cual era impartida en dos Colegios llamados el Calmecac y el Tepocacalli; el Calmecac era una casa de estudio donde su enseñanza estaba dedicada exclusivamente a la clase privilegiada, es decir a los nobles. Esta clase los conocimientos que obtenían, era de una índole espiritual, tratando de entender y explicar conceptos intangibles y más allá de su realidad, mientras el pueblo estaba destinado por su propia condición de peñales, gente sin condición ni derechos, excluidos en su totalidad a pertenecer a una esfera social, por lo tanto estaban dirigidos a recibir los conocimientos más rudos, como era la preparación y ensayo de las armas, a fin de librar campañas militares, este tipo de preparación se otorgaba en el Tepocacalli. En estos colegios los menores ingresaban a la edad de cinco años como ya lo señalé en el anterior párrafo.

También estaban dedicados al estudio de la " astronomía, aprendían los himnos heroicos y sagrados, cultivaban la historia humana, la religiosa y el derecho y se dedicaban a la interpretación de la escritura jeroglífica ".²

² VÁSQUEZ GUTIÉRREZ, Alejandro. Memoria de la Dirección General de Centros de Capacitación. Editorial Panfólos, México, D.F. 1960, primera edición, pág. 13.

En las jóvenes exitosas sus conocimientos no sólo se con- cretaban aprender y ayudar a sus padres en los primeros conocimientos -- que ellos les inculcaban o a la enseñanza que recibían en el calmecac o en el tepostcalli, sino, también las "artesanas jugaron un papel importan- te en su educación, y a grandes rasgos aprendían: alfarería, doméstica, - ceremonial fuseraría y de construcciones, tejeduría, cestería, talabartería, arte plumario, instrumentos musicales, lapidaría, pintura, trabajo - en talla, papel y metalistería".³

La inquietud de la Cultura Mexica era tan elevada que -- nunca dejaban descansar su mente, por lo que al paso de su devenir descubrieron también el proceso de la fundición fabricando, así objetos de oro plata y cobre, utilizando la rudimenta de la cera prendida y el martilleo en frío. Con una serie de combinaciones y procedimientos practicados -- una y otra vez provocando la existencia para su conocimiento de "alea- ciones", logrando que su sostado fuera bien determinada, teniendo cobre con estaño, con plomo y oro nativo, esta última aleación susceptible de ser - coloreada.

En resumen, poseían una cultura de elevado sentido espí- ritual como lo comprueban su literatura, poseían música y artes plásticas. Su tecnología alcanzó el desarrollo requerido por las necesidades de su - tiempo, que un fenómeno de transculturación fresco de pronto en su evolu- ción imprevisible.

Entonces, podemos decir, que al capacitar y al adita- rar a los trabajadores en México, no ha sido una preocupación nueva por parte de nuestros legisladores al hondas sobre la materia, a fin de que - el sector patronal dé conocimientos a los trabajadores, sino que primera-

³ VAZQUEZ GUTIERREZ, Alejandro. Manual de la Dirección General de Cen- tros de Capacitación. Editorial Penélope. México, D.F. 1980. primera edi- ción, pág. 13.

mente dicha preocupación de transmitir los conocimientos del " saber hacer " la encontramos en nuestras culturas, y recorriendo el paso de nuestra historia volvemos a encontrar antecedentes de la capacitación y el adiestramiento en la Época de la Colonia.

Encontrando dentro de los tres siglos de colonización española, colegios donde se procuraba la enseñanza de las artesanal y rudimentos industriales. Durante esta etapa la preocupación de dar los conocimientos del " saber hacer ", era con el objeto de que a través de estas enseñanzas dejarán en el óvido a sus descendidos y se concretarán a profundizar en las verdades de la historia sagrada. Por lo que encontramos dos colegios como son los de Fray Pedro de Gante en Texcoco y de Vasco de Quiroga en Méxicuaro. Los misioneros llegados de la España fueron los creadores de dichas instituciones. Uno de ellos recurrió en hacer pintar lienzos, donde se demostraba las verdades de la Fe, siendo el Fray Jacobo de Tórtara su creador.

En la escuela de Texcoco, hacia fines de 1529, Fray Pedro de Gante no sólo enseñaba a los indígenas a leer y a escribir, sino a ejecutar diversas labores manuales tales como las de carpintero, sastre, pintor, zapatero, escultor. En el transcurso del tiempo esta escuela llegó a convertirse en una verdadera academia de artes y oficios.

En esa época se consideraba para la mujer como su única meta de existencia, la de llegar al matrimonio, por lo que se les preparaba enseñándoles a coser, labrar, tejer y hacer telas de mil colores, esta preparación la ocasionó por el año de 1530 en una escuela fundada por Doña Catalina Bustamante, dicha escuela estaba dirigida para las hijas de las señoras Indias.

Más tarde, se creó la Escuela Nacional de Artes y Oficios destinada para señoritas, cuyas actividades eran similares a las desarrolladas en los anteriores colegios, es decir se transmitían los conocimientos del " saber hacer " artesanal y domésticos. Esto se daba aún -

en 1971, año que se creó la Escuela de Artes.

Por otra parte, en la escuela de varones se estableció la enseñanza de talleres de: herrería, carpintería, tornería, alfarería, tipografía, y galvanoplastia, cestería y litografía.

Recorriendo un poco más la evolución de nuestro tiempo, y llegando, así al Gobierno del Presidente Díaz, hemos encontrado un Informe de Gobierno de 1982 que dio al Congreso de la Unión y textualmente:

".....La Escuela Práctica de Maquinistas ha despertado en la juventud tantas esperanzas y merecido tantos elogios que quedará agregada a la Escuela Nacional de Artes y Oficios para varones, escuela que incluya entre sus propósitos la formación práctica en comunicación - ferroviaria....."⁴

En síntesis podemos decir, que el método o proceso de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona - experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz - en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades.

Desde entonces la capacitación y el adiestramiento como procesos de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas.

Siendo así, y con el crecimiento de la industria y a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de las empresas.

⁴ REZA TROCINO, CARLOS MARTINEZ ALVAREZ, Jesús, Manual de Capacitación y Adiestramiento, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Editorial Popular de los Trabajadores, México, D.F. 1979, primera edición, pág. 21

DE LA REVOLUCIÓN DE 1910
A
NUESTROS DIAS

Con la transformación social y política producida por la Revolución Mexicana, se inicia una etapa trascendental, siendo necesario estructurar los planes de estudio en concordancia con la realidad nacional, a fin de imprimirle un sentido más humano y progresista.

De acuerdo a esa realidad nacional que se enfrentaba el país, se encontró con la necesidad de reglamentar la capacitación y el adiestramiento, por lo que encontramos disposiciones legales que en determinadas formas reglamento a la capacitación y adiestramiento; teniendo así el Código Civil de 1870, en el que se incluía un capítulo de capacitación pero manejado como aprendizaje; posteriormente encontramos sus antecedentes de reglamentación jurídica de la capacitación regulada como Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su título tercero.

Los esfuerzos humanistas de la Revolución Mexicana, a través de los distintos regímenes de gobierno, tendían a unificar y a extender este ramo de la Educación Pública la "capacitación." Obteniendo algunos resultados a partir de la década de los sesenta.

Bajo este contexto, y por el año de 1956 se escribió un documento donde ya se planteaban conceptos de capacitación en forma avanzada a la situación que imperaba en el país. Documento elaborado por el Director General del Instituto Politécnico Nacional el C. Hernández Corzo, - que dice:

- * La educación técnica debe llevar su misión a todos sus niveles. Uno de los más nobles y necesitados de impulso es el de la preparación de obreros técnicos, maestros de taller, ayudantes de laboratorios, etc. Debe representarse como parte de un plan fundamental: la capacitación de los cuadros de trabajo directo que la industria y la agricultura requieren, y tal capacitación debe ser no sólo moderna y completa, sino suficientemente flexi-

ble para poder enfrentarse a los posibles cambios de actividad que la tecnología moderna reclama a menudo. Esto implica la creación de centros de capacitación y extensión, que funcionen ya dentro del sistema oficial ya en colaboración con las industrias o con los centros de producción establecidos. Mediante cursos itinerantes de suficiente duración, que recorran las regiones más necesitadas del país y lleven al conocimiento a obreros o agricultores que no pueden acudir a las escuelas ".⁵

Por lo que en 1963, se crearon los primeros Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y para el Trabajo Agrario (CECATA) en los que se imparten adiestramiento y se enseñaban tecnologías para mejorar la capacitación productiva del trabajador o para adiestrar a los que aspiran incorporarse al trabajo en corto plazo.

En 1966, se creó la Escuela Nacional de Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial, en la Ciudad de México.

La capacitación y el adiestramiento, tema trascendental, que ha venido preocupando ha distintos gobiernos que ha estado sujeto al país, a partir de 1917. Desde entonces, se consagra dentro de la Carta Magna como un derecho social, y que a través, de la lucha se de uso, sino de varios dejando su propio destino en las falidas de los cambios han logrado con ese esfuerzo a nivel nacional, que se consagra como un derecho tanto en materia educativa, como laboral y previsión social; con la misma evolución han surgido mecanismos normativos, los que conllevan a la sistematización de la educación técnica, como "capacitación".

Fortaleciéndose así, la capacitación y adiestramiento, - desde 1970 con la promulgación de la nueva Ley Federal del Trabajo donde

se suprime, en forma definitiva el Contrato de Aprendizaje y se establece la obligatoriedad patronal de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores a su servicio.

A partir de esta fecha, y en base a la transformación -- que se estaba dando en el orden personal, social y cultural, considerando dichos cambios como sumamente significativos para la productividad nacional. Y tomando en cuenta el avance tecnológico y la mano de obra no calificada. Se inicia a partir de entonces " un análisis profundo en cuanto - al desarrollo y aplicación de la capacitación y el adiestramiento, a efecto de adecuarse con la realidad nacional ".⁶

Así tenemos, que durante los inicios del régimen del Sr. Lic. López Portillo, se había manifestado como necesidad prioritaria, lograr mejores índices de productividad y el sector obrero organizado luchó hárdidamente por mejorar los niveles de vida de los trabajadores; por lo que era indispensable plantear el establecimiento de " un sistema nacional de capacitación y adiestramiento que tuviera características adecuadas para satisfacer dichos requerimientos ".⁷

Ante esto, el Gobierno Mexicano elevó a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y adiestramiento, en su artículo 129 y adicionó un nuevo capítulo a la Ley Federal del Trabajo.

Esta reforma, decretada el 27 de diciembre de 1977, modificó la Ley Reglamentaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo. Tales modificaciones fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año.

⁶Op. Cit. REZA TROSINO, Carlos. MARTÍNEZ ALVAREZ, Jesús. pág. 72.

⁷Ibidem. pág. 82 .

La capacitación y el adiestramiento implican un reto -- para los mexicanos, ya que siendo " una garantía en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, dependen de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos " 8 .

Entendiendo esto, si el trabajador mexicano adquiere -- los conocimientos necesarios para enfrentar la mayor productividad que -- requiere el país, al capacitarse obtendrá mejores condiciones de vida. -- es decir que al incrementar su salario, obtendrá con ello beneficios a -- nivel cultural y social. Esto conlleva también el avance a nivel nacional. Por lo que la capacitación y adiestramiento es un " método que integ -- ra el cambio social, económico y político que requiere y va dirigido al país " 9 .

Encontrándonos, que el trabajo totalmente desarrollado, se convierte en el elemento primordial para incrementar la productividad. Siendo así, la capacitación y el adiestramiento es el método, por medio del cual se logrará obtener un trabajo eficaz. La capacitación y el adiestramiento resulta no sólo como beneficio para el trabajador, sino -- también para el patrón obteniendo mayores recursos.

Si nuestra reglamentación dispone que una de las finalidades del salario es obtener una vida más decorosa, propiciando cambios, la capacitación y el adiestramiento provee este cambio, otorgando al -- trabajador mejores niveles de bienestar.

La capacitación y el adiestramiento también es reconocido por el Plan Nacional de Desarrollo "como parte modular de la producti

8*ib. Idem. pág. 22.
9*ib. Idem. pág. 23

vidad",¹⁰ de poco serviría una gran inversión, un gran equipo y una gran planta, si ni empresarios ni trabajadores poseyeran plenamente capacidades para utilizarlos con eficiencia. tales preceptos obedecen fundamentalmente que " la dinámica social impuesta por los vaivenes del mercado, así como los avances tecnológicos, requieren de una educación constante de -- los esquemas de producción ",¹¹ lo cual en el caso de nuestro país está -- caracterizado por bajos niveles de productividad como consecuencia, no sólo de la deficiente capacitación y adiestramiento de la mano de obra, -- sino además del uso de tecnologías inadecuadas tanto social como regionalmente.

De manera paralela hubo algunas dependencias de carácter sindical y empresarial que surgen.

La finalidad de expandir, fortalecer e incrementar la -- productividad, no sólo se concentraba en su propio desarrollo, como un beneficio para el sector industrial del país. Sino sus alcances eran llevados más allá de la clase predominantemente estable, es decir, era dirigida al nivel que produce la eficacia de la misma productividad, procurando otorgarle parte de esos recursos, dichos beneficios procuran un desarrollo integral al elemento que hace factible la actividad productiva el " trabajador ".

En 1955, el Gobierno Federal unido con los factores de la producción crea el Establecimiento del Centro Industrial de Productividad I CIP I, " constituyéndose en institución pionera en América Latina y basada a la operación de acciones que pudieran incidir en materia de productividad, capacitación y adiestramiento ".¹²

¹⁰Plan Nacional de Desarrollo 1963-1968. Poder Ejecutivo Federal. Editorial ediciones culturales S.A. México, D.F. 1964. primera edición. pág. 3.

¹¹LEÓN HINOJOSA, Carlos. Análisis y Perspectivas de Capacitación Tecnológica. Editorial Penélope. México, D.F. 1967. primera edición. pág. 2.

¹²Memoria Sesenta CENAPRO-ARNO. Editorial Talleres Gráficos del Instituto Nacional de Productividad. México, D.F. 1968. primera edición. pág. 3.

El proceso de consolidación de los esfuerzos por la productividad propiciado por la aplicación del ámbito de acción considerado propio de la productividad. Esta se debería circunscribirse sólo al sector industrial de la economía, sino su trascendencia debería permear a todos los niveles de la vida nacional.

En este contexto surge en 1985 el Centro Nacional de Productividad, el cual retoca y amplía los objetivos y funciones de su antecesor. CINAPRO previó el "cumplimiento de las funciones encomendadas mediante la operación de dos programas: uno encaminado al fortalecimiento de la productividad y otro más vinculado con el adiestramiento rápido de la mano de obra en la industria (ARMO)".¹³

En la tarde, y a fin de adecuarse al momento histórico que se vivía el 24 de septiembre de 1982 y en virtud de un Decreto del Ejecutivo Federal surge el Instituto Nacional de Productividad (INAPRO). -- Siendo sus principales objetivos:

" - el impartir capacitación y adiestramiento;

- dotar al aparato productivo de mano de obra calificada y semicalificada, tanto en aspectos técnicos como en administrativos; y,

- desarrollar el programa de adiestramiento rápido de la mano de obra (ARMO)".¹⁴

Siendo una muestra más de la importancia y continuidad de las acciones desarrolladas durante más de 25 años de actividad técnica, rumpida en el ámbito de la productividad nacional.

Dichas instituciones en su momento coadyuvaron de manera decisiva en la planeación, coordinación y atención a la demanda de la ca-

¹³Ibidem.pág. 4.

¹⁴Diario Oficial de la Federación del 24 de septiembre de 1982.pág.23

capacitación y adiestramiento de los diferentes sectores.

Con el régimen de Gobierno del C. Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, y a raíz del Programa Nacional de Capacitación y Productividad, se fortalece y se ahonda, cada vez más, en el " Sistema Nacional de Capacitación y Productividad ", dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, asimismo lo que fue la Unidad de Centros de Capacitación, se eleva a rango de Dirección General, el 9 de agosto del año de -- 1983, dicha publicación se llevo a cabo en el Diario Oficial de la Federación, en el día antes señalado, la citada Dirección depende de la Secretaría de Educación Pública. Actuales organismos que regulan e imparten capacitación y adiestramiento en México.

A M B I T O

J U R I D I C O

**CONCEPTO DE CAPACITACION
Y
ADiestRAMIENTO**

Una vez que hemos recorrido el ámbito del desarrollo de la capacitación y adiestramiento en el devenir de la historia de trabajo, ahora nos toca citar las siguientes definiciones de capacitación y adiestramiento:

Para el Diccionario de la Real Academia (ed. 1970), capacitar se entiende " hacer a un apto ", " habilitarlo para alguna cosa ? La voz adiestrar, a su vez, significa " hacer diestro. Enseñar, instruir. Guiar, encaminar ".

De acuerdo con las definiciones del Diccionario de la -- Real Academia, señaladas en el párrafo arriba citado, capacitar y adiestrar se conciben como vocablos con igual significado, radicando su distinción sólo en su finalidad y alcance.

Asimismo, en la Ley Federal del Trabajo, encontramos los términos manejados también en formas similares en tal sentido se puede decir que para " el legislador se trata de palabras sinónimas ",¹⁵ sin embargo, ésto ocurre sólo en lo teórico porque desde el momento en que se llevó el pensamiento del legislador a la práctica encontramos una distinción, la cual se reglamenta en el artículo 153-F, en donde se distingue " entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador para una vacante o puesto de nueva creación ".¹⁶ Lo primero expresa la idea de "perfeccionamiento"; lo segundo la de " incremento de los conocimientos ",¹⁷

¹⁵BUEN LOZANO, Héctor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México, D.F. 1966. quinta edición. pág. 264.

