



381809
130
207
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN SU
APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

T E S I S
que para obtener el titulo de:
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a :
JORGE PEREZ GALLARDO RODRIGUEZ

1a. REVISION
LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN
DEL CAMPO

2a. REVISION
LIC. JORGE ESTUDILLO
AMADOR

MEXICO, D. F. TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1993



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL.

1.1	Antecedentes de Roma.....	1
1.2	Antecedentes de Francia.....	13
1.3	Antecedentes de Alemania.....	16
1.4	Antecedentes de México.....	24
	A) Epoca precolonial del derecho laboral.....	24
	B) Epoca colonial.....	29
	C) Constitución en 1824.....	33
	D) Constitución en 1857.....	34
	E) Configuración del 123 Constitucional 1917.....	48

CAPITULO II

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

2.1	Concepto general de la capacitación y adiestramiento.....	63
	a) Sus raíces y definición.....	67
2.2	La seguridad social y su relación con la capacitación y adiestramiento.....	74
2.3	Educación y Capacitación de los Trabajadores.....	88

2.4	El Derecho Económico y la Capacitación de los- Trabajadores.....	103
	a) Insuficiencia y apoyo del Banco Mundial.....	110
	b) La política del Fomento Industrial.....	115
	c) La planeación económica para la capacitación en cuanto a recursos.....	128
2.5	El Sindicalismo y Progreso Nacional.....	137

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

3.1	La Escala Gremial de la Capacitación y Adies- tramiento.....	157
3.2	Principio Social de la Ley Reglamentaria y la Garantía Social.....	168
3.3	Las partes que intervienen en la Capacitación- y Adiestramiento.....	178
3.4	Competencia Jurisdiccional de la Capacitación- y Adiestramiento.....	183
3.5	La Comisión Mixta en la Capacitación y Adies- tramiento	188
3.6	La Normatividad de la Ley Federal del Trabajo,...	195

CAPITULO IV

IMPORTANCIA DE LA EDUCACION EN EL PROCESO NACIONAL.

4.1	Las Escuelas de Capacitación y Adiestramiento....	228
4.2	Educación y Adiestramiento para la Seguridad.....	232
4.3	La Capacitación y Adiestramiento en la Preven <u>ci</u> ción de Accidentes.....	244
4.4	El Tratado de Libre Comercio frente a la Capa <u>ci</u> tación y Adiestramiento.....	250
4.5	Centro Delegacional Promotor de Empleo, Capa <u>ci</u> tación y Adiestramiento. (CEDEPECA) y el -- Instituto Mexicano del Seguro Social.....	261
	Conclusiones.....	
	Bibliografía.....	

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

En la actualidad, México tiene uno de los mayores problemas de competitividad lo que implica la habilidad que tienen las empresas de producir sus productos con calidad y eficiencia para el consumo interno y externo del país.

Esto nos conduce a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores al servicio de las Empresas, los que tratan de superarse para elevar el nivel de vida y que con su esfuerzo aumentan la producción beneficiándose el empresario, siendo justo y equitativo que todo patrón brinde a sus trabajadores una buena Capacitación y Adiestramiento - lo que no sucede en la actualidad por no tener escuelas - especiales para dar una capacitación, asimismo se carece de instructores capaces de transmitir sus conocimientos al trabajador y sobre todo el empresario tiene temor de capacitar a sus trabajadores por la inversión que tendría que aportar y que a corto plazo el mismo trabajador capacitado se separaría de la empresa que lo capacitó.

El Empresario tiene obligación de Capacitar y Adies--

trar a sus trabajadores y cumplir con sus planes y --- programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado en tiempo, lo cual el patrón se olvida de todos estos trámites y paga una pequeña multa perjudicando a todos sus trabajadores.

Se habla de Capacitación y Adiestramiento en el trabajo, muchas veces, porque la educación no siempre llega a todos los mexicanos y hace no mucho tiempo ni siquiera contaban con alfabetización, siendo necesario hacer programas acordes a las necesidades tecnológicas y de organización educativa.

Las empresas requieren gente que no sólo tenga conocimientos básicos de alguna actividad sino que tenga una capacitación acorde a las necesidades de productividad de la empresa.

Resulta necesario tomar determinaciones para integrar acciones de apoyo a la productividad tomando como base "La Capacitación y Adiestramiento" del Recurso Humano. Creando Escuelas o Centros de Capacitación con apoyo econó

mico del patrón y la intervención del Gobierno Mexicano
' en beneficio de la Sociedad.

Estos criterios personales y algunos vividos, fueron
el motivo que sembró el estudio del presente trabajo.

**LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN SU
APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO LABORAL

- 1.1 Antecedentes de Roma.....
 - 1.2 Antecedentes de Francia.....
 - 1.3 Antecedentes de Alemania.....
 - 1.4 Antecedentes de México.....
-
- A) Epoca precolonial del derecho laboral.....
 - B) Epoca colonial.....
 - C) Constitución en 1824.....
 - D) Constitución en 1857.....
 - E) Configuración del 123 Constitucional 1917....

1.1 ANTECEDENTES DE ROMA:

El derecho Romano es sin duda el nacimiento de lo justo, en busca de un equilibrio de la sociedad que se dá en un individuo y otro dentro de la misma esfera que lo rodea y también nos interesa desde el punto de vista histórico - porque el turista moderno no puede desconocer las esencias de un ordenamiento que ha pasado a ser sustancia viva del sistema jurídico de la vida diaria, sin olvidar que el punto de partida es sin duda el derecho romano.

LA DIVISION DEL DERECHO ROMANO:

A) IUS PUBLICUM.- Comprende el Gobierno del Estado, la organización de las magistraturas, y aquélla parte referente al culto y sacerdocio llamado IUS SACRUM. Según - - ULPIANO derecho público es el que se refiere a la manera - de ser del estado romano.

B) IUS PRIVATUM.- Tenía por objeto las relaciones - entre los particulares. Protegía y regulaba no los intereses de los hombres, en cuanto miembros de un Estado, sino - aquéllos que nacen y se desarrollan en la esfera de su autonomía individual.

C) IUS NATURALE.- Esta clasificación del derecho se presenta a su vez en dos términos: civil, por un lado y *gentium*, que se identifica con el IUS NATURALE, el derecho natural, es el que la naturaleza enseñó a todos los animales; pues tal derecho no es privativo del género humano, sino común a todos los animales que nacen en la tierra, en el mar y también a las aves. De ahí proviene la unión del macho y de la hembra que nosotros llamamos matrimonio, la procreación de los hijos y su educación.

"EL IUS CIVILE". Los romanos en sentido estricto, el derecho que resulta de ser libre desenvolvimiento de la Ley de las XII tablas, las disposiciones de esta Ley eran demasiado concisas, había necesidad de su interpretación a fin de perfeccionarlas y llenar sus lagunas. La interpretación de los jurisconsultos era una simple explicación de la Ley. Fue obra exclusiva del colegio de los Pontífices y posteriormente de los jurisconsultos. Su influencia es la primera en el desenvolvimiento del derecho.

Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgan valor al trabajo material, se encuentran los egipcios y los babilonios, Ramsés II, con gran sentido humano, exclamaba en ocasiones, "Todas las gentes que han trabajado lo han

hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo en gran cantidad. He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando que trabajarías para mi con un corazón - agradecido, me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres, porque sé que el género de trabajo que haceis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre... He hecho todo esto, diciéndome que encontraríais en ello motivos para trabajar para mi con un corazón unánime". (1)

DERECHOS DEL AMO SOBRE LOS ESCLAVOS:

El dueño tenía poder en vida y muerte sobre el esclavo, por ello, podía castigarle, venderle o abandonarle y - por los excesivos abusos del dueño, el Legislador dictó, - "La Ley Patronia, dada bajo Augusto o Nerón (19 de. C.), - fue la primera disposición de los poderes públicos en relación con poder, prohibiendo el amo vender un esclavo para combatir a las bestias feroces, otras medidas tomadas por Claudio, Adriano y Antonio el poderoso acabaron por reprimi-

(1) Briceño Ruiz, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo".
Colección de Textos Universitarios. Edit. Harla. p. 50

mir los abusos del poder del dueño: al que mata a un esclavo se le considera como un criminal y si algún amo se mostraba demasiado cruel con sus esclavos el magistrado podía obligarle a venderlos. Estos progresos se realizan ya en el siglo II de. C." (2)

EL IURA PATRONATUS.- Los derechos del patronus, con respecto al liberto, se reduce a tres:

I.- Obsequium: Obligación de respeto y consideración, que se debe al patrono. Así no podía demandarlo sin autorización del magistrado.

II.- Operae: Los servicios debidos por el liberto eran: unos operae oficiales, de devolución y complacencia, que se debía de pleno derecho (como servicios domésticos y administrar asuntos del patrono, cuidar su casa durante su ausencia, acompañarle en sus viajes); otros, operae fabriles, de carácter industrial y de valor pecuniario (el patrón se reservaba cierto número de jornadas de trabajo)

(2) Ventura Silva, Sabino. "Derecho Romano", Editorial Porrúa, S.A., Edición 4a., 1978. pág. 63, 64.

jo, según el oficio, arte o profesión del liberto); no se debían sino en virtud de una promesa formal, hecha bajo juramento en el momento de la manumisión *iusiurandum liberti*.