¹⁶Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, D.F. 1966. quincuagésima séptima edición. artículo 153-F.

¹⁷Ob. Cit. BUEN LOZANO, Héctor de. pág. 264.

En otras palabras, en este supuesto se considera a la capacitación como el proceso de obtener conocimientos nuevos, a fin de obtener un nivel superior. Y adiestrar se concibe como el mejoramiento de los conocimientos ya obtenidos con anterioridad a efecto de desarrollar con más eficacia el puesto en el que se encuentra el trabajador.

Por otra parte, encontramos otras definiciones entendidas como:

" la acción o efecto de capacitar o capacitarse; " cada citaición hacer a un apto para alguna cosa " ¹⁸

" capacitar implica el proporcionar conocimientos que permitan al trabajador desarrollar su labor y resolver los problemas que se le presentan durante su desempeño " ¹⁹

" adiestrar, hacer diestro, enseñar, instruir " ²⁰ Procedente de la raíz latina " dexter, dextrum, dextra, que está a la derecha, hábil, experto en un arte u oficio " ²¹

" por último, adiestrar también se concibe como el desarrollo de habilidades de tipo motriz, de facilidades manuales que permiten llevar a cabo operaciones mecánicas " ²²

De acuerdo con las definiciones citadas de capacitar y adiestrar podemos concluir diciendo que capacitación es el proceso educativo que tiene como objeto, formar y mejorar los conocimientos y desarrollar las habilidades, destrezas, aptitudes y en especial hábitos de responsabilidad, de higiene, seguridad, así como incrementar la productivi-

¹⁸Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones de Reader's Digest. Editorial Reader's Digest S.A. de C.V. México, D.F. 1975. 46ª edición primera edición. pág. 630.

¹⁹ESPOSA, Alfredo. Capacitación y Adiestramiento como cumplir y aprovechar la Ley. Parte I. Editorial Expansión. México, D.F. 1979. pág. 5.

²⁰Enciclopedia Ilustrada. Editorial Cumbre. México, D.F. 1974. Tomo I. pág. 43

²¹Ibidem. tomo III. pág. 1113.

²²Ibidem. Cit. ESPOSA, Alfredo. pág. 5.

dad del individuo para el desempeño de un puesto de trabajo o el autoem-
pleo. Y se adiestra a alguien que ya tiene conocimientos pero carece de -
habilidades que le permitan hacerlo bien.

A continuación abordaremos la esencia de la capacitación
y adiestramiento lo que la hace obligatoria en México, es decir su funda-
mento legal.

ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

El artículo 123 Constitucional ha sido, es y será la base, el escudo, la bandera y la espada del trabajador mexicano.

La Revolución de 1910, fue un movimiento de carácter esencialmente político, siendo su objetivo la no reelección del Presidente Porfirio Díaz y la eliminación de su grupo de científicos. Los encabezados de este movimiento son Francisco Villa, Emiliano Zapata, Francisco I. Madero, ellos no tenían como estandarte logros o reivindicaciones para el sector obrero, sino sus propugnas de derechos de libertad, tierra y mejores condiciones de vida correspondían para el campesino. Ni tampoco el Señor Francisco I. Madero, siendo ya, Presidente de la República, se encontró en su breve paso por la presidencia ninguna reglamentación que favoreciera al obrero.

No fue, sino, hasta después de 1910, cuando comenzó a surgir un movimiento de carácter obrero, principalmente en los Estados de "Veracruz, Yucatán, y Coahuila" ²³.

Posteriormente, con el triunfo de la Revolución Mexicana y con el deseo de plasmar los principios sociales conquistados por los obreros en el movimiento revolucionario. El C. Venustiano Carranza, Primer Jefe Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la República, y por "decretos del 14 y 19 de septiembre de 1914, convocó al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente" ²⁴, el cual quedó instalado el primero de diciembre del citado año, en la Ciudad de Querétaro.

23*GUERRERO, Superior. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, D.F., 1983. décima tercera edición. pág. 23.

24*TRUJES, URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Editorial Porrúa. México, D.F., 1981. sexta edición. pág. 32.

En la primera sesión del Congreso Constituyente, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista hizo entrega del "proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana" ²⁵.

La necesidad social, el suprimir la explotación, el deseo de establecer derechos para un gremio determinado, fue lo que llevó al Congreso Constituyente a plasmar el artículo 123 dentro de la Constitución. Era trascendental, toda vez que de su esencia dependía la estabilidad de la familia mexicana, además era necesario la existencia de una norma jurídica que regulara, por primera vez la relación entre trabajo y capital. Bajo este contexto se ordenó en el artículo 11 transitorio de la Constitución que "las bases que él establecía se pusieran en vigor en todo de la República, desde luego, e depuso al legislador común la obligación precisa de expedir en breve plazo las leyes reglamentarias del trabajo, cuyos postulados fueran fijados por él" ²⁶.

Siendo así, el artículo 123 fue discutido y aprobado por la Asamblea Legislativa de Coahuila el 23 de enero de 1917, en el que se establecieron las garantías primordiales para el trabajador, los cuales -- como componentes de la sociedad, dichas garantías desde su consagración -- alcanzaron una jerarquía constitucional, principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo ²⁷.

El artículo 123 de la Constitución consagra un derecho del trabajador, el cual fue obtenido a través de una lucha constante, el que sin importar el derramamiento de sangre de algunos hombres en las faldas de las cañones, no fue un motivo de desvanecimiento, sino todo lo contrario, fue una luz para alcanzar lo ya reglamentado.

25*Idem.pág. 38.

26*PORTIS GIL, Emilio. Proyecto del Código Federal del Trabajo para los E.U.M. Secretaría de Industria Comercio y Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México, D.F. 1929. edición oficial. pág. IX.

27*BARAGA O, Emilio. CABALLERO, Gloria. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Legislatura LI. Editorial Talleres Gráficos de Mérida. México, D.F. 1928. cuarta edición. pág. 229.

El artículo 123 de la Constitución fue el freno de una -
forma humillante de vivir. " Creó un estatuto protector de todos los tra-
tajadores y a la vez reivindicador de los derechos del proletariado " 28 .

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
DE
1931

El cumplimiento al artículo 123 Constitucional llevo a la reglamentación, leyes del trabajo en todos los Estados de la República con objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora.

La legislación laboral que se había reglamentado en los Estados de la República, se considero que no existía en su contenido un menor rago del derecho social.

Toda esta reglamentación laboral fue compilada por la Se cretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1928, con el título de "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos" ²⁹.

Dicha reglamentación local era deficiente, porque no podía contrarrestar los problemas que presentaban los trabajadores por defender sus derechos, por otra parte surgió también la defensa del capital.

Las legislaturas de los Estados, expedían también leyes del trabajo, sin tomar en cuenta las necesidades sociales que se presentan dentro de su área de jurisdicción.

Siendo así, el Ejecutivo Federal se vio precisado en intervenir como árbitro en los conflictos del trabajo, su intervención fue imprescindible para evitar dificultades de orden público, asimismo tuvo la necesidad de reglamentar sobre la tarifa de los salarios y de la vida interior de las fábricas. Este proceso sociológico, advertido en toda su importancia por el Ejecutivo Federal, desde 1921 impulsó al Presidente

²⁹Idea. pág. 145.

de la República a iniciar la reforma de la Constitución, tendiente a declarar de jurisdicción federal la Legislación del Trabajo " 30 .

Pero, fue hasta 1929, que se lleve a cabo la reforma a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo del artículo 123 Constitucional, donde se faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes reglamentarias del trabajo en los términos que siguen:

" Art.73.- El Congreso tiene facultad:

....

X. Para legislar en toda la República sobre minería, - comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia - Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte; separadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la -- forma y términos que fijan las disposiciones reglamentarias.

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

Las reformas a la fracción X del artículo 73 y al preámbulo del artículo 123 Constitucional " fueron propuestas por el Presidente Portes Gil y se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 4 de septiembre de 1929 " 31 .

30*Id. Idem. pág. 165.

31*Ob. Cit., BUEN LOZANO, Héctor de pág. 326.

A partir, de esta reforma constitucional, se dé la facultad al Congreso de la Unión de legislar en materia del trabajo, de esta reforma se desprende que los Estados también podrán legislar en sus respectivas jurisdicciones, pero les fue prohibido legislar en materia de ferrocarriles, empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, trabajos ejecutados en el mar y en zonas marítimas, cuya competencia corresponde a las autoridades federales del trabajo.

Es decir, que con la reforma al artículo 73 fracción X - Constitucional, se inició la federalización de la norma laboral en la República Mexicana.

Siendo, establecida la base constitucional, se tiene la necesidad primordial de la creación de una ley reglamentaria que protegiera definitivamente al trabajador, otorgándole derechos y obligaciones.

Bajo estas bases el Poder Ejecutivo a cargo del Lic. Emilio Portes Gil, formuló la redacción del Proyecto del Código Federal -- del trabajo, presentado en julio de 1929.

Los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga no fue el único motivo en que se basó la oposición de las agrupaciones obreras para rechazar dicho Código sino también influyó de manera definitiva la desconfianza que imperaba hacia Portes Gil.

Más tarde, el Lic. Aaron Sáenz, en su carácter de Secretario de Industria, Comercio y Trabajo presidió la segunda comisión redactora del proyecto, siendo promulgada como Ley, por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día de su publicación. En uno de sus artículos siendo el 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en Materia de Trabajo - 32 .

La Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el único medio con que se logro una estabilidad en el país, y consiguiendo así una seguridad. Al ser una ley proteccionista a concedido un valor enorme a los derechos humanos del trabajador, sino los hubiese asegurado " iría contra la concepción jurídica de nuestro medio " 33.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no es otra cosa, si no el resultado de una revolución, de una lucha de ideales, de logros obtenidos.

Dicho objeto de la Ley era establecer normas jurídicas que regularán " relaciones del hombre a hombre en el contrato de trabajo y como un producto también de la fuerza y de la voluntad del Estado, equilibradores y orientadores de la actividad o actividades individuales y colectivas, y fijar las condiciones en que el trabajo debe de realizarse " 34. Pero en lo referente a proporcionar capacitación o adiestramiento a los trabajadores como una obligación patronal y como un derecho para el trabajador, la Ley Federal del Trabajo no reguló ninguna disposición al respecto, sin embargo encontramos entre sus capítulos una destinado a los derechos y obligaciones tanto del patrón como del trabajador, en las diversas ramas del trabajo, siendo su capítulo I, parte segunda.

Al realizar un análisis al Proyecto de Código Federal del Trabajo de 1929 y a la Ley Federal del Trabajo de 1931, encontramos antecedentes de capacitación y adiestramiento, manejado en el Proyecto de Código como aprendizaje, establecido en su capítulo III, segunda parte, siendo sustituido como contrato de aprendizaje en la Ley, reglamentado en su título III.

El aprendizaje y el contrato de aprendizaje tenían la -

33*Ob. Cit. TRUSSA GORDON, Alberto, pág. 170.

34*Ob. Cit. PORTER GIL, Emilio, pág. XXVIII.

nisa dirección, es decir, su reglamentación tenía como objeto desterrar las arbitrariedades y explotaciones que se cometían con el trabajador y aprendiz.

En el contrato de aprendizaje, las relaciones entre patron y trabajador eran estrechas pues el patrón se transforma en maestro del aprendiz y éste ingresa a su familia, en muestra de gratitud le reitera respeto y obediencia.

Algunos sindicatos desconociendo sus funciones: como era el de admitir nuevos aprendices, ocasionaban con esto la pérdida de oportunidad para el aprendiz de adquirir el conocimiento de un nuevo oficio. Por esta violación de los sindicatos al no aplicar sus estatutos, la Ley Federal del Trabajo reguló en su artículo 308 fracción III como una de sus obligaciones de los sindicatos, el procurar la reglamentación de las relaciones que deben de existir entre maestro y aprendiz. Por consiguiente se impuso la obligación " para los patronos de admitir un número determinado de aprendices " (art. 155 L.F.T. de 1931).

El título de la Ley Federal del Trabajo, a que nos hemos referido, es decir al contrato de aprendizaje, estaba comprendido de once artículos del 218 al 228, que a la letra dice:

TÍTULO III DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

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

ARTICULO 219. El contrato de aprendizaje en que interviene algún menor, se celebrará en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual de trabajo.

ARTICULO 220. El contrato de aprendizaje deberá contener

la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y la retribución que corresponde al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje.

ARTICULO 221. Es obligatorio para patrones y trabajadores, admitir en cada empresa aprendices en número no menor de 5% de la totalidad de trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiere menos de 20 trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este título. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.

ARTICULO 222. La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas del trabajo en general y al de menores en su caso.

ARTICULO 223. Son obligaciones del aprendiz:

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

II. Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que está aprendiendo;

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

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

V. Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos, y;

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

ARTICULO 224. Son obligaciones del maestro o del patrón, en su caso, para con el aprendiz:

I. Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que sigu
re a aprender;

II. Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle g

alimentos, vestidos, o una y otra cosas;

III. Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarle de palabra o de obra;

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

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

ARTICULO 225. El patrón o maestro puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

I. Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, y:

II. Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u officio de que se trate.

ARTICULO 226. El aprendiz puede separarse del trabajo -- por violación de las obligaciones que imponen al patrón o maestro el artículo 224.

En este caso y en el de despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización.

ARTICULO 227. Los aprendices de officios calificados serán examinados cada año o en cualquier tiempo en que lo solicitan, por un jurado mixto de peritos obreros, patronos, precedido por un representante que designe el Inspector de Trabajo. Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán del Puerto.

El jurado resolverá a mayoría de votos, y en su caso certificará por escrito, que el examinado tiene la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje.

ARTICULO 228. En el trabajo marítimo, los aprendices, tendrán derecho a que se les suministre alimentos y alojamiento a bordo, si éstos se proporcionan a los demás tripulantes.

ARTICULO 229. El tiempo de ensañanza de los aprendices para marinos, será el que fijen los Reglamentos de Marina.

ARTICULO 230. Los aprendices en los barcos no estarán subordinados a determinada persona de a bordo, sino en general, a sus superiores jerárquicos, y harán las faenas que por su carácter les correspondan, en la distribución de labores.

ARTICULO 231. En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de 16 años. * 35 .

Bajo estos principios la Ley Federal del Trabajo del 16 de agosto de 1931, se regula, siendo obligatoria su observancia para todo el territorio de los Estados Unidos Mexicanos, estando en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

* Durante el período que abarca del año de 1931 a 1970, no existe ninguna reforma, adición ó derogación alguna disposición del contrato de aprendizaje, sino fue hasta con la Ley Federal del Trabajo, que éste pierde su vigencia. * 36 .

35* Ley Federal del Trabajo de 1931. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. México, D.F. 1931 primera edición. artículos del 219 al 231.

36* Esto obtenido de la Sección de Compilación de Leyes. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Abogado T. S. S. T. y P. S. Trabajo. Reformas, adiciones y derogaciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta la Ley de 1970. pag. 36.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
DE
1970

La Ley Federal del Trabajo es un importante, un firme, para nuestro desarrollo industrial, para nuestro progreso nacional.

El sector patronal con antelación al año de 1970, ejercía un abuso sobre sus trabajadores, obedecida por la concepción negativa que se registraba en el contrato de aprendizaje, ya que bajo el argumento " de que eran aprendices no se les cubrían las prestaciones de -- ley " 37 ,

Bajo estas irregularidades el legislador determinó que - todo trabajador tiene el derecho de recibir los conocimientos necesarios y suficientes para poder desempeñar una determinada labor. Conocimientos que se convirtieron como una obligación para el patrón, encontrando así - por primera vez el término de Capacitación y Adiestramiento.

El legislador de ese entonces instituyó como una obligación patronal el proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, suprimiendo para siempre el contrato de aprendizaje. Promulgando a través del Poder Ejecutivo a cargo del G. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Para crear la Ley se tomó como base un proceso, el cual

37*SECRETOS CISE408.Miguel.Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo.Editorial Gárdano editor y distribuidores.México.D.F. 1978.prij para edición. pág. 93.

y por sí sólo explica la importancia de la misma, siendo este proceso el " democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa " 38 .

La Nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1º de mayo de 1970, " fecha en que se conmemora los mártires de Chicago " 39 .

Por sí sólo hecho de ser patrón implicaba e implica la - automática aceptación de varias obligaciones para con sus trabajadores, una de esas obligaciones, es la que venimos tratando, es impuesta por la Ley, es decir, " ajena a las que él en su carácter de patrón contratante pueda contraer con cada uno de sus trabajadores, a través del respectivo contrato o bien de las contraídas entre los mismos por medio de los contratos colectivos de trabajo " 40. La Ley Federal del Trabajo impone como una obligación patronal la capacitación y adiestramiento, podemos señalar afirmando como dice Cabanillas, esta obligación está investida en cada momento de un contenido ético innegable.

La normatividad de trabajo es de una observancia general en toda la República, por lo que las empresas tienen que acatarla, toda vez que una obligación patronal, sin influir acuerdo en contrario de trabajador o patrón su incumplimiento produce como consecuencia " sanciones administrativas impuestas por las autoridades competentes " 41 .

Por estas observaciones la capacitación y adiestramiento como una obligación patronal, queda inserca en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, regulada en su título Cuarto, Capítulo I, Artículo 132,

38*GUEVA,Mario de la.El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano,tomo I,Editorial Porrúa,México,D.F.1962,octava edición,pág. 308.

39*Idem,pág. 308.

40*Ob.Cis.HERNANDEZ CISNEROS,Miguel. pág. 269.

41*Idem,270.

fracción XV, que a la letra dice:

"ARTICULO 132.- Son obligaciones de los patrones:

..... XV.- Organizar permanentemente o periódicamente -- cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de -- trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán im-- plantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimien-- tos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escue-- las o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las auto-- ridades de trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas"⁴².

El beneficio que presenta capacitar al trabajador, es -- que dejará de ser ignorante en el desempeño de su labor y que contará -- con los elementos tanto teóricos como prácticos lo cual propiciará un -- desarrollo más calificado en su ocupación, esto se logrará con métodos -- precisos y bajo la supervisión conducente para impartirlos. La omisión de esta obligación por parte del patrón, lo pone en la situación de hacer-- se " acreedor a una sanción económica, sin que se le exponga con la ó-- bligación de capacitar a sus trabajadores " ⁴³ .

Esta obligación patronal en sí se convierte unida con -- las demás obligaciones patronales en la médula de la relación laboral"⁴⁴.

42*Nueva Ley Federal del Trabajo,Suplemento de la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal,Editorial Talleres de Publicaciónes Mexicanas-México,D.F.1970,quinta edición,art.132,frag. XV.

43*Ob.Cit.BERNARDES CISNEROS,Miguel,pág. 272.

44*Idem,pág.272.

REFORMAS CONSTITUCIONALES

La supresión del contrato de aprendizaje en el año de -- 1970, motivada en que el mismo se había constituido en un instrumento de explotación del trabajador, señaló el inicio de una etapa de investiga-- ción y análisis en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como pa-- so previo a la elaboración de un proyecto nacional en materia de forma-- ción profesional de los trabajadores.

En tal sentido, se llevaron a cabo estudios e investiga-- ciones en el ámbito nacional y se efectuaron análisis comparativos de -- las experiencias realizadas en este aspecto en otros países.

Los resultados de las actividades desarrolladas en esta etapa condujeron a plantear la necesidad de emprender acciones globales mediante la implantación de una estructura que establezca una estrecha - vinculación entre todos los aspectos que inciden en el proceso de capaci-- tación y adiestramiento de los trabajadores y procure la intervención ac-- tiva y comprometida de los factores productivos.

Conforme a ello, se elaboró el planteamiento técnico - del " Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y posteriormen-- te se promovieron las reformas constitucionales y legales " 45 , que -- constituyeron la base jurídica para el establecimiento del mismo.

Siendo así, con fecha 4 de octubre de 1977 el C. Presi-- dente de la República, José López Portillo, " promovió una reforma al Apartado A) del artículo 123 Constitucional, ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, con objeto de incluir dentro del citado artícu--

45*Ob. Cit. BEIA TRUCINO, Carlos, MARTINEZ ALVAREZ, Jesús. pág. 27.

lo la obligación para los patronos de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores " 46 .

Concomitantemente un grupo de Diputados Federales también formuló iniciativa para modificar la fracción XIII del mencionado Apartado A) del artículo 123 de la Constitución.

De acuerdo a estas reformas tanto la iniciada por el Ex Sr Presidente de la República, como la promovida por los Señores Diputados, quedó consignada en la Constitución la obligación que tienen los patronos de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores siendo objeto de ello la fracción XIII que quedó redactada en los siguientes términos:

ARTÍCULO 123.-

" Fracción XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación " 47 .

En la exposición de motivos contenida en la Iniciativa se destaca que la " modificación de la tecnología es constante por lo que nuestra economía, que carece de los medios para atender a ese fenómeno, sufre las consecuencias, dada la baja productividad que de ello deriva. Por otra parte se invoca que una adecuada formación profesional libera al trabajador del temor y de la angustia que le impone el

46*ADOSTA ROMERO, Miguel. CORDERA FIMENTEL, Genaro. Constitución Política de los E. U. M. Legislación-Jurisprudencia-Doctrina. Editorial Fg ppSa. México, S.F. 1984. segunda edición. pág. 15.

47*CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1978

reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones técnicas y de los vicios derivados de los hábitos incorrectos en el trabajo. Además se señala que resulta necesario legislar sobre capacitación para beneficiar a los dos elementos básicos de la producción estableciendo, al mismo tiempo una garantía social a favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios al permitirles obtener mejores niveles de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de activo fijo " 48 .

Bajo estos lineamientos quedó establecida la modificación a la fracción XIII del citado artículo, siendo promulgada el 30 de diciembre de 1977, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

De acuerdo al nuevo crecimiento que está adoptando el país se vio en la necesidad de diseñar nuevos métodos que lleven a la parte más endeble de la población al alcance de logros en su propio beneficio, en este mismo contexto se basó el Señor Presidente de La República en su Iniciativa, y

Se dijo:

" Dentro del marco general de esas estrategias de desarrollo se reconoce el esfuerzo y el trabajo como los verdaderos agentes del progreso, con todas las consecuencias que esto implica para lo social, lo político y lo económico. Es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del Estado, recurso básico y límite extremo de la potencialidad del país. En lo económico es el agente por excelencia de la creación de la riqueza. En lo social es creador y demandante de más altos niveles de bienestar. En lo político es participante activo y re-

48*Op.Cit.BUEN LOJANO, Místor. Derecho del Trabajo. pág. 245.

ceptor involucrado de las decisiones que afectan a su familia, a su comunidad y a la Nación".

" Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor, por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es de trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

Al tratar este asunto y formular el dictamen en la Cámara de Senadores se estableció: la capacidad de trabajo del hombre es - el instrumento primario, objetivo, sólido indiscutible de su participación en los procesos de formación y creación de los satisfactores que demanda la comunidad. No debe limitarse sólo al aspecto técnico de una empresa, sino ampliar el ámbito cultural del individuo, lo mismo en - el arte, que en la ciencia, en lo moral o en la técnica. " 49 .

49*Cb.Cit.GUERRERO Eugenio.Manual de Derecho del Trabajo.pág. 212 y

**REFORMA AL ARTICULO 123
FRACCIÓN XXXI CONSTITUCIONAL**

Regresando al año de 1929, año por el cual se sostenía una tesis, donde se establecía exclusivamente para el Congreso la facultad para dictar leyes en materia de trabajo. Este lineamiento fue sostenido por Venustiano Carranza en su anteproyecto de Constitución, en la Ciudad de Querétaro. Sin el logro obtenido fue desechada y en el "proyecto del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los Gobiernos de los Estados" ⁵⁰. Posteriormente el 26 de julio del año arriba citado, el Presidente Portes Gil, volvió a establecer la disposición de conceder como facultad exclusiva al Congreso "el legislar en materia de trabajo" ⁵¹. Reformando así los artículos 73 fracción I y el preámbulo del artículo 123 Constitucional, reformas celebradas en la Sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, y sin objeción de los Diputados y de las legislaturas de los Estados, a excepción del Senador Sánchez fue aprobada el 22 de agosto de 1929, desde entonces quedó libre el camino para que la Federación dictará leyes en materia de trabajo.

En el mismo decreto de la reforma a la fracción XIII, se incluyó que legislar en materia de capacitación y adiestramiento con pata exclusivamente al orden federal, reformándose así la fracción -- XXXI del enunciado Apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

" ARTICULO 123.-.....

A.-.....

XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo correspon-

⁵⁰Op.Cit.BUEN LOZANO,Manual de Derecho del Trabajo,pág. 338.

⁵¹Ibidem,pág.338

de a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a)

b) Empresas

..... A las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y g
diestramiento de sus trabajadores, " 52 .

La iniciativa de Decreto para reformar la fracción —
XXXI, del Apartado A), del artículo 123 de la propia Ley Suprema te-
nía por objeto precisar que será de competencia exclusiva de las auto-
ridades federales la aplicación de las disposiciones relativas a las -
obligaciones que corresponden a los patrones en materia de capacitación
y adiestramiento de sus trabajadores.

Los principios federalistas en el transcurrir de nues-
tra historia se han considerado como la base de la organización política
de nuestra Nación, siendo una República democrática, representativa
y federal, formas de estado y de gobierno que adquirió desde el momen-
to en que se independizó. Surgiendo el Federalismo " como resultado
de una demanda categórica de varias provincias que exigieron para sus -
caracteres regionales una expresión política " 53 . Es decir, que el
federalismo fue adoptado como consecuencia de la acción de las fuerzas
reales de la opinión nacional y no como una mera transposición teórica.

A efecto de fortalecer el vínculo jurídico-político y
ratificar la soberanía externa de la Nación y en base al régimen federal

52*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1930

53*Op. Cit. MORALES CISNEROS, Miguel, pág. 577.

tivo que integran las entidades, transfieren aquellas facultades que sean similares a la Nación.

De común acuerdo con lo anterior, la Constitución que nos rige otorgó a los Poderes Federales una esfera pacífica de competencia, con atribuciones o facultades expresas cuidadosamente enumeradas, y consideramos reservadas para las entidades federativas todos los demás aspectos.

De acuerdo a los lineamientos establecidos, se respeta la libertad y soberanía de las Entidades Federativas en todo lo concerniente a su régimen interior; sin embargo "ello no implica que cuando se requiere fortalecer el pacto federal se amplíe el área de competencia de los Poderes Federales, mediante las correspondientes reformas a nuestra Carta Magna." ⁵⁴

Las reformas que ha sido objeto el artículo 123 Constitucional, en el cual se consagran los derechos que tienden a dignificar la vida del trabajador, ha sido con el propósito de precisar los campos de aplicación de las leyes laborales en el orden federal.

De igual modo que la fracción XIII, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

⁵⁴Ibidem, pág. 678

REFORMA A LA LEY REGLAMENTARIA

Como una consecuencia de la reforma constitucional, en abril de 1970, el C. Presidente de la República, formuló una iniciativa ante el Congreso de la Unión, a fin de que se reformara la Ley Federal del Trabajo y quedara claramente establecida la obligación de adiestrar y capacitar a los trabajadores por parte de sus patrones.

Así nos encontramos ahora que el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo, después de las declaraciones generales sobre el -- trabajo como un derecho y un deber, agrega al final un párrafo en el -- cual se sostiene que:

"..... Es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores....."

También como era lógico, se modificó el artículo 25 -- fracción VIII para que en el escrito en que consten las condiciones de trabajo, es decir, en el contrato se incluyere la indicación de que -- " el trabajador será capacitado o adiestrado, en los términos de los -- planes y programas establecidos, o que se establezcan en la empresa con -- force a lo dispuesto por la ley " 25 .

Por otra parte, se adicionó el capítulo III bis de la mencionada Ley sobre capacitación y adiestramiento de los trabajadores y se indicó que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento, que le permita elevar su nivel

55* Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, S.F., 1968, quincuagésima séptima edición, artículo 153-0.

de vida y productividad, conforme " a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dispondrá de 60 días para su aprobación o modificación " 56

El capítulo III-bis de la Ley Federal del Trabajo, -- está compuesta por 24 artículos nuevos que comprenden del 153-A al 153-E, los cuales imponen obligaciones para el patrón y otorgan derechos a al trabajador. Así, también " fijan las reglas básicas de la capacitación y el adiestramiento; la intervención de las autoridades federales y el respaldo orgánico del Sistema " 57

En el siguiente capítulo se desglosará el citado capítulo III-bis, y se realizarán los comentarios básicos del mismo.

56 Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa-México, D.F., 1988, quinosegunda edición séptima edición, artículo 153-A y 153-E.

57 Op. Cit. CUEVA, Mario de la, pág. 266.

**ESTRUCTURA Y CARACTERISTICAS GENERALES
DEL SISTEMA NACIONAL DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

Las reformas constitucionales y legales antedichas - constituyen el fundamento jurídico conforme al cual se procedió a instrumentar el Sistema; a tales fines dichas reformas establecen una estructura básica, dotada de mecanismos que permiten la adaptación del Sistema a nuevas situaciones, sin necesidad de alterar sustancialmente la estructura.

Las nuevas normas incluidas en el ordenamiento laboral estatuyeron derechos y obligaciones; así mismo disponen la constitución de órganos de integración paritaria, a fin de garantizar la activa participación de los factores productivos.

El Sistema se estructura en cuatro niveles, a saber:

El nivel base lo forman las "Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento" ⁵⁸, que deben de constituirse en cada empresa del país. Su finalidad radica en vigilar la instrumentación y operación del Sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

El segundo nivel corresponde a los "Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento" ⁵⁹, por rama industrial o actividad económica, son órganos auxiliares de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En el tercero se encuentra el "Consejo Consultivo" ⁶⁰ para las empresas de jurisdicción federal, el cual estará integrado — por cinco representantes de las organizaciones patronal y trabajador —

respectivamente, y por el sector público un representante de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, siendo su titular el que presidirá - el Consejo, un representante de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, de la Secretaría de Energía y Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social. Los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento tendrán bajo su tutela a las empresas de jurisdicción local, - Integradas por el Gobernador de la Entidad Federativa, como presidente, uno de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social, y tres representantes de las organizaciones obreras y patronales. El representante de trabajo fungirá como secretario de consejo. Este nivel está planeado para cubrir al Sistema de Instancias de asesorías.

En el cuarto y último nivel se coloca a la " Secretaría de Trabajo y Previsión Social " ⁵⁰, organismo al que, en materia de capacitación y adiestramiento, la ley le confiere de facultades relacionadas con la organización, promoción y supervisión de Comisiones Mixtas, Comités Nacionales y autorización de planes y programas de agentes capacitadores y de constancias de habilidades laborales.

En lo relativo a métodos, procedimientos y modalidades implantadas al interior de las empresas para proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, los mismos serán establecidos por acuerdo entre patrón y sindicato, a falta de éste entre patrón y trabajador. A las Comisiones Mixtas que se constituyan en cada empresa compete la vigilancia de las acciones que se desarrollen.

50* Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, S.F. 1968. quincuagésima séptima edición, artículo 539 fracción III, y 539-A.

2º Respecto a los contratos colectivos, la Ley estatuyó la obligación de incluir cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como de estipular las bases de integración y funcionamiento de las respectivas Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Los contratos-ley, contendrán también reglas a las que deberán apegarse los planes y programas de capacitación y adiestramiento de la respectiva rama industrial.

Asimismo, congruente con el Sistema implantado se ha establecido el derecho al ascenso.

Descripto a grandes rasgos el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, en el siguiente capítulo se señalará el funcionamiento de la capacitación y adiestramiento y de sus organismos.

ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO E INTEGRACION

DE LA

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

ELEMENTOS BASICOS

El cumplimiento de capacitar y adiestrar a los trabajadores, implica realizar una serie de acciones establecidas en la Ley - Federal del Trabajo; en ella, se detallan diferentes requisitos administrativos y condiciones de organización y ejecución sobre capacitación y adiestramiento.

Es decir, que la Ley Federal del Trabajo hace referencia de los diversos elementos que componen el proceso de la capacitación y adiestramiento. A continuación describiremos sus elementos básicos:

Las empresas del país tienen la obligación de capacitar al total de los trabajadores (art.153-A), para lo que deben ajustarse a los siguientes elementos:

a) En cada empresa deben de constituirse Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (art.153-E), las cuales vigilan, supervisan, autentican y examinan las acciones que sobre la materia se realizan dentro del centro productivo.

Referente a la obligación que tienen los patronos de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, dicha obligación resulta en beneficio de las mismas empresas.

Por otra parte, fue importante que el legislador haya señalado la creación de un organismo, el cual se encargará de la supervisión total de la impartición de capacitación y adiestramiento. Toda vez, de no haberlo legislado, las unidades productivas caerían, una vez más, en la arbitrariedad de violar los derechos que le corresponde al trabajador obtenidos mediante una constante lucha.

b) Las empresas deben formular planes y programas específicos de capacitación y adiestramiento y presentarlos ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su aprobación (art.153-B y 153-C).

El tener lineamientos establecidos para un fin determinado es indispensable para lograrlo, por lo que, es positivo que se haya establecido como una obligación empresarial el formular planes y programas, porque así se establecerá claramente la forma en que operará la impartición de la capacitación y el adiestramiento dentro del sector productivo y como se otorgará a cada trabajador.

c) Todo trabajador sujeto a la capacitación y al adiestramiento, una vez concluida ésta, debe recibir una constancia de habilidades laborales, con la cual acreditará haber llevado y aprobado un proceso de capacitación. Dicha constancia es expedida por el capacitador, y la empresa está obligada a enviar listas de ellas a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para su registro y control (art.153 -V).

El tener un documento que acredite los conocimientos de un sujeto, es primordial, porque es el medio para acceder a mejores puestos y por lo consiguiente obtener beneficios económicos lo que conlleva a una vida más decorosa. En lo referente al envío de las listas a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, es imprescindible, por el hecho de vivir dentro de una sociedad la cual requiere de una regulación para subsistir, y por ende tiene que tener conocimiento de lo que hay interesta en ella.

Asimismo, La Ley Federal del Trabajo especifica y detalla varias disposiciones relacionadas con los elementos antes mencionados, tales son:

- Los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido de los planes y programas ya implantados, deberán presentarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo cuando éste rija en la empresa. Cuando rija contrato individual, deberán presentarse dentro de los primeros sesenta días de años impares (art. 153-N y 153-O).

Los términos establecidos por la Ley son suficientes para poder presentar los planes y programas, tanto en el caso del contrato colectivo como en el individual. Además es un tiempo considerable para poder determinar nuevos métodos de acuerdo con los avances que sufra el país, y así estar en posibilidad de adicionar o modificar los planes y programas.

- La capacitación y adiestramiento pueden proporcionarse dentro de la empresa o fuera de ella, con personal propio (instructores internos habilitados y especializados) o personal externo (instructores independientes o instituciones capacitadoras) y/o mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan (art.153-B).

Consideramos que el legislador no observo las desventajas que representa que el capacitador sea un trabajador de la misma empresa, toda vez que éste sólo se basará en la experiencia propia olvidando que la tecnología, cada vez, avanza más y la mayoría de las veces no contará con la didáctica o facilidad que se necesita para impartir la enseñanza.