III.- *Bona*: Cuando el liberto moría sin posteridad, sus bienes volvían a su antiguo dueño.

El patrón y el liberto tienen la obligación recíproca de suministrarse alimentos en caso de necesidad. Además, el patrono debe asistir y defender al liberto en juicio, y no ejercitar en su contra una acusación de delito capital, ni intentar injustamente la *actio ingrati*". (3)

TRABAJOS LEGISLATIVOS DE JUSTINIANO:

JUSTINIANO.- En el año 527, la reforma de las leyes romanas vino a ser obra indispensable desde hacía 10 siglos, los plebiscitos, los senados consultos, los edictos de los magistrados, las obras de los juriconsultos, y las constituciones imperiales, llenaron millares de volúmenes, cuyas reglas del Derecho formaban un verdadero caos.

(3) *Ibid.* p. 78

Justiniano emprendió una obra análoga, que terminó -- este trabajo de codificación donde se mantiene la separación del Jus y de las leyes, comprende cuatro colecciones: El Código, el Digesto, las institutas y una nueva Edición del Código. Hay que añadir las Novelas.

Lo más importante para el tema que estamos desarrollando sobre la capacitación y el adiestramiento mencionaremos las INSTITUTAS que Justiniano hizo redactar esta obra especialmente destinada a la enseñanza del Derecho. En el año 533 confió esta misión a Triboniano cuestor del palacio; a Teófilo, profesor de Derecho de Constantinopla y a Doroteo, profesor en Beryto. Esta colección fue publicada bajo el nombre de INSTITUTAS, habiendo sido declarada obligatoria, en el mes de noviembre de 533.

Las institutas están compuestas de fragmentos, tomados de los jurisconsultos clásicos, pero sin indicación de fuentes, también extractos y resúmenes de constituciones imperiales, destinados a señalar los cambios del Derecho en la época de Justiniano, habiendo dividido la Colección en 4 libros, subdivididos en títulos.

Libro I, trata de personas.

Libro II, el III y los 5 primeros títulos del libro - IV se ocupa de las cosas, el final del Libro IV está dedicado a las acciones. Cada título lleva una rúbrica y comprende un principium, y párrafos numerados. (4)

OBJETO DEL DERECHO PRIVADO:

Según las Institutas de Gayo y las de Justiniano, el estudio del Derecho tiene un objeto triple: Las personas. Las Cosas y Las Acciones.

1.- La teoría de las personas.- Considera a los individuos del punto de vista de su estado, de su capacidad y del papel que desempeñan en la familia y en la sociedad.

2.- La teoría de las cosas.- Comprende el estudio de los bienes que componen el patrimonio de las personas, los efectos, y la transmisión de los derechos que puedan tener sobre estos bienes.

3.- La teoría de las acciones.- Tienen por objeto los

(4) Petit Eugene, "Derecho Romano", Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor. Edic. 1989. p. 51 a 53

medios para asegurar a cada uno el respeto y la consideración de sus derechos, dirigiéndose cuando sea necesario a la autoridad judicial. (5)

PRESTACIONES E INJUSTICIAS PARA LOS TRABAJADORES:

Las Guerras que primitivamente fueron de exterminio, se transformaron gradualmente ---por lo menos en parte--- en guerras de Conquista: los vencidos, en lugar de ser exterminados, eran sometidos a la esclavitud y obligados a trabajar para sus conquistadores. Cuando ocurría esto, surgían dentro de la comunidad dos clases: Los miembros originarios que eran los únicos libres, así como los depositarios del espíritu tribal, y los sometidos a la obediencia, no movidos por una lealtad instintiva, sino por el miedo.

El primer historiador, Herodoto, señalaba que en Egipto "Unos se dedicaban a arrastrar hasta el nilo piedras sacadas de las canteras que se encuentran en la Cadena Arábiga, otros egipcios se encargaban de recibir esas piedras,-

(5) Ibid, p. 67

transportarlas en barco a la orilla y de arrastrarlas hasta la Meseta Libica. Continuamente trabajan 100 obreros, - que eran relevados cada 3 meses, de todos los trabajadores, el Campesino fue sin duda el más duramente castigado, las pequeñas propiedades, solo con la extensión necesaria para vivir una familia, pero no podrían ser repartidas, Hesidoro aconsejaba al campesino que no tuviera más de un hijo, - puede decirse que vivían en forma insalubre e inhumana.

Las Leyes de Eshunna de 1972 a.C. y el Código de Hammurabi de 1750 a.C. fijan cantidades (en especie), para el pago del trabajo a trabajadores libres, labradores, pastores y esclavos. Los Honorarios de los médicos eran 10 -- ciclos para el hombre libre y dos para un esclavo: frente a estas prestaciones, aparentemente alentadoras, hay sancciones para quien desempeñara indebidamente su actividad: "Se cortaba la mano al operador; si estropeaba el ojo del paciente".

COLEGIOS Y CORPORACIONES DE ARTESANOS:

"En Roma, se establecen los primeros colegios y corporaciones de Artesanos Libres, con lazos de fraternidad religiosa y profesional. Estos colegios atienden a necesida-

des de guerra con gran distinción agruparon a Carpinteros, trabajadores del Cobre y del Bronce, lo mismo que a tañedores de flauta y cuerda. Para Roma el trabajo era objeto de arrendamiento:

a) Locatio Conductio Operarum.- Una persona prestaba el servicio. Locator Operarum, a otras, que adquiría el beneficio de la mano de obra, conductor Operarum. Dicho en otras palabras, es un contrato por el cual una persona se compromete con otra a proporcionarle el goce temporal de una cosa, o a ejecutar para ella cierto trabajo, mediante una remuneración en dinero, llamada merces.

b) Locatio Conductio Operis .- Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, el empresario de la obra. El dueño se llamaba Locator Operis y el empresario o trabajador conducto Operaris.

c) Locatio Conductio rei.- Se refiere al arrendamiento de esclavos, intrascendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras del amo y esclavo."(6)

(6) Briceño, ob. cit., p. 52

No podía existir locatio conductio: esto es arrendamiento de servicios, sin merces, sin el pago previamente concedido.

EN LA EDAD MEDIA

Las pocas actividades que pudieron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaron, la constitución de gremios, corporaciones, estas organizaciones tenían una estructura y jerarquía que partía del maestro (señor, dueño de vidas y haciendas) los oficiales (coordinadores del trabajo y directores de estas organizaciones) y los Aprendices, que desarrollaban el trabajo sin prerrogativas o derechos.

Los maestros de una misma especialidad, a fin de mantener sin demérito el poder económico que iban logrando, integraron colegios donde se controlaba la producción, para evitar la competencia desleal. Los colegios de maestros fijaban precio a los productos y lugares o zonas para el comercio; llegaron incluso a imponer sanciones, que iban desde la expulsión de sus miembros a la pérdida temporal o permanente de la categoría que ostentaban.

Conforme desaparecen los pequeños Estados, se amplía el ámbito de producción y de comercio, las corporaciones pierden valor. Se incrementa la producción, se ensanchan las fronteras de los feudos, se rompen trabas y limitaciones.

La nueva situación transformó a los maestros en verdaderos detentadores de la riqueza, los oficiales se unieron a la naciente clase burguesa y fue imperativo eliminar las viejas organizaciones que frenaban el desarrollo. En 1776 el edicto de TURGOT intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789, como consecuencias de las ideas del liberalismo, cuando definitivamente suprimieron en el Decreto del 2 de marzo, que ordenó que, a partir del Primero de Abril, - "Todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos...y a conformarse con los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro. (7)

(7) Ibid. p. 53

1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE FRANCIA.

En 1814 el Estado inglés, ordenó se realizara una encuesta de las condiciones en que se desempeñaba el trabajo siendo los resultados, que los trabajadores son contratados bajo condiciones inhumanas, la duración de la jornada laboral comprendida de 15 a 16 horas, los salarios resultaban miserables e insuficientes para el sostenimiento de una familia, en las tiendas de raya obligaban a los trabajadores a consumir sus productos y los mantenían cautivos a la medida que el crédito en su contra se acrecentaba; existía una falta absoluta de higiene en los centros de trabajo, sin ventilación y ninguna clase de medidas de protección, no se otorgaba asistencia médica para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y eran muchos los casos que las mujeres y los niños aportaban la mano de obra. Al respecto poco se hizo para remediar estos males.

Se garantizó la mano de obra de mayor rendimiento, en 1928 el General Von Horn comunicó al Rey de Prusia que la utilización del trabajo de los niños agota prematuramente el material humano y esto reduce a corto plazo que la clase laborante no tenga más sustituto que una masa francamente degenerada.

Al respecto, Alemania y Francia de 1839 y 1856, prohiben el trabajo de menores de 8 a 10 años y se ordenó que los patrones concedieran a los niños el tiempo necesario para que recibieran la "Instrucción Elemental" y por primera vez, se estableció el día de descanso obligatorio del domingo.

Los trabajadores se dieron cuenta que ellos eran necesarios para su patrón, considerándose un factor primordial de la producción y no un gesto piadoso de su patrón, sino una necesidad para mantener e incrementar la riqueza de su patrón. "La exclamación de Sismonde, la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de los beneficios a todos". (8) No tomando esta exclamación en cuenta los patrones, por estar obsesionados por acumular riqueza a costa de una gran miseria, dolor y vida de los desamparados.