- La capacitación y el adiestramiento deberá impartirse durante las horas de jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, convenga trabajador y patrón hacerlo en forma mixta o fuera de ella y, cuando el trabajador desee capacitarse

en una actividad distinta a la de su ocupación, esta instrucción será fuera de la jornada (art.153-E).

Sentimos que es justo que el adiestramiento sea impartido dentro de la jornada de labores, porque si se llevará fuera de la - jornada, el trabajador no tendrá oportunidad en el transcurso del día de convivir un poco con la familia, algo fundamental dentro de la sociedad, toda vez que es la base de la misma. Sin embargo en la práctica no sucede así, violando por tanto la norma citada, ya que la mayoría de las empresas dan adiestramiento fuera de la jornada establecida pasando por alto las sanciones a que pueden hacerse acreedores.

Al respecto hemos tenido la vivencia, por estar dentro de una unidad que imparte capacitación o adiestramiento. Que un número indeterminado de trabajadores solicitan que se les asesore. " a - fin que como trabajadores " qué pueden hacer para que se les capacite o adiestre dentro de su jornada de trabajo .

- Los trabajadores a quienes se imparte capacitación - tienen la obligación de asistir puntualmente a los cursos y demás actividades que intervengan en su capacitación; atender las instrucciones de los instructores; cumplir con los programas y presentar los exámenes de evaluación que se regularan (art.153-H).

Si el legislador está otorgando un beneficio al trabajador, es imprescindible para conseguirlo, que éste cumpla con determinados requisitos, toda vez, que con disciplina se logrará llegar a la meta de lo deseado.

- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas sobre la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores que - ya laboran en la empresa y, asimismo, sobre el procedimiento en la - materia para aquellos que pretendan ingresar a ella (art.153-M).

El legislador al haber regulado la existencia de un contrato, fue beneficioso para el trabajador, porque si no se hubiese reglamentado un documento donde se asentarán los términos en que se va a regir tanto el patrón como el trabajador, volveríamos a caer en arbitrariedades y explotaciones del patrón para con el trabajador.

- Si un trabajador no desea recibir capacitación y adiestramiento por considerarse apto para el desempeño de su puesto, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar un examen de suficiencia ante la entidad instructora que señale la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (art.153-G).

Es conveniente que el legislador haya señalado como necesario acreditar los conocimientos, toda vez, que es el medio de justificar la presencia de determinado trabajador en una área de trabajo. Además es indispensable que se cuente con estadísticas del nivel educativo que tiene el país.

Los elementos antes mencionados son esenciales en el proceso de la capacitación y el adiestramiento: es fundamental que todo empresario los considere y ejecute, sin dejar de seguir los lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

OBJETIVOS

En el artículo 153-F, se precisan los objetos de la capacitación y el adiestramiento. Son los siguientes:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

El trabajador al obtener conocimientos relativos al avance del desarrollo del país no sólo va a beneficiar al país mismo, - permitiendo que la producción adquiera aumentos, sino que él va obtener mejoras al renovar sus conocimientos.

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

La creación de este punto por el legislador es justo, - sin embargo no siempre es así, porque normalmente los puestos de nueva creación son ocupados por otros trabajadores ajenos a la empresa, y no por aquellos conforme a lo establecido por la ley.

III. Prevenir riesgos de trabajo.

La reglamentación de este punto es conveniente, pero - comprobamos con visitas a diferentes unidades productivas, que por no incrementar gastos económicos, el equipo que utiliza el trabajador ya es deteriorado, lo que implica riesgos para el trabajador.

IV. Incrementar la productividad.

Creemos que éste es, en rigor el objetivo fundamental de

todo el procedimiento de la capacitación. México demanda un aumento de su productividad para lograr la competitividad en los mercados internacionales, los cuales reclaman una mayor calidad en sus productos. La productividad se entiende " como un concepto purivalente; beneficio económico para el trabajador, para el patrón y para la economía nacional " 59 .

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Es necesario que el trabajador renueve día a día sus habilidades, con el fin, de que en cualquier momento pueda desarrollar con eficiencia cualquier trabajo.

El beneficio económico del trabajador se demuestra en la fracción IX del Apartado A) del artículo 123 Constitucional, el inciso b) al señalar las atribuciones de la Comisión Nacional encargada de fijar la participación, " ordena que se tomen en cuenta las condiciones generales de la economía nacional, la necesidad de fomentar el desarrollo individual del país, el interés razonable que debe de participar el capital y la necesaria reinversión de capitales ".

INSTRUCTORES

De acuerdo a lo ya mencionado y precisando, lo señalado en el artículo 153-B los instructores pueden ser los propios trabajadores de la empresa; profesores especialmente contratados o instituciones, escuelas u organismos especializados. Se admite también la posibilidad de que se efectúe la instrucción mediante sistemas generales consignados y registrados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En el artículo 153-C se precisa que las instituciones o escuelas que deban impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente deberán estar autorizados por la propia Secretaría.

Referente al personal que impartirá capacitación o adiestramiento, y el cual estará autorizado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, consideramos que el legislador debió de ser más exigente en este aspecto, porque impartir capacitación o adiestramiento no sólo es suficiente el conocer superficialmente el manejo de determinado equipo o herramienta, y así poder obtener autorización, es decir que para que la Secretaría dé la autorización a determinado sujeto para impartir capacitación, éste deberá, demostrar haber cursado los cursos suficientes o hasta tener estudios medios o superiores, toda vez que de ellos depende el desarrollo industrial del país. Encontrándonos, así que los instructores que dan capacitación o adiestramiento, muchas veces, por no decir la mayoría no cuentan ni con el nivel básico, ocasionando que el trabajador no pueda adquirir el conocimiento necesario y por lo tanto ser más apto para su desempeño.

En el artículo 153-E, indica que la capacitación o adiestramiento debe efectuarse durante las horas de jornada de trabajo. Se acepta, como excepción que los trabajadores y el patrón convengan que se imparte de otra manera, atendiendo a la naturaleza de los servicios. La capacitación entendida como vía de acceso a una actividad digna

tista a la habitual, deberá realizarse fuera de la jornada de trabajo.

En lo referente al adiestramiento es justo que el legislador lo haya contemplado dentro de la jornada de trabajo, porque así el trabajador va obtener mayores conocimientos, al poder combinar lo teórico con lo práctico, es decir que al recibir el adiestramiento dentro de la jornada de trabajo le va a permitir utilizar sus propias herramientas y equipo, lo que conlleva que al término del adiestramiento el trabajador las utilice con más habilidad. Pero vemos que esta disposición no se cumple en su totalidad, porque hemos tenido la experiencia de constatar que los empresarios ponen como condición para proporcionar destrezas y habilidades al trabajador que éstas sean fuera de su jornada de trabajo, sin importarle el perjuicio que le ocasiona a sus trabajadores y a la violación que está incurriendo como patrón. Por otra parte, consideramos que la capacitación, atiende antes la productividad que al impulso del trabajador por obtener condiciones económicas y de vida más convenientes. Es lógico que no se haga con sacrificio patronal del tiempo trabajado.

En sí, la capacitación o adiestramiento, cuando se otorga, es fuera de la jornada de trabajo, por lo que el legislador debe de proceder con lo conveniente, a fin de que se cumpla la disposición contenida en el artículo 153-E.

En el artículo 153-E, que ya hemos comentado se indica que la capacitación puede proporcionarse dentro o fuera de la empresa.

Al respecto, consideramos que esta disposición es positiva, es decir que se puede dar capacitación dentro o fuera de la empresa.

INSTITUCIONES O ESCUELAS

La Ley autoriza que la capacitación y el adiestramiento sean impartidos por instituciones o escuelas. Estas deberán registrarse e inscribir a su personal docente en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (art.188-C). Por ello deberá satisfacer los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, estarán preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

En este punto, se vuelve a señalar que los instructores que imparten capacitación o adiestramiento no cuentan con los conocimientos suficientes, ocasionando un atraso para el trabajador, por lo que consideramos que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social debe realizar lo conducente, a efecto de cumplir esta disposición legal, es decir, que los instructores que den capacitación o adiestramiento tengan un nivel profesional de la rama industrial que deseen transmitir conocimientos.

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretenden impartir dicha capacitación o adiestramiento;

Se vuelve hacer hincapié que la Secretaría debe ser más exigente para otorgar permiso para aquel sujeto o escuela que desee impartir capacitación o adiestramiento.

III. No estar ligadas con personas o instituciones que

propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º Constitucional [art. 153 -P].

Estado de acuerdo con Néstor Buen Lozano, este requisito no concuerda con la realidad, porque de aplicarse en sus términos este criterio, " desaparecerían una multitud de escuelas y el país sufriría un quebranto en su nivel educativo " 60

60ºÍdem.tomo II. pág. 306.

**PLANES Y PROGRAMAS
DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

IMPORTANCIA

El capacitar y adiestrar a los trabajadores, es una actividad que se ha desarrollado en muchas ocasiones, de manera informal. Ha hecho falta contemplar una serie de aspectos indispensables para considerarse como tal, ya que, en la actualidad, no solamente consiste en transmitir conocimientos o desarrollar una habilidad a un aprendiz, sino implica todo un proceso administrativo instruccional para alcanzar los resultados esperados.

Es decir, la capacitación y el adiestramiento son procesos de enseñanza que requieren de los medios adecuados, a fin de contribuir a su funcionamiento. En caso contrario, al no tener todos los elementos necesarios que conadyuvan a su desarrollo, tendremos que el resultado será poco beneficioso e infructuoso.

Por lo tanto, es importante establecer procedimientos que contribuyan a ordenar y crear eventos de instrucción en los centros productivos. Este procedimiento es formular planes y programas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores.

Haciendo hincapié en su propósito, ya que, es donde reside su alcance, la elaboración de los planes y programas no deben ser entendidos como un mero trámite administrativo que ayude a cumplir con la Ley; sino que su cumplimiento debe estar dirigido a estructurar y organizar todas y cada una de las actividades de enseñanza-aprendizaje, con el fin de satisfacer las necesidades de capacitación y a-

diestramiento de los trabajadores y de la empresa.

MARCO CONCEPTUAL

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social ha establecido una definición para unificar criterios sobre lo que debe considerarse como plan y programas de capacitación y adiestramiento; esta es la siguiente:

* **PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**- Documento - que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de - capacitación y adiestramiento, respecto a cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una - visión general de los programas que lo componen * 61 .

* **PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**- Parte de un plan que contiene, en términos de tiempo y de recursos y de manera - personalizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el - patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o - categoría ocupacional * 62 .

Las actividades de instrucción, en el trabajo, son las acciones de capacitación y adiestramiento, dichas actividades se han - entendido bajo la denominación de curso, el cual se define como:

* Conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje, -

61*Oficio 01.6364 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de enero de 1979.

62*Idem.8 de enero de 1979.

para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo y cuya reunión conforme un programa de capacitación y adiestramiento = 43 .

Concluyendo, podemos decir que un plan y los programas indican la dirección que debe tener la empresa y los trabajadores, ya que en el plan y en el programa se planean las acciones de capacitación y adiestramiento que se llevarán a cabo, además se delimitan todos y cada uno de los procedimientos, actividades, recursos y tiempo que se efectuarán para la realización de la capacitación y adiestramiento.

FUNDAMENTO LEGAL Y CARACTERÍSTICAS

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se encuentra delineado el fundamento de los planes y programas. Asimismo, encontramos en dicha Ley disposiciones sobre su formulación y aprobación; a continuación mencionaremos algunas de estas disposiciones:

a) Los trabajadores deberán ser capacitados conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (art.153-A).

Consideramos que es beneficioso para el trabajador que el legislador haya determinado que los planes y programas estén formulados con su cooperación, porque de esta manera se ejecutará la capacita

ción y el adiestramiento de acuerdo con los deseos e intereses de quienes van dirigidos, es decir del trabajador.

b) Los patronos podrán convenir con los trabajadores -- que se les proporcione la capacitación y el adiestramiento, dentro o fuera de la empresa, con personal propio o externo o mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan (art.153-B).

El patrón y el trabajador como dos sujetos con derechos y obligaciones pueden negociar entre ellos como se impartirá la capacitación y adiestramiento en beneficio de sus intereses y de un interés social. Sin embargo, en la mayoría de los casos sólo se toma en cuenta los intereses de la empresa.

Se entiende por Sistema General de Capacitación y Adiestramiento al programa que, registrado en la Secretaría de Trabajo y -- Previsión Social, " contiene un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje, integrado por módulos y materias para la adquisición, -- complementación o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a una ocupación o puesto de trabajo específico y al cual se pueden adherir los patronos en los términos del artículo 153-B " 64.

Debemos de entender por adhesión a los sistemas generales, la contratación de alguna institución capacitadora e instructor - externo independiente bajo la clasificación de sistemas generales. Con sideramos que resulta ventajoso porque al contratar los servicios de -- una institución capacitadora o de un instructor externo, éstos tendrán la visión de una tecnología más avanzada, toda vez que tienen la obligación de renovar sus conocimientos. Pero también es desventajoso para

64*Oficio 61-5360 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de octubre de 1979.

el trabajador porque en el momento de aplicar sus conocimientos dentro de la unidad productiva se encontrarán que la maquinaria es obsoleta y de nada habrá servido la capacitación o el adiestramiento logrando así que el patrón pierda todo interés de capacitar o adiestrar a sus trabajadores.

Resumiendo este inciso, el plan y los programas de una empresa, pueden ser de tres formas: mediante el desarrollo de programas específicos con instructores internos o externos; mediante la adición a sistemas generales; o bien a través de una combinación de las dos opciones.

c) Los cursos y programas podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad económica (art. 153-D).

Es positivo que el legislador haya estipulado que un curso puede ser para varias empresas o para determinadas ramas industriales, con esta disposición el legislador beneficia al empresario disminuyéndole gastos, que debiese hacer si tuviera que realizar cursos y programas específicos para su empresa. Sin embargo encontramos que en la actualidad la pequeña y mediana empresa no cuentan con cursos al efecto, menos con planes y programas de capacitación y adiestramiento.

d) Los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido de los planes ya implantados deberán presentarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo cuando éste rija en la empresa. Cuando rija contrato individual deberán presentarse dentro de los primeros sesenta días de años impares (art.153-H y 153-C).

De esta disposición entendemos que de la contratación - que exista en las empresas, dependerán los plazos para presentar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado ejecutar. Esta obligación al no ser observada por parte de los empresarios, éstos se harán acreedores de la sanción prevista en el artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo, a pesar de esta sanción administrativa, nos encontramos que en México no se cumple en su totalidad dicha disposición.

En el caso de que los planes y programas se hayan presentado con antelación al término establecido por la Ley, los empresarios no se eximirán de la obligación de presentarlos en los periodos señalados en la fracción I del artículo 150-Q.

e) Los planes y programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años.

Es importante que el legislador haya señalado dentro de que tiempo se presentarán los planes y programas, así se basarán lo establecido sin mínimos ni mucho menos máximos de tiempo.

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

Es importante la creación de este punto, toda vez que la capacitación y adiestramiento, debe otorgarse, a todos y cada uno de los componentes de una empresa. En el caso de que se otorgará a determinado personal se ocasionaría desigualdades, y las relaciones no serían armónicas ocasionando para los capacitados o adiestrados que no desempeñarán sus funciones con agrado.

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirán

rá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.

Es importante que el legislador haya contemplado el total capacitamiento cuando fuese necesario por etapas para cubrir a todos los trabajadores del centro de trabajo.

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

En todo procedimiento deberá haber un ordenamiento para obtener un buen resultado, y si en una empresa existen trabajadores de un mismo puesto y categoría es conveniente que la empresa, el trabajador, o en su caso el sindicato señalen en los planes y programas cuáles serán los elementos que intervendrá para determinar qué trabajador será primeramente capacitado. Evitando así conflictos de desigualdades entre los trabajadores.

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

El que las entidades instructoras cuenten con un registro, es indispensable, porque no cualquier institución podrá impartir capacitación o adiestramiento sin estar debidamente autorizada.

VI. Aquellas otras que establezcan los criterios generales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación (art.153-0).

Siendo la Secretaría el organismo jurídico, encargado del funcionamiento de la capacitación y el adiestramiento, es esencial, por lo tanto que determine los lineamientos generales de como se

van a diligenciar las acciones de capacitación y adiestramiento.

Una vez terminados los planes y programas elaborados en común acuerdo entre trabajador y patrón, éstos deberán presentarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, directamente, o a través de las Delegaciones Federales del Trabajo ubicadas en las Entidades Federativas.

En conclusión señaláremos que cuando se cubran las necesidades de los trabajadores, las acciones de capacitación y adiestramiento serán eficaces, provocando que un trabajador desarrolle adecuadamente su labor.

El capacitar o adiestrar debe seguir un desarrollo ordenado para que los recursos invertidos sean aprovechados. Desarrollo — que debe de estar delineado en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, teniendo como primer paso la detección de necesidades de los trabajadores, formulándose así cursos para satisfacer las necesidades detectadas, a fin, de lograr la organización de estos cursos se desarrollarán procedimientos, que como ya se dijo constituirán los programas formando el plan de capacitación y adiestramiento.

La legislación de los planes y programas es esencial e imprescindible, porque así la capacitación y adiestramiento tendrá un desarrollo ordenado. Si el desarrollo es organizado en determinado centro productivo, tendrá una visión interesante, despertando el interés de los trabajadores como del patrón, en el sentido, de que las deficiencias que existen en su centro productivo podrán satisfacerse y en beneficio de ambos; así habrá más empeño de otorgar y recibir capacitación y adiestramiento.