En Inglaterra, el desarrollo fabril creció con la llegada de máquinas industrializadoras que crearon un despido constante de obreros, descontentos por su despido y unidos

(8) Ibid. p. 61

con aquellos que permanecían en su trabajo en la inquietud de ser también despedidos, iniciaron una destrucción de máquinas y quemaron fábricas. La Ley de 1812 impuso la pena de muerte a los destructores, el Parlamento inglés aceptó en 1829, la Asociación de los trabajadores en Sindicatos o Uniones.

1.3 ANTECEDENTE DE ALEMANIA:

El desarrollo de Inglaterra y la Competencia de Francia, despertaron la "ambición de Alemania" en la segunda mitad del siglo XIX.

Bismarck, el Canciller de Hierro de Guillermo I. formado por una economía alemana, se empeñó en proteger a la Industria en la concurrencia con productos extranjeros e intervenir para dirimir las controversias en el interior.

Las ideas de Marx y Engels, obligaron a tomar acciones diversas al Estado, en el Congreso de Eisenach de 1869, - por una parte los comunistas señalan que "La dependencia económica respecto del capitalismo, constituye para el trabajador la base de la servidumbre en todas sus formas" y - por la otra "La Sociedad Democrática se propone dar a cada trabajador el producto íntegro de su trabajo, mediante la abolición del modo actual de producción y la organización del trabajo sobre una base cooperativa". (9)

(9) Ibid. p. 72

Ante tal situación Bismarck expide una reglamentación el 21 de junio de 1869, para las cuestiones de trabajo. El artículo 105, dice que "La fijación de las condiciones que debe regir entre patronos y trabajadores, hecha reserva de las limitaciones contenidas en las leyes, dependen del libre acuerdo de las partes". Estas limitaciones son protección a la salud y de la vida de los trabajadores, las normas para el trabajo y menores, y la vigencia obligatoria de las Empresas.

El artículo 152, derogó "Las disposiciones que impongan penas a los patronos y trabajadores que medien acuerdos, uniones, suspensiones de labores o despido de los trabajadores, procuren condiciones más favorables para la prestación de los servicios". Sin embargo no admitió la asociación colectiva, al no reconocer el interés profesional, ni la existencia de los sindicatos.

En mayo de 1875, unidos los Comunistas y los Lasellanos (socialistas utópicos), formulan el programa Gotha:

I.- El trabajo es fuente de toda riqueza y cultura y como en general, el trabajo útil no es posible más que para la sociedad, su producto íntegro corresponde a la so-

ciudad, o sea todos los miembros deben participar a trabajo con arreglo a un derecho igual y recibiendo cada uno según sus necesidades racionales.

En la sociedad actual, los medios de trabajo son monopolios de toda clase capitalista...

III 5o. Prohibición del trabajo de los niños, así como de las mujeres...

6a. Ley Protectora de la Vida y la salud de los Trabajadores -Control sanitario de los alojamientos obreros-.

Como parte de la legislación alemana para beneficio de los trabajadores el Emperador Guillermo I, anunció el 17 de noviembre de 1881, el establecimiento de las normas que dieron origen al Seguro Social. El interés de la clase trabajadora estriba no sólo en el presente, sino también en el futuro, al obrero le interesa garantizar su existencia cuando sin su culpa, se ven impedidos para trabajar.

En 1883, se creó el Seguro de Enfermedades,

En 1884, se creó el Seguro de Accidentes y

En 1889, el Seguro de Vejez e invalidez.

En Francia cuna con Alemania, a propuesta del Partido Republicano, movimiento socialista, el Parlamento votó - - 1884, la Ley que reconoció el "Derecho de Asociación" y en ese mismo año se fija la jornada de 10 hrs.

En Ginebra, en el año de 1886, el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de 8 hrs., habiendo ratificado el congreso obrero de París en 1889.

La constitución Alemana de Weimar 1919, vigente hasta la llegada de Hitler al poder, determina la creación de un derecho unitario del trabajo, reconoce en todo alemán que debe emplear su fuerza intelectual como obligación y material en la forma que lo exige el bienestar colectivo. Admite la libertad de coalición para defensa y mejoramiento de condiciones de trabajo. Proclama el intervencionismo de Estado a quien corresponde intervenir en la vida económica para procurar el bienestar colectivo... La nación tiene el derecho y aún el deber socializar, en beneficio de la población, las Empresas o instituciones. (10)

(10) Briceño, ob. cit. p. 74

Asimismo se protegen los seguros necesarios para la -
protección a la salud, en las mujeres la maternidad, y - -
para los hombres que acaban sus vidas en el trabajo se pro
tege la prevención contra la vejez, invalidez y accidentes,
y el desempleo: También dice que a todo alemán debe darse
la oportunidad de que adquiera mediante su fuerza de traba
jo, lo necesario para su subsistencia, y faltando esa opor
tunidad, deberá proveerse a su subsistencia.

Reconoció que los obreros y empleados están en el mis
mo plano, por lo cual se tiene derecho de igualdad frente-
a los patrones en lo referente a la fijación del salario y
en las condiciones de trabajo, así como en la determina---
ción de la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas-
económicas de producción.

De esta manera el proletariado dejó su situación de -
desamparo para adquirir la de igualdad preservando sus de-
rechos, están la legislación, el sindicato y la concepción
moderna del Estado, que fue homenaje de reconocimiento uni
versal de los derechos del trabajador y la nueva creación-
de (O.I.T.), la Organización Internacional del Trabajo, -
con sede en Ginebra.

La constitución de Weimar es la primera en Europa, - que dedicó un capítulo a los derechos del trabajo, a los - cuales nuestra constitución de 1917 se había anticipado 2 años, "Se elevó por ese hecho a la categoría de los viejos derechos del hombre, de tal forma, que según la doctrina - de Carlos Schmitt, apareció en aquella carta magna una nueva decisión política y jurídica fundamental". (11) que confirmó la tesis de Gustavo Radbruch con respecto del derecho social del porvenir, produciendo que los principios y normas constitucionales del Derecho del Trabajo tuvieron - un rango superior a las leyes del poder legislativo.

Por otra parte, la declaración de los derechos del - trabajo que tiene gran repercusión en Europa, pues contiene un catálogo amplio: El derecho colectivo que comprende las libertades sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además los consejos de empresa y económicos, y cuya función consiste en dar al trabajador la - oportunidad de participar en la administración de las Empresas.

(11) de la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edic. 1991, Editorial Porrúa, S.A., Tomo I. p. 20

Partiendo con estas nuevas bases en Europa, el principio de igualdad jurídica del trabajo y el capital, se dieron las condiciones de trabajo por acuerdo entre los sindicatos y los empresarios, pronto el obrero se dió cuenta - que para ingresar a trabajar, primero tenia que acudir al sindicato, el cual hablaría con el patrón y el trabajador - estaba sujeto a las disposiciones de los contratos colectivos, como consecuencia en todo Europa surgiendo un fervor legislativo que se concretó en Francia en una recopilación que se dió el título de Código del Trabajo, presentando - como un derecho nuevo y como de una rama del derecho del - trabajo creció el derecho preventivo de los riesgos del - trabajo y se difundieron los seguros sociales.

Sin embargo, cada pueblo y la comunidad de naciones - han reafirmado constantemente con sus hechos y en diversos documentos, su fé y sus anhelos por un mundo mejor.

Para la clase trabajadora, un mensaje de esperanza, - que es un reflejo de un sentimiento universal:

"La declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo, expresó, la experiencia ha de - mostrado plenamente la letigimidad de la declaración conte

nida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la Justicia Social".

La carta de las Naciones Unidas, proclama en San Francisco el 26 de junio de 1945, señaló el deber de la organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social, finalmente, la declaración universal de los derechos del hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar "al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana". (12)

(12) Ibid. p. 23

1.4 ANTECEDENTES DE MEXICO:

A) EPOCA PRECOLONIAL el estudio histórico del Derecho Mexicano, es de gran utilidad para sociólogos y legisladores. Dice Stammler "Que el contenido concreto de un determinado orden jurídico sólo se puede llegar a conocer y a definir exactamente en su modalidad peculiar por el estudio de sus orígenes históricos". (13)

En la época prehispánica, el estado mexicano estuvo ocupado por numerosas tribus indígenas, algunas de ellas formaban cacicazgos, otras, verdaderos reinos más o menos extensos y otras, en estado nómada y salvaje recorrían determinadas regiones sin ofrecer una organización definida. Lo que sabemos de esto, es lo consignado en las crónicas antiguas, que son el relato de sus tradiciones o la descripción del estado en la época de la conquista.

Los historiadores en su mayoría concedieron principal atención a los Reinos de México, Texcoco y Tacuba porque eran los más civilizados y los más fuertes, éstos a su vez

(13) Mendieta y Nuñez, Lucio. El Derecho Precolonial, Editorial Porrúa, S.A., Edición 5a. 1985., p. 19.

sujetaban a la tribu vencida únicamente al pago del tributo y al contingente de armas, municiones y soldados para la guerra pero dejaban a los señores naturales su señorío, al pueblo sus usos y costumbres, estos reinos formaban la triple alianza, llegaron a tierras de Anáhuac ya organizadas bajo un Derecho Consuetudinario, siendo muy poco lo -- que se sabe acerca de la evolución de sus instituciones.