Esto demuestra la importancia de la creación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

**COMISIONES MIXTAS
DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

Las comisiones Mixtas son la base del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, y su funcionamiento permite asegurar la importancia de las actividades que se desarrollen de capacitación y adiestramiento en cada centro productivo del país. Las comisiones reúnen y coordinan los esfuerzos de los elementos de la producción, es decir, trabajador y patrón de acuerdo a la obtención de los propósitos establecidos en la capacitación y adiestramiento.

Consideramos que su legislación es importante, porque establece la vía de comunicación que concede para que los trabajadores - den opiniones, manifiesten y expongan sus inquietudes y ansiedades en relación con los métodos empleados para la impartición de capacitación y adiestramiento establecidos en su centro de trabajo.

Las comisiones también actúan como enlaces de comunicación entre sus representantes y el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad correspondiente. La cooperación que las comisiones otorgan, a través de información que se le otorgue, con este apoyo logrará el comité tener éxito en sus actividades encomendadas, conociendo así los procedimientos y resultados realizados en el proceso de capacitación y adiestramiento de cada empresa.

FUNCIONES DE LA COMISION

En lo referente a las funciones de las comisiones, la normatividad les atribuye la vigilancia de la " instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (art.153-1).

Es decir, su creación legislativa obedece para ejecutar, en su totalidad el cumplimiento de las normas legales en materia de capacitación.

Dentro de los planes y programas de capacitación y adiestramiento se encuentran inmersos los sistemas y procedimientos a - que se refiere la Ley, formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato, a falta de éste, entre patrón y trabajadores y aprobados - por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (art.153-A).

El legislador acertó en crear un órgano con visión de ejecutamiento, de vigilancia, de supervisión, porque así, de la información que se le proporcione, la comisión podrá analizar las actividades que se estén desarrollando, si son adecuadas a lo establecido -- dentro de los planes y programas, o bien cuando lleve a cabo sus visitas domiciliarias podrá detectar las deficiencias y realizar una investigación de sus causas, y conforme a todo esto, proponer medidas para incrementar la eficiencia y calidad de la capacitación y adiestramiento que se proporcione a los trabajadores.

Sin embargo, la existencia de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y la creación de planes y programas, es algo feble, pero encontramos que en la realidad, no es todo tan -- bonito, porque y especialmente en la pequeña y mediana empresa, no existen y si existen, es sólo con la finalidad de cubrir con un requisi-

to de Ley.

En forma general las funciones de la comisión son las siguientes:

a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Todo procedimiento requiere de un órgano de vigilancia, la capacitación y adiestramiento también lo necesita para un buen resultado, asertadamente y con esa finalidad el legislador creó la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

La tarea de impartir capacitación y adiestramiento es una actividad benéfica por ser de interés social, principalmente para la base del sistema productivo, pero nos encontramos que a esta área es la menos capacitada, será porque la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento no ejecuta en su totalidad las funciones que le son encomendadas.

b) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa (art.153-I).

La función arriba citada es positiva, toda vez que de aplicarla al trabajador tendrá un desarrollo placentero, y habrá un beneficio económico tanto para el trabajador como para el patrón y por supuesto para el país.

c) Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan a los trabajadores (art.153-F).

A efecto, de evitar arbitrariedades en perjuicio del pueblo mexicano, es acertado que la comisión tenga como una de sus funciones determinar que un documento sea legal. Pero esta disposición debería abarcar su función en comprobar los conocimientos del capacitador, no sólo la fidedignidad de un papel, porque encontramos que en la realidad los capacitadores no cuentan con los conocimientos necesarios y no se adecuan a las necesidades del capacitado. Y siendo así, que caso tendrá que un capacitador expida un documento donde se haga constar los conocimientos de un determinado sujeto, si él no cuenta con dichos conocimientos.

d) En caso de que una empresa hubiera varias especialidades o niveles en relación con el puesto al que la constancia se refiere, el trabajador mediante examen que practique la Comisión Mixta reglamentaria, acreditará para cual de ellos es apto (art.153-V).

e) Designar a los comisionados encargados de firmar las constancias de habilidades laborales de los trabajadores.

Referente a las dos funciones anteriores, estamos de acuerdo con la norma.

INTEGRACION DE LA COMISION

En relación a este aspecto, el ordenamiento laboral estatuye que en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (art.153-I), más de una cuando las relaciones laborales así lo requieran.

En concordancia con ello, la Ley establece la obliga-

ción patronal de participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo (art. 132 - fracción XXVIII).

La Ley dispone que las Comisiones Mixtas se integrarán por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón (art.133-I). Quedando de la siguiente forma:

"

. Empresas con número de trabajadores no mayor de 20, un representante por sector;

. Empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores, tres representantes por sector; y,

. Empresas con más de 100 de trabajadores, cinco representantes por sector.

Incrementándose en forma proporcional a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan en la empresa, a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en ella y a la naturaleza de la maquinaria y equipo empleados " 45 .

Creemos que el legislador al no haber señalado dentro de la Ley Reglamentaria el número de representantes de cada sector en base al número de trabajadores de la empresa, se está dejando ver la existencia de una laguna. Ocasionando que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento este integrada por un número inexacto, pudiendo además ocasionar irregularidades dentro de la comisión.

45*Diario Oficial de la Federación del 10 y 12 de agosto de 1994.

REQUISITO PARA SER MIEMBRO DE LA COMISION

Los requisitos para ser miembro de la comisión serán - señalados de común acuerdo entre patrón y trabajador. Considerando la importancia de las funciones que competen a las comisiones, los integrantes de las mismas deben cumplir los siguientes requisitos:

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- a) ser trabajadores de la empresa;
- b) ser mayores de edad;
- c) saber leer y escribir;
- d) ser reconocido por su buena conducta;
- e) ser designado por los trabajadores, en el caso de que exista sindicato será conforme a las disposiciones estatutarias del mismo. A falta de sindicato, ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa; y,
- f) aquéllos otros que acuerden los trabajadores.

REPRESENTANTES DEL PATRON

- a) ser mayores de edad;
- b) saber leer y escribir;
- c) tener buena conducta;
- d) poseer conocimientos técnicos sobre los labores y procesos tecnológicos propios de la empresa; y,
- e) ser designado por los patronos o representante le-

gal. " 46

El legislador debe de incluir estos requisitos en la Ley Reglamentaria, a fin de no pasar por alto su observación.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que es incompatible el desempeño como instructor interno y como representante de la comisión. Ello en virtud de las funciones de vigilancia que la Ley confiere a las comisiones dentro de la empresa.

A partir de la vigencia de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, nace la obligación de formar en las unidades productivas la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Cuando una empresa surge, es decir que sea de nueva creación, deberá crearse en la brevedad más posible la correspondiente comisión.

En lo que se refiere a la obligación de comunicar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social sobre la integración y funcionamiento de la comisión, se distinguen:

- . Empresas que rigen sus relaciones laborales por contrato individual de trabajo; y,
- . Empresas que rigen sus relaciones laborales por contrato colectivo de trabajo.

En el primer caso, la Ley Federal del Trabajo establece que deberán someter a la aprobación de la Secretaría, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar; deberán informar, asimismo sobre la constitución y bases generales de funcionamiento de las Comisiones Mixtas (art.183-0).

Con respecto a las empresas en las que existe contrato colectivo de trabajo, el ordenamiento laboral estipula que éstos contendrán las bases para la integración y funcionamiento de las comisiones (art.391 fracción IX). Igual requisito deben cumplir los contratos-ley (art.402 fracción V).

Es importante, que las empresas que figen sus relaciones laborales mediante contratación colectiva deben someter a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social sus planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga de su contrato colectivo (art.153-N).

Es conveniente lo estipulado en la norma legal, en cuanto al señalamiento del término de como va operar la presentación de los lineamientos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, ante autoridad laboral, elaborados en las unidades productivas. De esta manera las empresas tendrán la obligación de presentar los planes y programas dentro del plazo señalado por Ley, en caso contrario los presentarían cuando quisieran y hasta dejarían de cumplir con una obligación, violando la norma establecida.

**COMITES NACIONALES
DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

La Ley prevé la constitución de comités nacionales de capacitación y adiestramiento por ramas industriales o actividades (art.153-K). En ellas participarán los patronos, sindicatos y trabajadores libres. Su constitución será promovida mediante convocatoria - de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la que dictará las normas pertinentes a la designación de sus miembros y a su organización y funcionamiento (art.153-l).

Los comités nacionales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (art.153---K).

Las funciones de los comités serán las siguientes:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.

Si la capacitación y el adiestramiento beneficia al -- país en su desarrollo económico, y por lo tanto social, es lógico que también colabore en determinar los requisitos o elementos que necesita el proceso de capacitación y adiestramiento para su desarrollo. Por lo que la reglamentación de los comités como órganos auxiliares de la Secretaría es elemental.

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la ma---

quinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

Esta fracción consideramos que es importante, en el caso de que el sujeto que se capacite o adiestre fuera de una empresa, - pueda contar con un medio para poderse emplear.

Por otra parte, en la mayoría de los casos los empresarios prestan poca atención al mal estado que guardan su maquinaria y herramientas, la cual puede ocasionar riesgos para sus trabajadores, - por lo que es pertinente que el legislador haya señalado un órgano que analice las particularidades de los materiales utilizados por el trabajador.

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

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

En lo referente a la fracción tercera y cuarta, volvemos hacer hincapié que si la capacitación y adiestramiento beneficia en el aumento de la producción lo que conlleva a un avance en el desarrollo del país. Es lógico entonces que los representantes del Gobierno - propongan métodos de capacitación y adiestramiento.

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

Es adecuada la reglamentación de esta fracción, en el sentido, si están realizando acciones sin que haya como resultado lo--

gros, dichas acciones serían vanas e infructuosas. Por lo tanto, el proceso de capacitación y adiestramiento requiere de una revisión en sus resultados, a efecto, si son positivos, mejorarlos, y en el caso de que sean negativos analizar sus causas y proponer soluciones.

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto (art.153-K).

Estamos de acuerdo con el legislador.

En realidad estos organismos constituyen un instrumento de alimentación de información que la Secretaría analiza con el objeto de que se dispongan, por los organismos competentes, las medidas legislativas y administrativas para el perfeccionamiento de la formación profesional de los trabajadores.

Es importante dejar asentado que la Ley prevé la intervención de las autoridades estatales, a fin de coadyuvar con los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento (art.529 fracción V).

Con finalidad parecida se regula la integración y funcionamiento de un organismo estatal que llevará el nombre de " Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento ", mediante el cual cada Entidad Federativa colaborará, a los fines de capacitación y adiestramiento con la Federación (art.529 fracción II). Estos Consejos Consultivos Estatales se formarán por el Gobernador de la Entidad Federativa, quien lo presidirá; siendo representantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secre-

taría de Trabajo y Previsión Social fungirá como secretario del consejo (art. 539-B).

Un sólo organismo no es suficiente para la ejecución de un proceso trascendental para el desarrollo de un país, como es la capacitación y el adiestramiento, por lo que se requiere de la colaboración de otros, y acertadamente se crearon los Comités y Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

El inicio del proceso de capacitación y adiestramiento en las empresas, es la constitución de las Comisiones Mixtas; y seogan en los elementos administrativos que tanto el patrón como los trabajadores deben desarrollar, con la finalidad de aumentar su eficacia.

La meta de este proceso, es el logro, por parte del trabajador, de un documento que lo acredite para ejecutar un cargo determinado.

El trabajador al adquirir una constancia de habilidades laborales, la cual es expedida por un capacitador, significa el testimonio de su aptitud.

Asimismo, consideramos que el acrecentar las aptitudes de todo trabajador de la empresa, debe de ser el fundamento del proceso de capacitación y adiestramiento. En el caso de que las actividades de instrucción en el trabajo, no tengan como finalidad incrementar las habilidades del trabajador, entonces resulta incoherente y sin sentido su desarrollo.

CONCEPTO E IMPORTANCIA

En el momento que un trabajador haya recibido toda la instrucción necesaria para el desarrollo de su puesto, mediante cursos formulados y aplicados adecuadamente, se estima, entonces, que reúne las condiciones para jugarle cartas en una área de trabajo.

Una vez, que el trabajador a logrado obtener los conocimientos necesarios puede exigir que se le acrediten dichos conocimientos o habilidades, por medio de un documento, y con esa finalidad se crearon las constancias de habilidades laborales.

Cuando un curso no satisface los conocimientos o habilidades que desea adquirir el trabajador, éste tiene el derecho de participar en otros hasta que haya obtenido lo requerido para el desempeño de su labor.

FUNDAMENTO LEGAL

La Ley Federal del Trabajo establece lineamientos específicos para la expedición de las constancias de habilidades laborales; siendo los siguientes:

a) Las constancias de habilidades laborales son expedidas por el capacitador (art.153-V).

Es correcto que se haya legislado, que los responsables de extender un documento comprobatorio de conocimientos, son los instructores de capacitación y adiestramiento, toda vez que estos sujetos son los únicos que tienen la certeza de determinar, si un trabajador tiene o no los conocimientos o en su caso las habilidades.

b) Las constancias surtirán plenos efectos para fines de ascenso dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación (art.153-V).

Al respecto, creemos que el legislador no fue justo, al

haber legislado que las constancias de habilidades laborales sólo surtirán efectos dentro de la empresa donde se está otorgando la capacitación o adiestramiento, por lo que de esta manera se limita las oportunidades de separación que pueda tener el trabajador fuera de la empresa capacitadora. En cada empresa que se presentarán constancias de cero, y entonces tendría caso la expedición de constancias.

Consideramos, que el legislador debiese realizar una reforma al respecto, a fin de que las constancias surtirán efectos -- también fuera de la empresa capacitadora.

c) Si en una empresa existen varias especialidades en el puesto a que la constancia se refiera, la Comisión Mixta acreditará mediante examen que la practique al trabajador, para cual de ellos es apto (art. 133-F).

Referente a este punto, estamos de acuerdo con el legislador, que la Comisión Mixta debe de determinar mediante examen que puesto debe de ocupar el trabajador, cuando éste tenga varias habilidades, y colocarlo, así en el puesto donde tenga mayor número de conocimientos o habilidades.

d) Las empresas deben enviar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para su registro y control, listas de las constancias expedidas a sus trabajadores (art.133-V).

Es importante que la Secretaría tenga conocimiento de todos los trabajadores que hayan sido capacitados o adiestrados, a fin de determinar el nivel de los trabajadores de México.

En conclusión, consideramos que la obligación de expedir constancias de habilidades laborales, no debe entenderse como un mero trámite legal, sino como un mecanismo que permite unir las posi-

bilidades de superación con la capacidad obtenida mediante la capacitación y el adiestramiento.

**ORGANISMOS QUE REGULAN E IMPARTEN
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

En el vértice de la pirámide, es decir de la estructura orgánica de la capacitación y adiestramiento, se encuentra la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, siendo sus funciones primordialmente dos, por una parte tiene bajo su responsabilidad el " empleo y por otra la capacitación y adiestramiento " ⁶⁷ . Tema que venimos tratando.

La estructura y funcionamiento orgánico de la Secretaría aparecen consignados en la ley.

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tienen como objetivos:

- . organizar, promover y supervisar la capacitación y a adiestramiento de los trabajadores; y,
- . registrar las constancias de habilidades laborales - (art.537).

El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, está a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social por conducto de las unidades administrativas de las mismas (art. -- 538).

De conformidad con lo que dispone el artículo 538, y para los efectos del artículo 537 de la ley, a la Secretaría de Trabajo

67*Ob.Cic.BUDV LOZANO, Réctor de.pág. 303.

Ja y Previsión Social corresponde las siguientes actividades en materia de capacitación o adiestramiento de los trabajadores (art.53B fracción III).

- a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgar conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento, que corresponde;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patronos presenten;
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

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

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

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

j) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en esta materia.

La capacitación y adiestramiento es un instrumento valioso para lograr un mejor desarrollo; avance que es apremiante para g tener mejores condiciones de vida para los miembros de un país, como es México.

Lógico, es entonces, que este proceso tenga un superior jerárquico, como lo es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que constituye los organismos encargados de la realización de g todo el sistema de capacitación y adiestramiento, y por ende, tiene la vigilancia del estricto cumplimiento de las funciones encomendadas tanto de la Comisión Mixta como de los Centros Nacionales.

Si el patrón, el trabajador, o en su caso, los g estados determinan los lineamientos de como se impartirá la capacitación y adiestramiento, plasmados en los planes y programas. Por lo tanto,-

es determinante que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como superior jerárquico, manifieste también los criterios que deben observar los planes y programas, en forma general, y así aprobarlos, modificarlos o rechazarlos, así como establecer sistemas de todo el proceso, toda vez, que tiene una visión más panorámica, en el sentido de que los beneficiados no sólo serán trabajador, patrón, sino el país mismo.

La Secretaría, asimismo, debe tener un control de las instituciones que otorgan capacitación o adiestramiento, y de las constancias que expidan los capacitadores para evitar incurrir en la ilegalidad de que escuelas den capacitación, sin tener los conocimientos suficientes, o que las constancias no sean documentos fidedignos.

Por otra parte, el legislador debiese de implantar sanciones más severas para que se cumpla la obligación de dar capacitación y adiestramiento por parte del patrón. Además incluirías dentro del Capítulo III-Bis que venimos tratando.

Por último, en lo que se refiere a la coordinación que debe haber entre la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública, es conveniente la coordinación, toda vez, que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, siendo la encargada del proceso debe tener en cuenta la opinión de Educación Pública, ya que es la encargada de impartir educación, y si la capacitación es educación, por lo tanto la Secretaría de Educación Pública debe intervenir para el desarrollo del proceso de capacitación y adiestramiento.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS DE CAPACITACIÓN

El proyecto de los centros de capacitación surgió a raíz de que el país necesitaba una alternativa para los miles de jóvenes que terminaban la educación primaria. En 1962, el entonces Secretario de Educación Pública, Jaime Torres Bodet, asistió a una convención internacional de secretarios de educación, donde conoció proyectos similares y reconoció que la creación de centros de este tipo era una necesidad imperiosa para México. Así, el 21 de noviembre del mismo año, durante la V Asamblea Plenaria del Consejo Nacional Técnico de la Educación, celebrada en la Ciudad de México, surgió el Plan para la creación de centros de capacitación para el trabajo industrial y agrícola.

Entre los factores que se tomaron en cuenta para la creación de los centros de capacitación para el trabajo industrial, destacan los siguientes:

- El problema demográfico de México, que por sus altas proporciones plantea serios problemas tales como el educativo y el de proporcionar ocupación remuneradora y estable a los grupos de personas que anualmente se integran al mercado de trabajo.

- El desarrollo industrial, que debido a la tecnología moderna exige mayor grado de calificación y especialización. Por lo tanto es necesario adiestrar la mano de obra para una industria en expansión y una tecnología más dinámica.

- El problema de los miles de los jóvenes que terminan la instrucción primaria, urgidos de incorporarse a las actividades pro

Directivas del país.

- El alto índice de trabajadores sin preparación en el ejercicio de una labor específica * 68 .

Los cursos que de inmediato se impartieron son los que a continuación se enumera: capacitación en taller de máquinas-herramientas, en electricidad, en radio, en mecánica automotriz, en dibujo, - en soldadura, en instalaciones sanitarias, en carpintería, en albañilería, en moldes de fundición, en tejido mecánico de punto, en cerámica y en corte y confección.

El Sistema de Centros de Capacitación presentaba el siguiente panorama:

- Capacitar jóvenes como obreros.
- Intenar la capacitación y adiestramiento a las necesidades de la industria.
- Hacer que la capacitación sea productiva y de promoción social.
- Inculcar ideales y hábitos de trabajo * 69 .

El 4 de mayo de 1965, apareció en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto de creación de la Unidad de Centros de Capacitación, siendo Dirección el 9 de agosto de 1965.

Concluyendo podemos decir que el Subsistema de Capacitación se apoya en el postulado Constitucional, según el cual, "... el

68*Ob.Cit. VAZQUEZ GUTIERREZ, Alejandro. pág. 20.

69*Idea. pág. 27.

trabajo es digno y socialmente útil, siendo un derecho de todo los trabajadores y obligación para los patronos proporcionar a sus colaboradores capacitación y adiestramientos para y en el trabajo". Así, el Ejecutivo Federal promovió ante el H. Congreso de la Unión la modificación de las fracciones VIII y XXI del Apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su correspondiente reglamentación en la Ley Federal del Trabajo, para crear un sistema nacional de capacitación y adiestramiento que permitiera actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador. Bajo este marco legal se encuentra inserto el Subsistema de Capacitación.

Dentro de este subsistema se prepara la base de obra calificada mediante cinco modalidades:

" - Cursos de capacitación formativa, dentro de un sistema no escolarizado dirigido a hombres y mujeres que requieran del aprendizaje de un oficio para adaptarse rápidamente a un puesto de trabajo.

- Cursos de formación acelerada específica para cubrir necesidades en materia de capacitación o adiestramiento de obreros en servicio; se ofrecen como un apoyo a la capacitación en el trabajo y se realizan mediante convenio con empresas o sindicatos.

- Acciones móviles de capacitación que consisten en el desplazamiento de los instructores hacia las industrias para impartir capacitación a sus trabajadores utilizando las instalaciones y el equipo de éstas, o bien los instructores se dirigen a las comunidades con equipo y herramientas del centro de capacitación más cercano para impartirla en las instalaciones de la localidad, como son escuelas, hogares móviles acondicionados " 70 .

El objeto de estos cursos es dar oportunidad de actualización y opción de empleo a corto plazo.

La Dirección General de Centros de Capacitación, no desarrolla la función de capacitación de acuerdo a los lineamientos establecidos en sus objetivos; en el transcurso de un análisis hemos encontrado las siguientes observaciones:

a) Los planteles no cuentan con el suficiente material de herramientas y maquinaria, a fin que los capacitadores desarrollen el 80% de práctica, requisito que se exige para otorgar las constancias de habilidades laborales.

b) Los instructores no tienen los suficientes conocimientos para cubrir las necesidades que presentan los capacitandos, ya que muchas veces se dirigen hacia ellos con un léxico obscuro, es decir no tienen pedagogía ni didáctica, algo esencial para la impartición de cualquier enseñanza.

c) En consecuencia de los dos incisos anteriores, se ha provocado un número gigantesco de deserción en los planteles al grado que el capacitador llega a tener sólo un alumno.

Por lo anterior, consideramos que las autoridades superiores debiesen considerar estas irregularidades, realizando una investigación dentro de la Dirección General de Centros de Capacitación, a fin de corregir estas anomalías y cumplir con los postulados encargados a la Secretaría de Educación Pública.

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

EN EL

MEXICO DE HOY

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
EN EL
MEXICO DE HOY

En los capítulos anteriores hemos descrito la capacitación y el adiestramiento, desde sus orígenes hasta su concepción y su manifestación legal.

Ahora nos toca realizar un análisis referente a su operatividad, es decir su desarrollo en la práctica, los beneficios que presenta en la actualidad.

Primeramente comenzaremos a describir las necesidades y la problemática que presenta impartir capacitación y adiestramiento en el México de hoy.

**NECESIDADES
DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

Las exigencias del desarrollo y de la productividad, se enfrentan a la necesidad de modernizar los procesos de capacitación. La necesidad de capacitarse y adiestrarse se concibe no sólo como una necesidad económica y política, sino también social, toda vez que dá lugar a un trabajo digno, decentemente remunerado.

El índice de capacitación y adiestramiento ha aumentado, sin embargo todavía existe un gran número de trabajadores sin capacitarse o adiestrarse.

De una entrevista que realizamos en las calles de la Ciudad de México, encontramos que la formación intelectual prevalece sobre la práctica, es decir, que el trabajo manual se subestima, dando lugar, a que muchos oficios que el pueblo mexicano desarrollaba en sus inicios, -- hoy se han perdido.

En un centro productivo surge la necesidad de capacitar y adiestrar a los trabajadores, cuando en una determinada área hay dificultades para desarrollar una actividad; el patrón detectará las deficiencias por medio de un programa de detección de necesidades.

Determinadas las necesidades el patrón cumpliendo con lo estipulado por el artículo 153-B, y de común acuerdo con sus trabajadores decidirá si se va a contratar instructores externos, o bien se elegirá a los trabajadores con mayor antigüedad, a fin de que éstos capaciten o adiestren a los más jóvenes, toda vez que cuentan con mayor experiencia -- dentro de la empresa; si fuese escogido el segundo caso, creemos que surgirían inconvenientes como:

. desconocerían los avances tecnológicos, concretándose

sólo a su experiencia;

. no se contaría con el tiempo suficiente si se toman --
trabajadores de otro departamento; y.

. se enseñaría sólo lo indispensable.

Consideramos, que para poderse cubrir las necesidades de capacitación y adiestramiento, no sólo debe ser problema del patrón, sino también de los trabajadores de la empresa, toda vez que no depende sólo -- del patrón el cumplimiento de la capacitación y adiestramiento, sino también es responsabilidad del trabajador cumplir con las obligaciones señaladas por la Ley en su artículo 153-A, a fin de que se dé la capacitación y adiestramiento en su totalidad.

En la actualidad, para México la capacitación y adiestramiento, representa una necesidad, toda vez que es un factor imprescindible para el logro de un desarrollo más pleno del país.

**PROBLEMÁTICA
DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

La obligación de otorgar capacitación y adiestramiento no discrimina entre las grandes, medianas o pequeñas empresas, todas deben participar en este proceso.

De una entrevista, practicada a diversos centros de trabajo, nos percatamos que para algunas empresas la capacitación y adiestramiento viene a ser un factor problemático, toda vez que tienen que invertir cantidades económicas para capacitar o adiestrar a los trabajadores, tener que capacitar dentro de la jornada de trabajo, si así lo conviene - patrón y trabajador (art. 153-B), por no contar con todos los trabajadores activos, sin embargo, y a fin de dar cumplimiento a la ley Federal -- del Trabajo en su artículo 153-A, otorgan dicha capacitación y adiestramiento pasando por alto esos problemas al concluir la capacitación y adiestramiento se dan cuenta los patronos que la capacitación y adiestramiento deja de ser problema para convertirse en beneficio para sus empresas, cumpliendo así con la obligación impuesta.

En otras unidades económicas, los patronos también van a la capacitación y adiestramiento como problema, pero estas empresas sólo cumplen en registrar sus planes y programas de capacitación y adiestramiento ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, conforme al artículo 153-N y 153-O, pero sólo los realizan como mero trámite, porque en la realidad no capacitan ni adiestran a sus trabajadores; resultado que se obtuvo de la encuesta practicada a diferentes trabajadores; citando, así la "Fábrica de Ropa Grupo Airy, Fábrica de Telas Sukay's, entre otras,

Esto puede explicarse, al porque, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, no cuenta con estadísticas de la expedición de constancias de habilidades laborales.

Entonces, podemos decir, que los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, están incumpliendo la facultad encomendada por el artículo 153-K fracción VI, en lo que se refiere " a gestionar ante la autoridad laboral el registro de constancias ", asimismo violan la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-T " al no informar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como órgano asesor de la misma, de los registros de constancias que se han tramitado.

Al respecto, consideramos también que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, deben de cumplir en su totalidad lo consagrado en el artículo 153-I, es decir "...vigilar la instrumentación y operación del sistema...", sin embargo, en lo que respecta a constancias de habilidades laborales, no están observando la disposición del artículo 153-T "...de autentificarlas...", porque si dichas constancias no existen, toda vez que no son expedidas, entonces, es como si fuera letra muerta. Y lo que conlleva a la violación del artículo 153-J, al no "...vigilar la obligación patronal...".

Si las Comisiones Mixtas y los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, son órganos que tienen encomendadas determinadas funciones, a efecto de que se cumpla la obligación patronal, su inobservancia e incumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, consideramos que debiese ser sancionada por las autoridades laborales con un extrañamiento, toda vez que dicha autoridad es la encargada de cuidar su integridad y funcionamiento de acuerdo al artículo 153-J y 143-I.

Por otra parte, los Inspectores del Trabajo, deben de ser sancionados severamente, toda vez que también infringen sus funciones y atribuciones como tales, en cuanto a no "...vigilar el exacto cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos...", es decir en materia de capacitación y adiestramiento, en base al artículo 540 fracción I del capítulo V de la Ley Federal del Trabajo.

Siendo, los inspectores del trabajo, el medio de conoci-

miento de que los patrones cumplen o no, con su obligación de dar capacitación y adiestramiento: al no informar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando un patrón no capacita, no debe ser sancionado con una amonestación, suspensión, sino su violación al artículo 140 fracción III, que dice, "poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos"; creemos que es conveniente sancionarla únicamente con la degustación definitiva del inspector, es decir, que se derogue las dos primeras sanciones del artículo 148 de la Ley Federal del Trabajo, de esta forma los inspectores del Trabajo estarán más obligados de cumplir con lo establecido por la norma.

Concluyendo, consideramos que los patrones que ven a la capacitación y adiestramiento como un problema, y sólo realizan los trámites, dejando así de cumplir con lo estipulado por el artículo 132 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo, no sólo es suficiente aplicarles "una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general", de acuerdo al artículo 904 fracción IV, sino creemos que para que cumpla con la obligación patronal la multa no debiese de ser entre 15 a 315 veces el salario mínimo general, porque podría darse el caso que sólo se les aplique una multa de 15 veces el salario mínimo general, lo que conlleva a que el patrón pague su multa y vuelva a reincidir, por lo que será conveniente que el legislador señale como multa de 315 veces el salario mínimo general en adelante.

Por otra parte, como existen empresas que ven a la capacitación y adiestramiento como una obligación, la cual les acarrea una serie de problemas por los costos que implica, por no tener todo el personal activo en su trabajo, por elaborar planes y programas, por tener que formar comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como expedir constancias de habilidades laborales; existen aquellas empresas que ven a la capacitación y adiestramiento desde un principio como un beneficio, con lo que es un factor para acrecentar su productividad, cumplen de sin ningún problema la obligación de dar capacitación y adiestramiento según la ley.

Concluyéndonos, podemos decir que si para el sector productivo, la transformación tecnológica y el crecimiento en la demanda de productos, representa un problema, toda vez que da lugar a una especialización para los puestos de trabajo, requiriéndose así de mano de obra calificada, entonces, debiese de considerarse toda empresa, que la capacitación y adiestramiento no es un problema, sino la solución para enfrentar los avances del desarrollo, la que otorga beneficios, ya que va a reducir costos de producción, lo que conlleva a mayores ganancias para toda empresa.

Por otra parte, para los trabajadores la capacitación y adiestramiento es un derecho que les otorga la Ley, por lo que muchas veces consideran que no tienen ninguna obligación, sin embargo no es así, toda vez que la Ley misma les impone obligaciones, las cuales están reguladas en el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo.

Viéndose, por lo tanto, obligados a su cumplimiento, es entonces cuando ven a la capacitación y adiestramiento como problema, por tener que cumplir dichas obligaciones, toda vez que no es suficiente que sólo sea obligación del patrón, sino también del trabajador, a fin de que se dé con éxito el proceso de capacitación y adiestramiento.

Pero con el deseo de superación el trabajador hace a un lado los problemas que pueda implicar la capacitación y adiestramiento, poniendo todo empeño para adquirir todo conocimiento que les transmitan sus instructores.

**LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
COMO FACTOR
PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD**

La crisis económica por la que atraviesa el pueblo de México no es privativa de nuestro país, sino que otros en vías de desarrollo también se encuentran en la misma situación. Consideramos, que ésta se debe a que dependan de los países desarrollados, tanto tecnológicamente como económicamente. Por esta crisis económica, México se ha visto en la necesidad de buscar caminos con que logre su estabilidad, siendo uno de ellos la capacitación y adiestramiento.

La capacitación y el adiestramiento juega un papel importante dentro de la producción, toda vez que es el único medio de mejorarla e incrementarla. Por lo que las empresas se ven en la necesidad de contratar a su personal, dando preferencia al capacitado sobre el que no lo está.

La capacitación y el adiestramiento se escribe en las estructuras sociales y políticas de la Nación y son reconocidas por el "Plan Nacional de Desarrollo" como parte esencial de la productividad, garantía de los trabajadores y obligación ineludible de las empresas".⁷¹

La empresa como unidad debe detectar las necesidades reales de la capacitación y el adiestramiento acorde con las actividades cotidianas, mejorando sus procedimientos, los cuales provocarían el incremento en la calidad de la productividad.

⁷¹Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 1984. 2ª sección, pág.3.

Todo esto se logrará con la participación de los que integran la unidad productiva, olvidando el derecho de uno y la obligación del otro que está plasmado en la Ley, y si se logrará conocer la problemática real de la empresa, y el beneficio que otorgó la capacitación y adiestramiento, el cumplimiento con la Ley se dará automáticamente.

**FORMA COMO OPERA
LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
PARA LOS ASCENSOS, PREFERENCIA Y COBERTURA DE VACANTES,
SEGUN LA LEY**

Dentro de la Ley Federal de Trabajadores encontramos regulado lo que corresponde a derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

Por derecho de preferencia entendemos " al derecho que gozan los trabajadores para que ante la oportunidad de una vacante, sean elegidos entre otros por razón de su antigüedad y capacidad en el trabajo ".⁷²

Los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos del trabajador, se dan de la siguiente manera cuando no existe contrato colectivo o si el contrato celebrado no contiene la cláusula de admisión [ART. 156], los patronos están obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos que a los extranjeros; a los trabajadores que tengan mayor tiempo, a los que no tengan otra fuente de ingresos o que tengan a su cargo una familia, asimismo, se preferirán a los sindicalizados sobre los que no lo están; ésto se aplicará cuando haya una vacante o puesto de nueva creación. Si existe contrato colectivo y éste contiene la cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical (art.154). Nuestros legisladores han observado todos los aspectos que pueden ser perjudiciales para el trabajador mexicano, por lo que ha sido extraordinario que se haya establecido cinco condiciones que debe de acatar todo empresario, exista o no, el contrato colectivo en su unidad productiva. Siendo éstas fundamentadas por el artículo antes descrito, es decir el 154 primer párrafo.

⁷²Ob.Cit.BERMUDEZ CISNEROS,figue1, pág. 115.

Consideramos, que el trabajador mexicano a luchado durante décadas por obtener el respeto del extranjero, a demostrado tener aptitud, habilidad, para desarrollar cualquier tipo de trabajo, por lo que no existe el riesgo de que sea desplazado por esos motivos de conocimiento, - por quien no tenga la nacionalidad mexicana, toda vez que en México, todavía existe, aunque en escala menor, la concepción que lo extranjero es de mejor calidad, por lo que es justo la disposición de que un trabajador mexicano será considerado en igualdad de circunstancias que un extranjero.

Asimismo, acertó el legislador al establecer como requisito para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, la antigüedad del trabajador, dejando en el olvido lo que todavía a principios de siglo imperaba, como elementos importantes para no permitir que un trabajador escalara, a fin de obtener mejores condiciones de vida, como eran motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, y lo más importante la condición social.

Por otra parte, sería injusto no considerar a la antigüedad como un factor beneficiario para el trabajador, a fin de obtener un aumento, porque se estaría dejando en la oscuridad el sacrificio y entrega - que a demostrado el trabajador durante largos años, así como las mejoras - que con su trabajo a proporcionado al patrón.