LA ORGANIZACION DE LA FAMILIA.

El hombre era el jefe de la familia, pero en derecho, estaba en igualdad de circunstancias con la mujer. El hombre educaba y castigaba a los hijos varones y la mujer tenía a su cargo a las hembras.

Para castigar a los hijos, los padres podían usar de la violencia, generalmente los herían con espinas de maguey; les cortaban el cabello y cuando el hijo era tenido por - incorregible, el padre, con el permiso previo de las autoridades, podía venderlo como esclavo.

Los hijos de los nobles, de los ricos y los de clase-media vivían en la casa de sus padres hasta los 15 años, - recibían la educación de sus padres y de la madre, respec-

tivamente. A los 15 años los entregaban al CALMECAC o en el TELPUCHCALL, según la promesa que se hubiere hecho el día de su bautismo. Estos lugares eran "establecimientos-educativos" en los que permanecían 4 ó 5 años, hasta que sus padres concertaban el matrimonio. Del colegio salían a formar un hogar y a prestar sus servicios a la vida pública.

Las hijas se educaban en sus casas generalmente, aún cuando también había establecimientos especiales para la educación de las mujeres y otros de reclusión y educación, especie de conventos bajo la autoridad de los sacerdotes.

Como resultado de esta organización, en todo tiempo, únicamente quienes decidían de los habitantes del CALPULLI, estaban capacitados para gozar de la propiedad comunal.

Las transacciones mercantiles se celebran comunmente en los mercados por medio de compraventa y de permuta.

Se conocía el contrato de comisión, pues era costumbre entre algunos comerciantes dar a otros sus mercancías para que las vendieran en diversos pueblos o regiones.

Los contratos de aparcería y alquiler se celebraban cuando

en algún barrio había tierras vacantes, pues éstas podían ser alquiladas o dadas en aparcería a otro barrio.

El "Contrato de Trabajo" era muy común, pues se alquilaba gente para prestar algún servicio, para conducir la mercancía, etc... todos los Contratos eran verbales.

EL TRABAJO, no tenemos noticias exactas sobre las condiciones de trabajo en la época precolonial. Dice Sahagún, "En su Historia General de las cosas de Nueva España, menciona las diferentes artes y oficios a que se dedicaban - los antiguos mexicanos: Oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc." (14)

Las mujeres pobres se dedicaban también a oficios especiales cuando no ayudaban a los hombres de la familia en ciertas labores del campo. Trabajaba la mujer como hilande

(14) Mendieta y Nuñez, Lucio. El Derecho Precolonial, quinta edición-1985, Editorial Porrúa, S.A., p. 129

ra, tejedora, costurera, cocinera y médica.

El Obrero y el Artesano en general, empezaba como - - APRENDIZ y solamente quedaba autorizado para ejercer el oficio o el arte correspondiente después de haber sido examinado y aprobado.

Los artesanos y obreros en general, formaban gremios. Parece que cada gremio tenía su demarcación propia en la -- Ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y sus festividades exclusivas.

Se necesitaba licencia de las autoridades para ejercer un oficio. Generalmente, los hijos aprendían el oficio de - sus padres y en ciertos casos, como para los comerciantes, - eran hereditarias.

No sabemos respecto a las horas de trabajo y de los salarios, nada respecto a las relaciones contractuales entre los obreros y los patrones.

Según refiere Cortés, "en todos los mercados y lugares públicos de esta Ciudad (México), se ven diariamente muchos trabajadores, personas y maestros de todos los oficios espe

rando quien los ocupe a jornal". (15)

B) EPOCA DE LA COLONIA, entre los ordenamientos jurídicos de esta época de la colonia, tenemos las leyes indias, que protegían al indio aborígen americano, respecto del Derecho del Trabajo; Asegurar a los indios de la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de tiendas de raya, etc., las leyes de indias, los ordenamientos más importantes de los reyes católicos para ayudar a los indios, pero a fin de cuentas - los indios las debían obedecer, pero no cumplirse.

Existía una gran desigualdad entre el indio y el conquistador muy marcada, aunque las leyes contenían normas protectoras de los indios.

Las ordenanzas, parte integrante fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo, de los gremios industriales surge la burguesía representada por maestros y artesanos, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices.

(15) Ibid., p. 132

Existió una lucha de clases entre los artesanos y comerciantes, porque las corporaciones gremiales no admitían a los indios, retrazando con ello el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro.

Alejandro Humboldt, describió las condiciones de vida y de trabajo del régimen colonial a principios del siglo - XIX, sorprende al viajero su visita al encontrarse con los talleres en extrema "imperfeción de sus operaciones técnicas" en la preparación de los tintes, en total estado de - insalubridad del obrador y el mal trato que se da al indio trabajador, hombres libres y hombres de color y todos desnutridos, cada taller parece más bien una cárcel en virtud que la puerta está siempre cerrada y no permite la salida de los trabajadores de la casa y los que son casados, les permiten salir el domingo para que visiten a su familia e hijos, totalmente con un marco de un Gobierno Absolutista.

Las citadas ordenanzas, otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.

La declaración de la Ley del 8 de junio de 1813, que

autorizó a todos los hombres vecinados a las Ciudades del Reino, a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron convenientes, sin necesidad de licencia o ingreso a un gremio.

El Decreto Constitucional de Apatzingan: En su artículo 38 que: "Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los Ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública". (16)

Se nota el sentido del sistema liberal de esa época, - cabe señalar esta Don José María Morelos, principal inspirador de ese decreto constitucional, con gran sentido humanista.

Un siglo tuvo que transcurrir para que se diera la Revolución de independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, quería asegurar el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

(16) Dávalos José, Derecho del Trabajo I, Edición 4a. 1992, Editorial Porrúa, S.A. p. 54

Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, el capitalista al lado de los Gremios y Corporaciones Religiosas; y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y los terratenientes peninsulares.

Revolución de la Independencia que desde su inicio, - manifestó con claridad su importancia movilizadora, organizadora, y el primer acto trascendental de los insurgentes, - fue la Abolición de la esclavitud, decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid el día 19 de octubre de - 1810, por medio de un bando de Don José María Anzoreña. Este acto tiene gran importancia en virtud de que frente a seres o cosas como los esclavos, ni siquiera podía hablarse de derechos quienes desconocían toda calidad humana.

Don Miguel Hidalgo con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española. Es Don José María Morelos, quien al continuar el movimiento por Hidalgo, lo transformó y encausó hacia la verdadera liberación de - México. (Revolución Democrática). Sentó bases fundamentales para estructurar el naciente Estado Mexicano con 23 -- puntos para la Constitución, plasmando de este modo su concepción de la Justicia Social:

"12a. Que como buena ley es superior a todo hombre, -

los que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la epulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, - que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto". (17)

La época siguió regulándose, con los Ordenamientos Jurídicos de la Colonia como las Leyes de Indias, las Siete-Partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía aún el Derecho del Trabajo y resintieron los resultados de la crisis política, social y económica.

C) LA CONSTITUCION DE 1824, en el terreno político es la expresión de las condiciones difíciles y dramáticas de la Nación Mexicana, en la actividad económica, existían - dos planteamientos que trataban de influir en la industrialización del País.

Lucas Alamán, fundaba la creación de una infraestructura fabril con la intervención del Estado.

José María Luis Mora, adoptaba la concurrencia libre,

(17) Ibid. p. 55, 56

en la iniciativa privada y en el interés individual.

La independencia política, en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obrero, el problema de los obreros creció, jornada de 18 hrs. más, los salarios se rebajaron de 4 reales a 3 y medio para el mismo período, las mujeres y niños percibían un real diario:

Para ese mismo año se contaba con 44,800 mineros trabajando. En las 7 fábricas de esa época laboraban 2,800 trabajadores.

D) LA CONSTITUCION DE 1857. Su objeto fundamental, - derrocar la dictadura de Santa Anna, con la finalidad de obtener el reconocimiento de los Derechos Fundamentales del Hombre. Una vez derrocado Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-1857, y dió por resultado la constitución de 1857. La declaración de derechos de este congreso se sintió individualista y liberal, en cuanto al trabajo en los artículos 4 y 5 que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

El constituyente Ignacio Ramírez, pungó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran en los beneficios de la producción.

En contra, de Ignacio Ramírez, habló Ignacio L. Vallarta, con un pensamiento liberal, en contra de lo sostenido por Ramírez, dijo que la Industria en nuestro País estaba en pañales y si se trata de proteger al trabajador se está arruinando a la industria, apenas en su nacimiento.

Aquí existió una gran confusión que no se aclaró, pues Ignacio Ramírez no hablaba de detener el desarrollo Industrial del País, Únicamente quería dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta manifestando que esta cuestión no puede entrar en la constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las Leyes Reglamentarias.

LA LEGISLACION DE MAXIMILIANO DE HAMBURGO

Maximiliano elaboró una legislación social, buscando proteger a los campesinos y trabajadores. A la que se le llamó Ley del Trabajo Imperial, de 10. de Noviembre de - -

1865, que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la Finca de su Patrón, una jornada de sol a sol con dos hrs. intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de campesinos, libre acceso a comerciantes en los centros de trabajo, suspensión de castigos corporales, suspensión de cárcel privada, escuelas en las Haciendas en donde habiten 20 o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación a las normas anteriores y demás disposiciones complementarias.