La familia es la unidad social, en otras palabras, la base de la sociedad, justo es entonces, que se considere como uno de los factores primarios, a efecto de que un individuo pueda escalar en el ámbito laboral.

Todo individuo que tenga una familia a su cargo, va estar vinculado por completo a ella, por lo que dependerá de él su existencia, su bienestar, siendo, así lógico que se prefiera a un trabajador que tenga obligaciones con una familia, que él que no la tenga, para obtener - un ascenso.

Si no estuviese regulado la preferencia de los acuerdos de un sindicato, sobre los que no lo están, para poder escalar, se se-

taría olvidando las décadas en lucha, en donde se obtuvo el respeto a la asociación sindical.

Asimismo, se presentaría la injusticia de que el patrón sólo contrataría amigables o bien preferiría a trabajadores que le fuesen simpáticos. Afortunadamente nuestros legisladores han regulado el privilegio de los sindicalizados.

El artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, ordena — que los trabajadores que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación — deberán presentar una solicitud a la empresa, donde señalen su domicilio, nacionalidad, tiempo laborado en la empresa, lo que desempeñaban, si tienen a cargo una familia y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de comprobar la causa que funde su solicitud.

El que un trabajador, tenga que reunir los requisitos señalados en el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, y presentar la solicitud a la empresa para ocupar la vacante o puesto de nueva creación, es positivo, porque de esta forma se podrá determinar correctamente, que trabajador será el que tendrá derecho al ascenso; sin que se deje la posibilidad para el patrón de que incurra en arbitrariedades, al establecer otros requisitos injustamente, basándose sólo en lo establecido por el legislador.

Toda empresa deberá de registrar la antigüedad de sus — trabajadores.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores conformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 158).

Como ya se ha dicho, la antigüedad es un requisito para que un determinado trabajador ascenda en el ámbito laboral, es indispensable—

ble entonces, como se señala en el artículo anterior, que todo trabajador tenga registrada su antigüedad dentro de la empresa, donde labore, y que ésta lleve un control de la antigüedad de sus elementos, en caso contrario se podría dar alteraciones, ocasionando perjuicios, en el sentido de que se favoreciera a un elemento que no fuese el más antiguo, provocando descontento entre los trabajadores, y desagrado en la realización de sus labores, lo que daría como resultado que los productos estuviesen mal laborados, y por lo tanto, de baja calidad, dañándose el trabajador, toda vez que el patrón lo sancionaría por el poco interés a su trabajo. Asimismo, habría un perjuicio para el patrón y para el país, por tener que introducir al mercado productos de bajo precio por ser de mala calidad.

Por otra parte, para evitar violaciones y favoritismos la Ley dispone que la Comisión que formule el cuadro de antigüedades estará formada en parte por trabajadores.

Consideramos, que nuestra Ley es maravillosa por que proporcione al trabajador toda una norma proteccionista y si el patrón no respeta sus derechos, éste, o sea el trabajador podrá recurrir ante un organismo jurisdiccional.

En el caso de vacantes definitivas, las provisionales -- con una duración mayor a treinta días, y puestos de nueva creación se tomará como base la capacidad del trabajador, siempre y cuando el patrón haya capacitado a todos los trabajadores del departamento donde se presente la vacante, en la categoría inferior, en caso contrario se tomará en cuenta la antigüedad.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza no existen en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente (art. 156.1º, 2º, y 4º párrafo).

En el caso de la vacante existente fuera menor a treinta

días se cubrirá por el trabajador de mayor antigüedad (art. 160).

En relación a los artículos 159 y 160 de la Ley de la materia, antes citados, consideramos que el legislador con estos dos artículos a implantado lo que se conoce como escalafón ciego.

Primeramente, entenderemos por escalafón la " lista de los individuos de un cuerpo, clasificados según su categoría, antigüedad y grado ".⁷³

El escalafón ciego " es un ascenso sucesivo fundado exclusivamente en la antigüedad del trabajador, llamado así por los patronos ".⁷⁴

Creemos, que el legislador consideró al sistema de escalafón ciego como un adelanto, pero lo que realmente significa ser, un elemento negativo para el desarrollo industrial del país.

Además, con la aplicación del escalafón ciego carecería de valor toda la legislación de capacitación y adiestramiento. No teniendo sentido los cursos, sino progresaría el más competente, sino el más antiguo.

Consideramos que debe desaparecer el escalafón ciego, -- por que toda empresa está obligada a cumplir con los preceptos legales en materia de capacitación y adiestramiento.

El patrón al cumplir con la obligación señalada en el artículo 132 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, deberá ocupar las vacantes y puestos de nueva creación con elementos que demuestren tener la capacidad requerida para el desempeño de la misma y además reuna lo señalado por el artículo 154, 1er. párrafo.

⁷³ GARCÍA PELAYO, León. Diccionario Enciclopédico Larousse Usual. Edición Ilustrada. México, D.F. 1945, sexta edición, pág. 722.

⁷⁴ Ob. Cit. BUEN LOZANO, Néstor de. pág. 328.

Consideramos, que la antigüedad vendría hacer un perjuicio para el trabajador que tenía interés en prepararse, a efecto de poder ocupar a mejores niveles dentro del centro productivo, ya que, por no tener la antigüedad requerida, no podía ocupar la vacante, provocando con esto, que perdiese interés por obtener nuevos conocimientos, ocasionando así mismo un descenso en la calidad de la producción.

Concluyendo, vemos que la antigüedad no deja de ser un elemento primordial e importante para un ascenso pero en forma secundaria.

Porque, con la adición del capítulo III bis en la Ley Fg del Trabajo en 1978, la capacitación y adiestramiento, viene a representar el primer elemento que debe reunir el trabajador para ocupar una vacante, convirtiéndose así la antigüedad como el segundo requisito.

Asimismo, la exposición de motivos nos dice: " Que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si la empresa organizará cursos de capacitación a que está obligada, el trabajador al que corresponde el ascenso deberá demostrar su capacidad para el puesto nuevo y si no lo hace no tendrá derecho al ascenso ".⁷⁵

Esto quiere decir, que un ascenso será otorgado al trabajador que demuestre capacidad y reúna antigüedad.

Se hace hincapié que, con la obligación señalada por el artículo 153-A de la ley en cita, de que toda empresa capacite a sus trabajadores con esta disposición se rompe y desaparece el escalafón ciego.

Por otra parte, " la Ley no indica que se puede elegir al más capaz de los candidatos. Solamente permite que se deseché al más an-

75*Ob.Cit.CUEVA,Mario de la. pág. 433.

tiguo que no sea capaz, esto es, puede haber diferencias de grado en la capacidad, pero esto se autoriza a colocar al más capaz por encima de - o quien sea más apto aunque en menor grado, a éste se le llamo escalafón - tuero = 76.

Considerando, al trabajador que ocupe la vacante o puesto de nueva creación demostrará haber recibido la capacitación de la empresa donde labore, y asimismo demostrará ser el más antiguo de todos sus compañeros.

En el caso de que haya varios trabajadores con la misma antigüedad y capacidad, participarán en un examen, a efectos de elegir al más apto.

Los autores modernos no han tocado el tema del ascenso escalafinario a fondo, ya que no citan las denominaciones de los ascensos y su forma de regularización dentro de las empresas, siendo éstos los siguientes:

General.- es aquel escalafón que se obtendrá a través de la antigüedad del trabajador, dicho escalafón lo dan a conocer los estatutos como escalafón diego.

Especial.- es aquel escalafón que se da en el departamento donde el trabajador labore, es decir que para que el trabajador ocupe la vacante que se presenta en su departamento, tendrá que reunir antigüedad y tener la capacitación requerida para el puesto.

Horizontal.- es aquel escalafón que se da de un departamento a otro, es decir que cuando en un departamento exista una vacante o puesto de nueva creación y no haya elementos capacitados para poder cubrir dicha vacante, se tomará a un trabajador de otro departamento que cuente con la capacidad para ocupar la vacante.

Vertical.- es aquel escalafón, cuando la empresa considere varios elementos como la capacitación, antigüedad, sueldo y categoría para otorgar la vacante.

Para los efectos burocráticos el escalafón también "es una combinación de antigüedad y cualidades que debe reunir cada empleado representado por sus conocimientos, su aptitud, su disciplina y puntualidad" 77.

Para la Ley Federal del Trabajo Burocrático, el escalafón es el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en la Ley, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas (art. 47).

El primer elemento de ascenso considerado para que un empleado burocrático pueda ocupar una vacante son los conocimientos, posteriormente la antigüedad señaladas en el artículo 50 de la Ley Burocrática.

Por lo que, las vacantes serán otorgadas a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que comprueben tener mayor capacidad, ser su única fuente de ingresos para su familia, si fuesen varios en esta misma situación se preferirá al que reúna mayor antigüedad (art. 51).

Los sistemas escalafonarios se calificarán por medio de tabuladores o de acuerdo a lo que indique el Reglamento (art. 52).

Al respecto, consideramos, que es positivo que el trabajador burocrático que desee escalar dentro de el escalafón demuestre la capacidad requerida para determinado puesto. Además, es importante y justo que el legislador haya considerado, a la antigüedad, como un factor escalafonario para un trabajador burocrático, toda vez que por estar incluido en el Apartado B del Artículo 123 Constitucional, no implica que deje de ser un trabajador que durante años ha proporcionado un servicio al gobierno.

Por lo anterior, podemos decir que tanto para el Apartado A como para el Apartado B del artículo 123 Constitucional, los conocimientos son el primer requisito para el ascenso, quedando la antigüedad -

77*Cb.Cit.GUERRERO, Cuernero, pág. 330.

como segundo elemento.

En cada dependencia existirá un Reglamento de Escalafón y funcionará una Comisión Mixta de Escalafón, la cual estará integrada -- con representantes del titular y del sindicato, asimismo, designará un letrado para que decida los casos de empate, si no es nombrado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encargará de decidir en un término que no exceda de diez días (art. 54).

Al existir una vacante los titulares de La Dependencia lo harán del conocimiento de la Comisión Mixta de Escalafón, en un plazo -- de diez días, inmediatamente la Comisión convocará un concurso entre los trabajadores mediante circulares o boletines, los cuales se fijaran en lugares visibles del centro de trabajo.

La Comisión se encargará de revisar las pruebas y de calificar los factores escalafonarios, así como documentos, constancias. Otorgando la vacante al que demuestre mayor capacidad (arts. 57, 58, 60 y 61).

Las plazas vacantes definitivas, las de nueva creación, y las temporales que excedan más de seis meses serán cubiertas por un 50% por los titulares de La Dependencia y el otro 50% por el Sindicato (art. 62 y 64).

Cuando se den vacantes temporales menores de seis meses no se removerá el escalafón, el titular las ocupará libremente (art.63).

De lo antes citado, podemos decir que las disposiciones establecidas en materia de escalafón son justas para el trabajador burocrático, sin embargo en la mayoría de Dependencias sólo han quedado en la teoría, por que en la práctica no se llevan a cabo.

No se toma a la capacidad como el requisito elemental -- para poder escalar a un mejor puesto, que proporcione al trabajador burocrático mejores condiciones de superación y de bienestar económico.

La capacitación se convierte en un sueño para determinados trabajadores, toda vez que el titular de la Dependencia sólo capacita algunos de los empleados con la finalidad de llenar el requisito.

Si la capacidad del empleado no es considerada para obtener un ascenso, la antigüedad hecho manda.

Lo que impera es el favoritismo y las relaciones que se tengan con los titulares, sin importar el perjuicio que se ocasiona al sistema, colocando en un puesto determinado, a un elemento, que no cuenta ni con la capacidad ni con la experiencia obtenida por el tiempo.

Es decir, que se colocan en los puestos vacantes o de nueva creación, a los recomendados, tanto de los titulares como de los representantes del Sindicato, sin que nunca se haga del conocimiento del empleado burocrático la existencia de una vacante, a efecto de que puedan concurrir.

Los representantes de un Sindicato antes de ver por los beneficios de sus agremiados, siempre colocarán sus intereses en primer lugar.

Consideramos, que las disposiciones para obtener un ascenso es más teórico que práctico.

Concluyendo, y haciendo hincapié, podemos decir, que la capacitación y antigüedad, derechos del trabajador, vienen hacer requisitos fundamentales para el ascenso del trabajador, tanto para el apartado A) como para el apartado B) del Artículo 133 Constitucional.

La capacitación y adiestramiento es el reactor para que todo trabajador se mantenga vivo en la esfera laboral y por lo tanto esencial, sin que se pierda en el olvido por su antigüedad.

**ESTADO ACTUAL
DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

En los últimos años, la capacitación y adiestramiento ha tenido un aumento constante dentro del sector productivo, siendo regis-
trados en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, los siguientes he-
gros:

**SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
ESTADISTICA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
POR ENTIDAD FEDERATIVA HASTA ABRIL DE 1969**

ENTIDAD FEDERATIVA	UNIVERSO DE EMPRESAS		COMISIONES MIXTAS	
	TOTAL	TRABAJO	TOTAL	TRABAJO
AGUASCALIENTES	4,323	187,527	1,607	46,709
BAJA CALIFORNIA M.	13,353	197,154	3,843	114,369
BAJA CALIFORNIA S.	2,674	25,622	705	15,977
CAMPECHE	2,947	59,255	1,056	15,549
COAHUILA	14,652	243,643	5,331	168,111
COLIMA	2,732	32,445	901	20,508
CHILAPAS	5,683	58,089	2,187	21,908
CHIHUAHUA	16,685	269,720	4,187	267,436
DISTRITO FEDERAL	86,448	2,240,775	34,477	1,814,023
DURANGO	5,651	89,590	2,148	60,989
GUERRERO	13,570	238,209	5,509	153,217
GUAYMAS	6,826	92,894	1,250	39,661
HIDALGO	4,312	81,954	1,366	49,939
JALISCO	36,718	527,320	20,848	385,287
ESTADO DE MEXICO	21,402	687,170	9,125	511,532
MICHUACAN	11,341	118,568	4,086	68,651
MORELOS	5,780	68,907	3,064	50,309
NAYARIT	4,475	36,138	1,183	23,081
NUÉVO LEÓN	26,430	504,324	8,378	365,220
OAXACA	5,652	55,251	2,102	50,679
PUEBLA	11,817	206,758	3,907	124,671
QUINTANA ROO	4,833	112,228	1,929	69,504
QUERÉTARO	2,630	35,854	931	20,743
SAN LUIS POTOSÍ	8,408	112,022	2,937	69,611

SIHALOA	15,642	152,701		
SONORA	18,368	202,268	4,179	20,743
TABASCO	5,299	52,235	4,337	102,733
TAMAULIPAS	14,645	174,670	2,141	39,512
TLAXCALA	1,214	38,902	3,242	101,979
VERACRUZ	14,970	247,055	369	24,101
YUCATAN	9,694	102,837	5,501	153,893
ZACATECAS	5,520	188,394	2,197	82,287
INDETERMINADA	2,799	13,028	1,719	22,283
TOTAL NACIONAL	416,538	7,394,335	940	10,760
			150,420	4,377,492

ENTIDAD FEDERATIVA	PLACES Y PROGRAMAS TOTAL	TRABAJ	INSTRUCTORES INTERIOS	CONSTANCIAS DE HABILIDA DES L.
AGUASCALIENTES	1,560	44,362	2,244	0
BAJA CALIFORNIA N.	2,454	111,477	3,322	0
BAJA CALIFORNIA S.	891	13,843	693	0
CAMPICHE	790	11,231	828	0
COAHUILA	4,707	192,325	5,932	0
COLIMA	865	21,721	1,346	0
CHIAPAS	1,920	25,781	2,491	0
CHIHUAHUA	5,151	245,512	7,141	0
DISTRITO FEDERAL	30,442	2,581,595	57,163	0
DURANGO	1,943	57,495	2,077	0
GUANAJUATO	4,276	149,562	6,482	0
GUERRERO	913	44,690	1,872	0
HIDALGO	1,181	49,010	2,258	0
JALISCO	21,561	490,676	30,280	0
ESTADO DE MEXICO	10,213	656,414	24,679	0
MICHOACAN	2,666	67,703	3,240	0
MORELOS	1,809	57,118	3,088	0
NAYARIT	1,191	19,769	1,868	0
NUOVO LEON	6,303	258,235	10,847	0
OAXACA	1,654	28,689	1,403	0
PUEBLA	3,591	141,482	7,306	0
QUERETARO	2,630	109,525	3,677	0
SAN LUIS POTOSI	539	17,667	4,144	0
SIHALOA	2,757	77,627	2,075	0
SONORA	2,181	107,585	3,219	0
TABASCO	2,713	27,615	1,725	0
TAMAULIPAS	1,788	100,534	2,953	0
TLAXCALA	2,350	25,015	1,141	0
VERACRUZ	347	176,101	6,009	0
YUCATAN	4,068	51,071	2,351	0
ZACATECAS	2,073	173,950	2,381	0
INDETERMINADA	3,291	6,691,826	27	0
TOTAL NACIONAL	133,365	6,691,826	207,224	0

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA "B"
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
 ESTADISTICA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
 POR ENTIDAD Y RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA
 HASTA ABRIL DE 1988
 (TERMINOS ABSOLUTOS)

ACTIVIDAD ECONOMICA	UNIVERSO DE EMPRESAS		COMISIONES MIXTAS	
	TOTAL	TRABAJO	TOTAL	TRABAJO
TOTAL NACIONAL				
AGROPECUARIA	23,126	150,052	1,532	86,707
EXTRACTIVAS	1,842	207,446	913	171,586
TRANSFORMACION	98,347	3,266,971	39,642	2,262,056
CONSTRUCCION	16,127	192,684	6,831	168,166
ELECTRICIDAD	629	88,842	144	99,587
COMERCIO	129,614	1,314,689	55,198	876,160
COMUN. Y TRAN.	29,878	463,993	5,161	298,667
SERVICIOS	182,646	1,594,282	35,810	842,784
INDETERMINADA	2,875	70,849	251	1,401
TOTAL	416,583	7,394,336	190,420	4,977,472
	PLANES Y PROGRAMAS		INSTRUCTORES	
	TOTAL		DE HABILIDADES L.	
AGROPECUARIA	968		38,712	
EXTRACTIVAS	681		689,533	
TRANSFORMACION	39,522		3,082,131	
CONSTRUCCION	6,697		234,852	
ELECTRICIDAD	141		193,561	
COMERCIO	43,308		937,395	
COMUN. Y TRAN.	4,374		291,771	
SERVICIOS	26,928		635,644	
INDETERMINADA	3,502		401,118	
TOTAL	133,365		6,691,646	
			207,226	

De lo anterior, surge una interrogante, el porque no -- hay registros de constancias de habilidades laborales, la única respuesta

78* Estadística de la Dirección de Capacitación y Productividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Carpeta del mes de abril de 1988. cifras preliminares. pág. 1 y 34.

que encontramos, es que las autoridades del trabajo, no están cumpliendo del todo, lo que establece la norma del trabajo en su artículo 337 fracción III, por parte del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, quien viola los objetivos encomendados especialmente en no registrar las constancias de habilidades laborales.