En el año de 1870, el Código Civil, trató de dignificar el trabajo al establecer, que la prestación de servicios no era equiparable al Contrato de Arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un sólo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las Figuras de Mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios.

EL PORFIRIATO

En el año de 1906, tuvo el acontecimiento de: Huelga - Cananea en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios de los

empleados norteamericanos por parte de la Empresa.

Un segundo suceso, fue que los trabajadores de la industria textil en Puebla, se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de Fábrica, pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones se unieron decretando un paro general y ante la intervención del Presidente Porfirio Díaz, apoyó a los empresarios y sólo accedió a la prohibición del trabajo de los menores de 7 años.

En ese mismo año de 1906, se publicó el manifiesto y programa del partido liberal presidido por Ricardo Flores-Magón, en el cual analizó la situación del País y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso Reformas de Fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Principios e instituciones que fueron consagrados en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917.

"Mayoría de trabajadores mexicanos en todas las Empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de 14 años, jornada máxima de 8 horas, descanso semanal obligatorio, fijación de salarios mínimos, reglamento de trabajo a destajo, pago

salarial en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, pago semanal de las retribuciones, prohibición de -tiendas de raya, anulación de las deudas de campesinos, reglamentación de la actividad de los medieros, el servicio-doméstico y del trabajo a domicilio, indemnización por acciidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres y habitaciones higiénicas para los trabajadores".

(18)

ALGUNAS LEYES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917

En Jalisco, estando como Gobernador Manuel M. Diéguez, el 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista", sustituida y superada por el decreto del 28 de diciembre de 1915, que reglamentó la jornada de trabajo de 9 horas, prohibición de trabajo a menores de 9 años, los salarios mínimos en el campo y en la Ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del Riego Profesional y la creación de -las juntas de Conciliación y Arbitraje.

(18) Ibid. p. 59

En Veracruz, el 19 de octubre de 1914, se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de 9 horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riego profesional, las escuelas primarias sostenidas por los Empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo, denominados juntas de administración civil. Posteriormente el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán, promulgó la primera ley de asociaciones profesionales de la República.

En Yucatán, Salvador Alvarado, expidió las Leyes llamadas "Las Cinco Hermanas", La Ley Agraria, de Hacienda, de Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, esta última reconoció algunos principios básicos que contempla el artículo 123 Constitucional como son: El Derecho del Trabajo, tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social, el trabajo no es una mercancía, el conjunto de normas de la Ley, sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tiene derecho los trabajadores. Estos principios de- bían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje.

La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas: Las asociaciones, contrato colectivo y huelga, el de recho individual del trabajo, jornada máxima de trabajo... Higiene y seguridad en los centros de trabajo y las previsiones sobre riesgos de trabajo. Creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos.

En Coahuila, en 1916. el Gobernador Gustavo Espinoza-Mireles, expidió un decreto para que una sección de trabajo desarrollara una Ley que fue expedida en octubre del mismo año, y se llamó "Ley Sobre Accidentes de Trabajo", para abrir la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo, se establecieran las normas de participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas, por lo que, se ha considerado la primera ley sobre este tema.

La Legislación de Carranza.- El 24 de septiembre de 1913, dijo terminada la lucha armada que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formalidades la lucha social, la lucha de clases, para establecer justicia, buscar la igualdad, la desaparición de los poderes para esta

blecer el equilibrio de la conciencia nacional.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a una asamblea constituyente, para determinar el Rumbo de la Nación en la Constitución. La Exposición de Motivos, decía: "Si bien la Constitución de 1857, fijó el procedimiento para la Reforma, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo titular esencial y originario de la Soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitara el inalienable derecho de alterar o modificar la forma del gobierno. (19)

Por otro lado, "En la Ciudad de Guadalajara, el 6 de diciembre de 1810, Miguel Hidalgo declara abolida la esclavitud. Ignacio López Rayón con sus elementos constitucionales de agosto de 1811 suprimió los exámenes de artesanos, - Morelos, en los Sentimientos de la Nación, presentados al Congreso de Chilpancingo, instalado el 14 de septiembre de 1813, determinó que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de

(19) Dávalos, ob. cit. p. 62

instruir y libre de toda sospecha". (20)

Pudiera decirse que Morelos, al manifestar la admisión de extranjeros capaces de instruir, "viera una necesidad en los hombres trabajadores de esa época", la imperiosa falta de Capacitación y Adiestramiento para el trabajo; razón por la cual permite el ingreso de extranjeros.

El proyecto de la Constitución de 1842, prohibió todo privilegio para ejercer de manera exclusiva cualquier género de industria y comercio, así como los monopolios relativos al ejercicio de las profesiones.

El Estatuto Orgánico Provisional del 23 de mayo de 1856 de Ignacio Comonfort, decretó la temporalidad de la obligación de prestar servicios personales y la necesidad de intervención de padres, tutores o autoridad política para los trabajos de menores de 14 años.

El Código Civil de 1870, superó al francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obras. "Parece un aten

(20) Briceño ob. cit, p. 80

tado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales". Reglamentó el servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, - así como el APRENDIZAJE. A falta de reglamentación sobre salario, el propio Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y aptitud para trabajar.

Notamos en este Código Civil de 1870, que regula el trabajo del aprendizaje y también toma en cuenta la aptitud para trabajar, que en otras palabras estamos en presencia de una capacitación y el adiestramiento para desarrollar un trabajo determinado de acuerdo a las costumbres del lugar.

El desarrollo del derecho del trabajo en México, las disposiciones contenidas sobre esta materia, al respecto, podemos decir que se encuentran en las leyes de las Indias, las que se preocuparon por el Indio trabajador y su nivel de vida; en dichas leyes se encuentran normas como la prohibición de tiendas de raya, el pago del salario mínimo y en efectivo, jornada máxima de 8 hrs. y otras disposiciones laborales que resultan verdaderamente altas para su época.

Con la constitución del año de 1857, se establece la libertad de la Industria y del trabajo, aunque no reconoce todavía la intervención del Estado en las cuestiones laborales, por lo tanto, esto retardó el nacimiento de la Legislación del Trabajo.

México, fue hasta principios del siglo XIX, se muestra como un Estado con una gran burguesía eminentemente agraria, pudiendo afirmarse que esto constituyó uno de los motivos por los que se producen los importantes movimientos obreros de protesta y huelgas entonces prohibidas, de Río Blanco, Cananea y Santa Rosa.

La Revolución Constitucionalista protagonizada por Venustiano Carranza, puede afirmarse que es la que coloca la primera piedra en la Construcción del Derecho del Trabajo - en México, también contribuyen en forma destacada las leyes promulgadas en el año de 1904 y 1906 por los Estados - de México y Nuevo León, que reconocen avances y beneficios importantes a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras.

Se destaca en el Derecho Mexicano del trabajo, las legislaciones de los Estados de Yucatán de aquella época,

que llama la atención para la creación de los Tribunales de Trabajo y las transformaciones que causa en su régimen socioeconómico existente hasta esa época.

"Ya a fines del año de 1916, con el reconocimiento que hace el constituyente en ese mismo año de los derechos de la clase trabajadora, los que con la creación del artículo 123 de la Carta Magna que entró en vigor en 1917, se consagran con rango constitucional. En forma significativa se establecen reconocimientos y protección al trabajador; especialmente en lo referente a la jornada del trabajo, horas extras, descansos, riesgos profesionales y protección al salario, así como a las mujeres y los niños, quedando asimismo reconocido constitucionalmente el Derecho al Trabajo; puede afirmarse que nuestra Constitución de 1917, es la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y derechos de los trabajadores". (21)

El aprendizaje se convirtió en una modalidad del Contrato de Trabajo, en él se establecen Derechos y obligaciones para ambas partes.

(21) Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico de Jurisprudencia, del Derecho Mexicano del Trabajo, Segunda Edición, Edit. Pac. p. 10

PARA EL PATRON

- a) Ofrecer enseñanza al trabajador, en un oficio determinado.
- b) Pagarle las prestaciones legales o las que convengan siempre que no sean menor que las legales.
- c) Otorgarle al aprendiz un buen trato.
- d) Limitar a determinados períodos al aprendizaje según avance el aprendiz en el conocimiento o en la práctica del oficio al que se le dedique.
- e) Proporcionarle las prestaciones adicionales que puedan corresponderle de acuerdo a las leyes de cada País, tales como alimentos, alojamiento, ropa de trabajo, educación elemental, descansos convenientes, etc., cuando ello se acuerde en la contratación.
- f) Establecer horarios adaptables a la condición Física o edad del aprendiz si se trata de un menor, y,
- g) Otorgarle períodos de vacaciones con retribución convenida en la medida y proporción de tiempo que proceda.

PARA EL APRENDIZ O TRABAJADOR DEBE

- a) Cumplir las instrucciones emanadas del superior en lo que al trabajador se deba realizar corresponda.
- b) Observar las enseñanzas que se le impartan y superarse

en sus tareas.

- c) Obedecer al superior en lo que atañe a disciplina que ha de imperar durante el desempeño de las labores.
- d) Seguir las etapas en que se haya dividido el aprendizaje en forma integral.
- e) Pasar los exámenes de capacidad y eficiencia al concluir cada etapa del aprendizaje.
- f) Cuidar de los materiales y equipo de trabajo y
- g) Evitar actuar en lo posible con negligencia, tal que pueda dañar la maquinaria o los útiles de labor.

Nuestro Legislador, en 1970 suprimió el contrato de aprendizaje por considerar que se explotaba económicamente al aprendiz al mantenerlo por tiempo indefinido en una etapa de instrucción aunque hubiese superado el oficio.

Pero en época reciente se ha visto la necesidad de buscar otras formas de aprendizaje y a ello obedecen la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

E) CONFIGURACIONES DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL, el -- plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha, el -- ejército del pueblo, se hizo llamar constitucionalista, nombre que se aplicó después al movimiento revolucionario. De este gran movimiento nació la Nueva Constitución de 1917, - la primera Declaración de Derechos Sociales de la Historia - y del Derecho Mexicano del Trabajo.

Fuente de Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, - cabe señalar que antes de esos años, solamente existía el - Derecho Civil y para que existiera el Derecho del Trabajo, - fue necesario que la Revolución Constitucionalista rompiera el pasado y además destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el Imperio Absolutista de la Empresa.

Lentamente se fue desprendiendo del Derecho Civil de aquella época, nació como un derecho nuevo, con ideas renovadoras y nuevos valores, con una expresión de una idea nueva de la justicia opuesta a la que existía en base al derecho civil. En el Derecho del Trabajo, se convirtió en la - manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía, su fuerza del trabajo al reino de la economía.

El Derecho del Trabajo es una Revolución social mexicana, que quiso que el trabajador se elevara a la categoría de persona, para vivir como persona en la realidad de la vida social y en lo futuro ver una fuerza activa al servicio de la vida, y para la comunidad tener un instrumento que permita garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

Según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución, produjo una decepción en la asamblea, pues ninguna de las grandes ideas de reformas sociales quedó debidamente asegurada:

El artículo 27 remitía de la Reforma Agraria a la Legislación ordinaria y la Fracción X del artículo 73, se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo.

El artículo 5, los redactores del proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja constitución, limitando a un año de obligatoriedad del contrato de trabajo. Situación que no agradó a los asambleístas que estando en oposición catorce oradores se inscribieron en con

tra del dictámen, habiendo iniciado el debate y al frente de la oposición se encontraba el ilustre Catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM, Don Fernando Lizardi. Sosteniendo que las adiciones al artículo 5 están fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo.

El diputado obrero por Yucatán, Hector Victoria, tomó la palabra y su discurso tiene mérito por la improvisación, además de provenir de un obrero que brotó la idea del Derecho del trabajo de la vida de un Mexicano. Habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura:

"El artículo 5 debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: Jornada Máxima, Salario Mínimo, Descanso Semanario, Higienización de Talleres, Fábricas y Minas, Convenios Industriales, Creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, Prohibición de Trabajo Nocturno de las mujeres y niños, Accidentes, Seguros, Indemnizaciones, etc." (22)

(22) de la Cueva, ob. cit. p. 48

Heriberto Jara, principi6 el combate contra la doctrina tradicional del derecho Constitucional: Para la concepci6n burguesa, industrialista y liberal, dijo el contenido de las constituciones deberia limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organizaci6n y atribuciones de los poderes publicos.

Froylan C. Manjarrez, insinu6 la conveniencia de que se dedicara un capitulo o titulo de la Constituci6n a las cuestiones de trabajo y a la cesi6n del d \acute ia siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del art \acute culo 5 e integrara un titulo especial.

Macias y Pastor Rovaix, Secretario del Fomento en el Gabinete constitucionalista, designados para integrar la comisi6n que redactar \acute a el proyecto de nuevo titulo sobre el trabajo, formulando la comisi6n un anteproyecto que sobre el cambio de impresiones con un grupo de diputados del que sali6 el proyecto final que se turn6 a la Comisi6n del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea en la cual se discuti6 y se hicieron algunos cambios, no de fondo y el "art \acute culo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917",

por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

El día siguientes es el texto del artículo 123 constitucional como fue aprobado por el constituyente de Querétaro,

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

Me permito citar algunas fracciones del artículo 123 - antes citado que considero importantes sin menospreciar - - aquellas que faltan:

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

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente DEBERAN establecer ESCUELAS, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los ACCIDENTES de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajos que ejecuten, por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta RESPONSABILIDAD subsistirá aún en el caso de que el PATRON contrate el trabajo por intermediario.

XV.- El patrón estará obligado a OBSERVAR en la INSTALACION de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y ADOPTAR las MEDIDAS adecuadas para prevenir ACCIDENTES en el uso de las MAQUINAS, INSTRUMENTOS y material de trabajo, así como organizar de tal ma

nera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación. Bajo las penas que al efecto establezca las leyes.

XXV.- El SERVICIO para COLOCACION de los TRABAJADORES será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra INSTITUCION OFICIAL o PARTICULAR.

XXIX.- Se considera la UTILIDAD SOCIAL: El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con FINES ANALOGOS, por lo cual, tanto el GOBIERNO FEDERAL como el de CADA ESTADO, deberán FOMENTAR la Organización de las INSTITUCIONES de esta índole, para infundir e INCULCAR la previsión popular. (23)

Es de considerar que para los constituyentes era de suma preocupación establecer enseñanza y seguridad:

(23) Dávalos, ob. cit. p. 65, 69

Nótese que los constituyentes de aquélla época, se preocuparon por la preparación del trabajo al establecer en la fracción VI que el salario mínimo sea el suficiente para satisfacer sus necesidades de la vida del obrero, su educación... Y lo hace al trabajador participe de utilidades de la Empresa, en cuanto a su educación, se habla de una enseñanza, que permitirá desarrollar y perfeccionar su actividad o bien su vida social del trabajador.

En la fracción XII, se refiere a toda negociación, los patrones están obligados con sus trabajadores entre otros a establecer escuelas y demás servicios necesarios a la comunidad..., pensando que el constituyente estableciera escuelas posiblemente se refería para los hijos de los trabajadores, pero en cuanto a que dice "Y demás servicios necesarios a la comunidad", estamos en presencia de una gran generalidad que demanden servicios como son: escuelas de Capacitación y Adiestramiento, primeramente en beneficio del trabajador y posteriormente el de sus hijos del trabajador y ambas en beneficio del patrón.

La fracción XIV.- Establece la generalidad, en cuanto que los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo, sufridos con motivo o en ejercicio de la profe

sión o trabajo que ejecuten; partiendo del punto de vista que el patrón tendrá la obligación de pagar indemnización por accidente, le convendría mejor capacitar, enseñar, - - adiestrar al trabajador para el mejor desempeño del trabajo y esto nos lleva a reducir accidentes.

XV.- Esta fracción al decir que el patrón estará obligado a observar las instalaciones y adoptar las medidas - adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, nos lleva a tener una tecnología más adecuada para la naturaleza de la negociación y deberá ser capacitado o Adiestrado el personal, - cuidando además la higiene y seguridad social.

XXV.- El servicio de colocación de los trabajadores a través de oficinas municipales o instituciones oficiales a particulares no ha funcionado como debería de ser, el trabajador que necesita de trabajo, por lo general no está - capacitado y no tiene adiestramiento, en tal razón, a las empresas no les interesa este tipo de personal, siendo - todo lo contrario con el personal que ha tenido capacitación, razón por lo que es necesario tener un Instituto que capacite al personal mayor de 18 años gratuitamente como un servicio social, manteniendo un control del personal - capacitado.

XXIX.- Al hablar de utilidad social, con relación a los seguros entre otros o los de accidentes, considero es mejor que se preocupe el Estado por capacitar y adiestrar para reducir el número de accidentes y al hablar con fines análogos es de entenderse que debería de enseñarse un oficio para que el trabajador tenga asegurado un porvenir para él y para su familia al tener una economía más sólida.

LA CONSTITUCION DE 1917 Y REFORMAS

El artículo 123, después de largas discusiones entre obreros y capitalistas y defensores de la equidad y de lo social. En la cuadragésima sesión se presenta, con el proyecto del artículo 5º los diputados con el reclamo de las clases trabajadoras, el del 123, que contiene la regulación de la relación obreropatronal, a fin de armonizar en cuanto es posible los encontrados intereses del capital y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación que han estado colocados los trabajadores manuales y de todos los ramos de la Industria, el Comercio, la Minería y la Agricultura.

El artículo 123, facultó a los Congresos de los Estados para Legislar sobre esta materia. La reforma del 6 de septiembre de 1929, confirió carácter federal y el Congreso de la Unión debería expedir la Ley.