Como ya se dijo, los Inspectores del Trabajo, al no vigilar el cumplimiento de la obligación patronal, al no poner en conocimiento de la autoridad cuando un patrón, sólo trámita la capacitación y adiestramiento, sin llevarla a la práctica, el desconocimiento de las funciones encomendadas en los artículos 540 fracción I y III, y 541 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que debiesen hacerse merecedores a una sanción de prisión, la cual debiese ser señalada en el artículo 548 de la Ley de la materia.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, debiese de realizar una investigación, a efecto de verificar si la capacitación y adiestramiento, se impartida de acuerdo a lo señalado en la Ley Federal del Trabajo, y si los datos estadísticos registrados en dicha Secretaría, son fidedignos.

La Secretaría de Educación Pública, al tener encomendado promover el desarrollo de la capacitación en coordinación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en base al acuerdo número 74 del 15 de Julio de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación: impartió en el período * de 1966-1968, 20 cursos de capacitación con los que se atendió a un total de 337 trabajadores. Asimismo capacitó a 193,085 alumnos en el período 1966-1968, a efecto de que se incorporen al sector productivo * 79.

Por las experiencias que hemos tenido dentro de la Dirección General de Centros de Capacitación de la Secretaría de Educación Pública, consideramos que las cifras anteriores debiesen ser mayores, pero

79*Memoria de Actividades 1966-1968 de la Dirección General de Centros de Capacitación de la S.E.P. Editorial Talleres Grupo g. Impresores, S.A. México D.F. 1969. primera edición. págs. 15 y 17.

no lo son:

- porque los planteles no cuentan con los métodos adecuados;
- los instructores no cuentan con un nivel profesional, y los técnicos sólo abarcan un 30% del total de la población de instructores;
- no se cubre el 80% de prácticas a los alumnos por falta de material; y,
- los mecanismos de promoción de los centros están excesivamente centralizados.

Tal situación, obedece a que la Dirección General de Centros de Capacitación de la Secretaría de Educación Pública, carece de los mecanismos e incentivos que lo hagan flexible como para dar una eficaz respuesta al acelerado ritmo de cambios tecnológicos, económicos y sociales - en el que nuestro país y el mundo entero están inmersos.

Por último describiremos, por separado los logros de capacitación y adiestramiento, que se han dado en algunas ramas de la industria.

RADIO

Dentro de la industria de radio se han instrumentado acciones de capacitación y adiestramiento. Teniendo los siguientes logros --

- de un universo de 800 empresas de radio a nivel nacional, que presentan a una población aproximada de 8000 trabajadores, se han tramitado 309 registros de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; 453 de planes y programas de capacitación y adiestramiento; 231 requerimientos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, beneficiándose con ello a 4000 trabajadores = 60.

TURISMO

En el presente y en el futuro, la industria turística representa para México uno de los pilares de la economía nacional. Siendo, — así, el trabajador mexicano en esta área de la industria, se ve comprometido a capacitarse o adiestrarse.

Al analizar la balanza financiera encontramos "datos indicadores nacionales del Banco de México donde el turista tiene una disminución entre los años de 1954 y 1955.

AÑOS	1954	1955	1956
TURISTAS	4,65500	4,206 000	4518000

Sin embargo en el año de 1957, el ingreso de visitantes aumentó, éste obedeció que dentro de los elementos que intervinieron para producir satisfactores al turista, fue la capacitación y el adiestramiento del trabajador ⁸¹.

Considerámonos, que al el trabajador de la industria hotelera está totalmente capacitado o adiestrado podrá proporcionar con satisfacción lo que solicita el turista, y así, habrá un aumento constante del turismo, de lo contrario habrá disminución.

PETROLEOS

La acelerada expansión de la industria petrolera, unida a la necesidad de la búsqueda del incremento de productividad, a través de la aplicación de nuevas técnicas así a la capacitación y adiestramiento un papel prioritario para su evolución y desarrollo.

Esto es, una de las razones por las que fue creado el Instituto Mexicano del Petróleo asignándole en el Decreto Presidencial del 20

⁸¹Ibidem, pág. 67.

de agosto de 1965, como uno de sus objetivos, " la atención de la capacitación y desarrollo del personal a todos los niveles de la industria petrolera, petroquímica y química " 82

Petroleos Mexicanos cumple a través de la capacitación y adiestramiento la función de incrementar los conocimientos y aptitudes de su personal; logrando así, en el año de 1967, impartir 4835 cursos, con 421870 horas, dirigidas a 50 408 trabajadores que representan aproximadamente el 30% del total de los trabajadores de la industria, teniendo un total de 413 instructores de tiempo completo y más de 500 de tiempo parcial, adscritos a los centros de capacitación del Instituto Mexicano del Petróleo, que son 27 " 83

Los beneficios que dá la capacitación y adiestramiento a la Industria Petrolera es que sea operada, mantenida y desarrollada por mexicanos, y que la dependencia tecnológica del extranjero se reduzca a una vinculación de intercambio de conocimientos.

COMERCIO

La capacitación y el adiestramiento no sólo abarca la área industrial, sino también ha sido trascendental en el comercio de nuestro país. El Centro de Investigación y Desarrollo a realizado el proyecto de impartición de cursos de capacitación y adiestramiento aplicables a los negocios comerciales.

82*Boletín Oficial de la Federación del 23 de agosto de 1965.

83*Op.Cit. Primer Congreso Nacional de Capacitación, pág. 728.

Encontrando así, que en el año de " 1967 la instrucción fue otorgada a 35 800 horas-hombre. Dentro de esta cifra el trabajador capacitado o adiestrado va desde un gerente, encargado, cajero, anaquelero, vendedor de mostrador, intendente, etc. " 84 .

Esto significa que el comercio es un elemento primordial para elevar la productividad y la economía nacional.

84*Idem.pág. 110.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Constitución como Ley Suprema de nuestro sistema jurídico es la base de donde dimanar todas las disposiciones legales que rigen la vida del país. Referente a la capacitación y adiestramiento, estipula los preceptos que habrán de regirle en su artículo 123 fracción XIII y XIII.

SEGUNDA. La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales entre patrón y trabajador. En su carácter de Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, ha conagrado las disposiciones de capacitación y adiestramiento en los artículos 3 Quinto párrafo, 122 fracción IV y del 153_A al 153_X. Una de las funciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, es el desarrollo de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, con la finalidad de incrementar la calidad en la productividad en coordinación con la Secretaría de Educación Pública (art. 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal).

TERCERA. Es muy importante que la Ley haya dedicado un capítulo especial a la capacitación y adiestramiento, en lugar de señalarlo solamente como una obligación patronal, en la fracción XV original del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, pues es el desarrollo industrial del país lo que requiere la preparación de mano de obra, toda vez que existe un gran número de desempleados, por ser personal no capacitado, lo que da lugar a un problema social. Pero, por la trascendental importancia de la capacitación y adiestramiento, consideramos que no es suficiente que se haya destinado sólo un capítulo dentro de la Ley Federal del Trabajo, sino es conveniente proponer una Ley de Capacitación y Adiestramiento.

CUARTA. La capacitación y adiestramiento tiene como meta que el trabajador se capacite para obtener los conocimientos elementales para la ejecución de un trabajo socialmente útil (art. 45 fracción VI de la Ley Federal de la Educación).

QUINTA. En nuestro país la capacitación y adiestramiento es una etapa de la educación que recién se ha considerado en el ámbito laboral como factor de justicia social, ya que desde la época prehispánica, pueblos como el mexica contemplaron la trascendencia que representaba el tener a sus artesanos en un proceso de superación.

SESTA. Consideramos que las finalidades de la capacitación y adiestramiento son:

- _ Facilitar el desarrollo integral del hombre.
- _ Incrementar la calidad de la productividad.

SEPTIMA. A fin, de evitar concepciones negativas, la Ley Reglamentaria debiese dar una definición de capacitación y adiestramiento.

OCTAVA. Independientemente de la disposición Constitucional los empresarios deben de contemplar a la capacitación y adiestramiento como un beneficio. Sin embargo son pocas las empresas que ven ese beneficio que otorga la capacitación y adiestramiento. Hay empresas que sólo capacitan para cumplir con un requisito que establece la norma legal.

NOVENA. La capacitación y adiestramiento representa para los trabajadores un incremento y mejoramiento en su nivel de vida tanto en el aspecto económico como en el cultural, lo que da lugar a que escalen a mejores niveles dentro

de la esfera social.

DECIMA. La capacitación y adiestramiento es un derecho del trabajador que le otorga la Ley, asimismo es una obligación por tener que cumplir con determinados requisitos que la misma norma señala.

DECIMAPRIMERA. Las autoridades del trabajo con los órganos facultados de vigilar el exacto cumplimiento de la norma en materia de capacitación y adiestramiento. Sin embargo, en la práctica encontramos violaciones por el incumplimiento de la norma por parte de algunas autoridades del trabajo.

DECIMASEGUNDA. Por último, la capacitación y adiestramiento como educación que es, es indispensable para el avance del país, y representa la prosperidad del trabajador mexicano.

BIBLIOGRAFIA

- ARMUENZA ACUÑA, Grant. LOPEZ VALDEZ, Noemí. Los Cambios Constitucionales. Universidad Nacional Autónoma de México. Editorial Institución de Investigaciones Jurídicas. México, Distrito Federal, 1977. primera edición. - páginas 79.
- ACOSTA ROMERO, Miguel. GONZALEZ FERNANDEZ, Genaro. Constitución Política de - Los Estados Unidos Mexicanos. legislación-jurisprudencia-doctrina. Editorial Porrúa. México, Distrito Federal. 1984. segunda edición. páginas - 315.
- BERNARDIS GISEMOS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas editor y distribuidora. México, Distrito Federal, 1978 primera edición. páginas 684.
- BUES LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. tomo I. Editorial Porrúa. México, Distrito Federal, 1984. quinta edición. páginas 619.
- BUES LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. tomo II. Editorial Porrúa. México, Distrito Federal, 1985. cuarta edición. páginas 844.
- CAVazos FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo. tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México, Distrito Federal, 1989. vigésima - segunda edición. páginas 562.
- CAVazos FLORES, Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Trillas. México, Distrito Federal 1971. primera edición. páginas 458.
- CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I. Editorial Porrúa. México, Distrito Federal, 1982. octava edición. páginas 647.
- Desarrollo del Sistema de Educación Tecnológica 1980-1990. Secretaría - de Educación Pública. Editorial Penélope. México, Distrito Federal, 1983 décima tercera edición. páginas 212.
- DIÁZ MIRON ALVAREZ, Luis Manuel. Reformas Laborales. Editorial Futura, S.A. México, Distrito Federal, 1980. primera edición. páginas 48.
- Diccionario Enciclopédico Larousse Universal. Editorial Larousse. México, Distrito Federal, 1985. sexta edición. páginas 1120.

- Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones Reader's Digest. Editorial Reader Digest. México, Distrito Federal, 1975. décima primera edición. páginas 970.
- ESPONDA, Alfredo. Capacitación y Adiestramiento. como cumplir y aprovechar la Ley. parte I. Editorial Expansión. México, Distrito Federal, 1979. primera edición. páginas 37.
- Enciclopedia Ilustrada. Editorial Cumbre. México, Distrito Federal, 1979. décima octava edición. páginas 694 en tomo I. y 686 en tomo III.
- Estadística de la Dirección de Capacitación y Productividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Carpeta del mes de abril de 1989.
- GUERRERO, Eusebio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, Distrito Federal, 1983. décima tercera edición. páginas 585.
- LEÓN HENQUEGA, Carlos. Análisis y Perspectivas de Capacitación Tecnológica. Editorial Talleres Penélope. México, Distrito Federal, 1987. primera edición. páginas 47.
- Memoria Sexual CESAPRO-ARMO. Editorial Talleres Gráficos del Instituto Nacional de Productividad. México, Distrito Federal, 1982. primera edición. páginas 86.
- Memoria de Actividades 1988-1988 de la Dirección General de Centros de Capacitación de la Secretaría de Educación Pública. Editorial Talleres g. Impresores S.A. México, Distrito Federal, 1989. primera edición. páginas 67.
- NAVA CORCHADO, Víctor. PATIÑO FERRERINA, Humberto. Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación. Editorial Talleres Gráficos del Servicio Nacional ARMO. México, Distrito Federal, 1979. primera edición. páginas 19.
- Periódico Expansión. México, Distrito Federal, del 7 de octubre de 1987. página 5-A.
- Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988. Poder Ejecutivo Federal. Secretaría de Programación y Presupuesto. Editorial Editoriales Culturales S.A. México, Distrito Federal, 1984. primera edición. páginas 430.
- Primer Congreso de Capacitación Tecnológica. Secretaría de Educación Pública. Editorial Canacintra. México, Distrito Federal, 1987. primera edición.

ción.páginas 731.

Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988.Poder Ejecutivo Federal.Secretaría de Trabajo y Previsión Social.Diario Oficial de la Federación del 22 de agosto de 1984.segunda sección.páginas 35.

REZA TROGINO,Carlos.MARTINEZ ALVAREZ,Jeola.Manual de Capacitación y Andamiajamiento.Secretaría de Trabajo y Previsión Social.Editorial Popular de los Trabajadores.México,Distrito Federal,1979.primer edición.páginas 247.

Revistas Comunicastes no.3 y 5.Edita Secretaría de Educación Pública. - páginas 17.

SOLANA,Fernando.CARDIEL REYES,Raúl.Historia de la Educación Pública en México.Secretaría de Educación Pública.Editorial Fondo de la Cultura Económica.México,Distrito Federal,1981.primer edición.páginas - 845.

TRUERA URBINA,Alberto.Nuevo Seracho del Trabajo.teoría Integral.Editorial Porrúa.México,Distrito Federal,1981.sesta edición.páginas 599.

TRUERA URBINA,Alberto.México-Leyes-Decretos.Ley Federal del Trabajo de 1970.Editorial Porrúa.México,Distrito Federal,1981.cuadragésima - sexta edición.páginas 939.

VASQUEZ GUTIERREZ,Alejandro.Mesoria de la Dirección General de Centros de Capacitación.Secretaría de Educación Pública.Editorial Panlopo. México,Distrito Federal,1983.primer edición.páginas 89.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.Públicaada en el - Diario Oficial de la Federación el 15 de julio de 1986.

Ley Federal del Trabajo.Editorial porrua.México,Distrito Federal,1983.- quincuagésima séptima edición.páginas 1026.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.Editorial Porrúa. México,Distrito Federal,1985.vigésima primera edición.páginas 430.

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Editorial Porrúa. México, Distrito Federal, 1967. décima séptima edición. páginas 912.
- Ley Federal de Educación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1973.
- Ley Federal del Trabajo. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de La Nación. México, Distrito Federal, 1931. - edición oficial.
- Ley Federal del Trabajo. Suplemento de la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal. Editorial Talleres de Publicaciones Mexicanos. México, Distrito Federal, 1ª de septiembre de 1970. quinta época. páginas 221.
- Ley del Consejo del Sistema de Educación Técnica. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 25 de noviembre de 1973.
- Ley que establece la Educación Normal para Profesores de Centros de Capacitación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación -diario- de debates 26 de septiembre de 1963- página 1 y 3 de octubre de 1963. Publicada el 21 de diciembre de 1963, páginas 7 y 30.
- Proyecto del Código Federal del Trabajo. Que somete al Lic. Portes Gil, - Presidente de la República al H. Congreso de la Unión. Secretaría de - Industria, Comercio y Trabajo. Editorial Talleres Gráficos de La Nación. México, Distrito Federal, 1929. edición oficial. páginas 161.
- Sección de Compilación de Leyes. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Abrogada T. 58. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. reformas, ediciones y derogaciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta - 1970. páginas 36.
- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. tomo II- páginas 963.
- Diarios Oficiales de la Federación del 23 de agosto de 1966, del 8 de enero de 1979, del 5 de octubre de 1979, del 15 de octubre de 1979, - del 24 de septiembre de 1982, del 22 de agosto de 1984, del 10 de agosto de 1984.
- Exposición de Motivos de la Fracción XV del Artículo 132 de la Ley Fed

ral del Trabajo del Diario Oficial de la Federación del 30 de octubre de 1969, páginas 8 y 9. Y del 2 de diciembre de 1969, páginas 19 y 20. Publicado el 14 de abril de 1970, página 13.