R E F O R M A S

Durante el Gobierno del Presidente Echeverría, el precepto constitucional fue modificado en 3 ocasiones, por decretos publicados el 14 de febrero de 1972, el 31 de diciem

bre de 1974 y el 6 de febrero de 1975 para ser efectivas la prestación de habitación para los trabajadores, adecuar el derecho de las mujeres al requerimiento de los tiempos modernos y ampliar el ámbito jurisdiccional a los tribunales federales del trabajo.

a) Reforma a la fracción XII del artículo 123 apartado A. del 14 de febrero de 1972, se hizo factible partiendo de la Ley Federal del Trabajo, se integrará el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

b) El 27 de diciembre de 1974 se modifican las fracciones II, VI, XI, XV, XXV y XXIX alcanzando las mujeres una plenitud de derechos laborales con relación al varón, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de diciembre del mismo año.

c) Mediante la Reforma a la fracción XXXIX del 6 de febrero de 1975, se amplió el conocimiento por materia de los tribunales federales del trabajo. Corresponde a éstos el conocimiento de los conflictos que tengan que ver con empresas de automóviles, alimentos enlatados, laboratorios y refrescos.

A iniciativa del Presidente López Portillo en 1977, - el constituyente permanente vuelve a ampliar la competen- - cia federal, en vigor el 10 de enero de 1978. Da una nueva estructura a la fracción XXXIX, que se divide en dos - incisos:

Ramas industriales y Empresas. Precisa la competen- - cia en la Industria de la rama automotriz, en materia de - alimentos abarca, además la fabricación de productos enva- - sados y lo mismo con relación a plantas elaboradas de bebi- - das, la industria de madera básica, la industria vidriera, la industria tabacalera, las industrias exploradoras de Cal.

Por lo que hace a las empresas, se adicionan con las que se encuentran en zonas de jurisdicción federal y en - las zonas económicas exclusivas de la Nación.

Las disposiciones de Capacitación y Adiestramiento en cuanto a su aplicación y observancia y las medidas de segu- - ridad e higiene, son Competencia Federal, con intervención de los Estados.

También en 1977, en el mes de diciembre, se aprobó la reforma a las fracciones XII y XIII del apartado A, del --

artículo 123, para elevar a Rango Constitucional la CAPACITACION o ADIESTRAMIENTO para el trabajo.

Materia de nuestro estudio que más adelante se ilustrará en sus partes que lo integran, por considerarlo de suma importancia en el desarrollo de la productividad y del bienestar social para la familia y la Nación.

C A P I T U L O I I

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

- 2.1 Concepto general de la capacitación y adiestramiento.
 - a) Sus raíces y definición.....

- 2.2 La seguridad social y su relación con la capacitación y adiestramiento.....

- 2.3 Educación y Capacitación de los Trabajadores....

- 2.4. El Derecho Económico y la Capacitación de los Trabajadores.....
 - a) Insuficiencia y apoyo del Banco Mundial.....
 - b) La política del Fomento Industrial.....
 - c) La planeación económica para la capacitación en cuanto a recursos.....

- 2.5 El Sindicalismo y Progreso Nacional.....

2.1 CONCEPTO GENERAL DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Durante muchos siglos y milenio la educación fue considerada asunto que tenía que ver con niños y jóvenes, motivada por los viejos para que a éstos les fuera más fácil satisfacer lo necesario cuando fuesen adultos considerándolo como una preparación para la vida, previendo un futuro bien definible de antemano.

Ahora todos hablan de educación de adultos o con otros nombres como educación continua, reciclaje, actualización, capacitación y adiestramiento personal y no es por decreto ni por capricho de nadie; es por el vasto proceso de cambio que vive el mundo desde hace un siglo y que se acelera constantemente con novedades continuas.

Que tiene repercusión en la educación básica durante la primera parte de la vida, ahora también la educación continúa para conocer y asimilar las tecnologías que casi a diario se inventan y para desempeñarse en los puestos de trabajo, en la sociedad, industria, empresa que son cada día más competitivos y más exigentes. De no realizarse una labor a fondo para lograr y consolidar esta efectividad, seguiremos padeciendo de frustración de los individuos, de las empresas y lo que es peor, padeciendo de atraso, pobreza y malestar social, desperdiciando la riqueza natural por

falta de preparación o de capacitación y adiestramiento - que es obligatorio en la actualidad para toda empresa y - que es penoso saber la verdad que ésta no se imparte por - lo general.

Es tiempo que el estado vea con claridad que no existe una adecuada respuesta de proporcionar capacitación al personal de las empresas, considerandolo una respuesta negativa al desarrollo del país y al paso que debe darse es "que el estado tome bajo su dirección el proporcionar en forma directa la capacitación, bajo un sistema contributivo a las empresas". (24)

La capacitación y adiestramiento a futuro mediano y largo plazo, comprendiendo que su finalidad es fundamentalmente la productividad y que lograr ésta no es tarea fácil, su educación y estrategia deberá encaminarse a establecer la educación o la cultura de la productividad, la que deberá encuadrarse en concientización, solidaridad, libertad y motivación.

(24) Marroquín Quintana, J., Capacitación a Trabajadores, Editorial Gernika, p. 75 Edición 1978.

Esta capacitación y adiestramiento no debe concretarse sólo a los trabajadores, sino extenderse a otros niveles sociales y económicos y hasta políticos, muchas veces pensamos que es necesario capacitar hasta al patrón.

Debemos comprender que aunque se establezcan los mejores y más brillantes planes de capacitación y adiestramiento. Si el trabajador no tiene conciencia de lo que esto significa, si no está motivado y concientizado, nunca se capacitará ni adiestrará y no se obtendrán los resultados perseguidos.

Es por eso que debe concientizarse a otras áreas como la educación básica, de este modo tener a largo plazo una motivación productiva y eficaz, para cualquier cambio social del país. "Según el programa de capacitación y productividad de 1984 a 1988, dado a conocer recientemente de 360 mil empresas, que deben cumplir con estas disposiciones, sólo 95 mil lo realizan". (25) y habría que analizar si éstas cumplieron su objetivo o nada más de forma para -

(25) Dr. Bordel Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisdiccional del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Pac, 2a. edición, p. 234

evitar una sanción, pero se ve claramente que los porcentajes son los siguientes:

El 26.38% cumplió y el 73.62% no cumplió con el programa referido, en términos reales se estima que la capacitación y adiestramiento no se está llevando a cabo en forma adecuada, efectiva y suficiente y que no se están obteniendo los resultados deseados.

El costo invertido será pequeño para el patrón, si tomamos en cuenta los grandes beneficios que por su real y efectivo funcionamiento recibirá, lo que no se ha logrado hasta el presente y difícilmente se logrará con el sistema impartido hasta ahora.

En lo personal considero que reestructurada esta Institución jurídico-laboral con un sentido realista y con la prudencia requerida, habrá de resultar de indiscutibles beneficios para la sociedad en general y para el progreso del país.

Considerando que la O.I.T. pudiera avocarse directamente al análisis y valorización de este tema en relación con otros países, sus resultados y desviaciones y con estos

antecedentes, formular las recomendaciones más convenientes tendientes a mejorar sistemas o planes de capacitación y adiestramiento logrando una optimización plena en beneficio de nuestro país.

a).- CONCEPTOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Para nuestro estudio del tema de la capacitación y adiestramiento, son conceptos fundamentales de países desarrollados, que nuestro país estamos con falta de preparación de mano de obra, necesitamos tener una infraestructura correcta en lo individual y en las comunidades laborales, para empezar analizamos los siguientes conceptos:

Capacitación del objetivo capaz y éste, a su vez, del verbo latino capere = dar cabidad, es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo.

Adiestramiento del objetivo diestro, y éste a su vez, de la palabra latina dexter = derecho, es el conjunto de actividades encaminadas a hacer más diestro al personal, es decir a incrementar los conocimientos y habilidades de

cada trabajador de acuerdo con las características del puesto del trabajo, con el fin de que lo desempeñe en forma más efectiva, según el diccionario jurídico mexicano que nos dice:

La capacitación ha sido definida tradicionalmente con el aprendizaje, que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su actitud técnica o manual en actividades útiles. "En materia laboral" se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado. Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar, su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica, (26) y,

(26) Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico -- Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., cuarta edición 1991, p. 404 - a 406

POR APRENDIZAJE:

Acción de aprender un arte u oficio. Durante una enseñanza práctica mediante un contrato especial que se celebra entre el aprendiz y un patrono.

El aprendizaje se constituyó durante la Edad Media y tuvo su origen en los gremios, pues la primera obligación del artesano corporativo era el estricto acatamiento al maestro o al compañero que tenían autoridad y la experiencia suficiente para enseñar un oficio.

Tal aprendizaje no podía durar más de 10 años y durante éste término el aprendiz debía estar apto para pasar a la categoría superior de compañero; el aprendiz podía durar menos tiempo si el aprendiz dominaba el oficio.

Se admitían menores de los 10 y 12 años de edad y se garantizaba a los padres el buen trato del menor y la instrucción profesional como hijo de hombre honrado.

El maestro está obligado a su vez, a albergar al aprendiz a vestirlo, mantenerlo, no maltratarlo y a guiar su conducta general.

El aprendizaje concluía cuando el aprendiz obtenía el

pase de grado o cuando lo rescataban sus padres o terceras personas con apoyo en éstos; pero de ocurrir esto debía convenirse con el maestro el pago de una suma determinada por el tiempo de instrucción y manutención del pupilo. Si se establecía contrato del aprendizaje expiraba al término del período fijado de antemano.

Doctrinalmente se ha definido el aprendizaje como el contrato por el cual el jefe de un comercio o industrial, un artesano o un trabajador se obligaba a dar o hacer dar una formación profesional o metódica a otra persona, la que a su vez, se obligaba a trabajar para aquél bajo sus condiciones y durante el tiempo convenido.

La obligación del aprendiz es la de recibir instrucción profesional a "cambio de la energía de trabajo que desarrolla".

La instrucción equivale a la remuneración por el trabajo que se realiza o puede formar parte de ella, ya que el aprendiz puede percibir además un salario.

Pues no debe ser el aprendiz quien pague la enseñanza que recibe sino el patrono el que debe pagar el servi-

cio que se le presta. (27)

Para nuestra legislación, al respecto, cita la obligación a cargo del patrón:

Anteriormente en nuestra Ley de 1970; el artículo 132 fracción XV, originalmente a la letra decía:

"El patrón tiene la obligación de: 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 los sindicatos de trabajadores informando de ello a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o a las autoridades del Trabajo de los Estados, territorios y Distrito Federal, éstos podrán implantarse en cada Empresa o para varias en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de las mismas por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados. Por conducto de escuelas o Instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

(27) Marroquín ob. cit. pág. 191, 192.

Dicha fracción era muy elástica, y los patrones no -- cumplieron con lo establecido, por consiguiente se reglamenta la misma en forma detallada, por el Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978.

Hoy se contempla el artículo 132 fracción XV, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este título.

Para concluir diremos que por capacitación y adiestramiento son dos cosas con mucha similitud pero en el fondo son distintas y también se puede decir que van unidas.

Por lo antes expuesto, considero que la capacitación es el conjunto de conocimientos que son transmitidos por un maestro o instructor, con objeto de desarrollar habilidades, y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo, mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado.

Adiestramiento.- Es el conjunto de actividades encaminadas a hacer más diestro al personal, incrementar los conocimientos y habilidades de cada trabajador de acuerdo con las características del puesto de trabajo, con el fin de --

que, lo desempeñe en forma más efectiva, con idoneidad y superación del operario.

Al brindar la capacitación y el adiestramiento el patrón también tiene un punto en otros más a su favor que -- considero vale la pena señalarlo, es el evitar mayores riesgos de trabajo y accidentes reduciendo con ello un menor daño de accidentados.

2.2 LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El origen de la seguridad social nace en Europa Occidental a principios del siglo XIX, cuando la industrialización empieza a dar sus primeros pasos y aparece el proletariado.

Encontrándonos con una clase numerosa de obreros industriales y cuya subsistencia depende por completo del pago regular de su salario y que por lo tanto, han de pasar privaciones cuando caen enfermos o quedan sin empleo.

Teniendo por objeto el logro de un mínimo de seguridad social, fue creado como una medida de orden público, con miras a evitar el estado de desesperación que provoca la miseria, contribuyendo así a reducir los peligros e inconvenientes sociales que implica toda acción desesperada.

Considero que la falta de capacitación y adiestramiento, trae consigo el peligro de caer en la desesperación y aparte de provocar la miseria provoca accidentes del trabajador o bien se vuelve para la sociedad un peligro a futuro (delincuencia).

El derecho civil hacía responsable al empleador negligente en todo daño que pudiera ocurrir al trabajador a su servicio, pero éste último difícilmente podía demostrar la

negligencia de su empleador, aún en los casos en que fuese verdad. En estas condiciones, los juristas trataron de idear una nueva teoría que fuera posible el pago de daños.

"La teoría que logró imponerse recibió la denominación de principio del Riesgo Profesional, y de ella se deducía la responsabilidad del empleador. Según tal teoría el empleador que instala una fábrica crea un establecimiento que por su índole puede dar lugar a accidentes de trabajo de los cuales no tiene la culpa ni el empleador ni el trabajador. En consecuencia, es justo que los daños que sufra la víctima hayan de ser reparados por el empleador, quien los había de incluir en los costos de producción". (28)

Es de notarse que los accidentes ocurrían entre otros casos a la falta de capacitación y adiestramiento, toda vez que el trabajador aprende a desempeñar sus funciones empíricamente sin ninguna instrucción previa, únicamente cuenta con sus habilidades naturales de servir mejor para lograr una retribución económica que pueda satisfacer sus necesidades individuales y familiares, con su espíritu mo-

(28) Oficina Internacional del Trabajo, La Seguridad Social Manual de Educación Obrera, Ginebra 1958, p. 4.

ral de hacerlo mejor para elevar sus percepciones económicas.

También se practicó el método del ahorro y del seguro en sociedad de ayuda mutua. Se trataba de trabajadores calificados que habiendo logrado mejorar su suerte dentro de la categoría social abrigaban la esperanza de alcanzar niveles más altos o de ver que sus hijos gozaran de condiciones más favorables.

Y los trabajadores no calificados no podían lograr por sí solos la seguridad social, por otra parte en algunos países los sindicatos siguen administrando el seguro voluntario de desempleo, para lo cual reciben importantes subsidios. Estos métodos de seguro tienen la ventaja de que combinan la participación efectiva del individuo y del Estado, compartiendo cada parte su responsabilidad en el buen funcionamiento del sistema.

Entre 1883 y 1889, al Gobierno Imperial de Alemania, presidido por Bismark, creó el primer sistema de seguro social, en tres etapas: El Seguro de enfermedad en 1883, el Seguro de accidentes de trabajo en 1889, y el Seguro de Invalidez y vejez en 1889, quedando cubiertos obligatoria---

mente todos los trabajadores asalariados de la industria.

La seguridad social es el fruto de numerosas medidas que han sido buenos resultados para proteger a la población (o una gran parte de la misma) el estado económico angustioso en que pueda hallarse de no existir tales medidas. Cuando dejan de percibirse salarios por razón de enfermedad, de desempleo o vejez, o como resultado de un fallecimiento.

A fines del siglo XIX Alemania inventó el seguro social y Dinamarca las pensiones no contributivas como una especie de Asistencia Social, el primero tiende a proteger a la clase trabajadora y el segundo a resolver los problemas de la población necesitada.

La Asistencia Social, que virtualmente ha de cubrir a toda la población y necesariamente debe ser Financiada con el producto de los impuestos, no puede instituirse por lo general en los países insuficientemente desarrollados, por razones de orden económico.

En cuanto a las prestaciones, de los regimenes de Se-

guridad Social, en términos generales, puede decirse que la función de los regímenes de Seguridad Social consiste todavía hoy en proveer de subsistencia y asistencia médica. Sin embargo se prevé para cada una de las principales causas de necesidad una prestación específicamente destinada a cubrir la contingencia y en la mayoría de los casos dicha prestación debe ser suministrada por un organismo especialmente creado al efecto.

La especialización en materia de prestaciones, además de ser un método racional y económico, sin embargo, la especialización exige una mayor precisión o implicar una cierta rigidez que se deriva naturalmente del principio que establece que las prestaciones de la seguridad social han de su ministrarse en virtud de un derecho legal.

Las ramas en las que suele agrupar a dichas prestaciones para los fines de organización administrativa son los siguientes:

Prestaciones familiares;

Prestaciones médicas, de enfermedad y de maternidad;

Prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes;

Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales;

Prestaciones de desempleo.

Para la capacitación y adiestramiento se relaciona con estas prestaciones de las siguientes características:

A mayor capacitación y adiestramiento las prestaciones familiares son más favorables tomando en cuenta que el trabajador capacitado o bien adiestrado eleva la productividad de la Empresa, resultado que nos lleva a una mejor percepción económica y el individuo por sí solo no se arriesgará a tener accidentes sino todo lo contrario. Asimismo disminuirá el desperdicio de material en perjuicio del patrón puesto que conoce específicamente su labor disminuyendo grandes pérdidas económicas.

En los casos de las prestaciones por daños profesionales se ha incluido el tratamiento de readaptación funcional y profesional, de hecho la readaptación funcional no es más que el tratamiento médico complementado por la asistencia especializada durante la convalecencia lo cual incluye la terapia profesional y la gimnasia. La readaptación profesional en cambio, es una novedad en la mayor parte de los países y comprende una orientación profesional a cargo de expertos, la formación para desempeñar otra profesión y la colocación. Este sistema es uno de los rasgos-

más felices del movimiento de seguridad social de nuestros días, y su condición primordial de éxito es el mantenimiento del pleno empleo, entrando la capacitación o bien el -- adiestramiento para la readaptación funcional del trabajador.

Desde el punto de vista económico-social, el desempleo puede clasificarse en 3 tipos:

Primero. El desempleo en masa, éste se vió por última vez en los años que siguieron a 1930, en países industrializados, encadenamiento de causas que llevaron al desempleo en masa y consiguiente formulación de medidas para - contrarrestarlas por parte del gobierno. Basta decir ahora que la reducción del volúmen total de la demanda de artículos producidos que es causa inmediata del desempleo en masa debe ser obviada por disposiciones oficiales que estimulan suficientemente los desembolsos de capital y que dan al público consumidor mayor poder adquisitivo; tales disposiciones pueden ser de muchas formas entre las cuales está la - disminución de los tipos de interés y de los impuestos, al aumento de gastos públicos y la distribución de prestaciones de desempleo.

El segundo, de desempleo es el que se califica de fricti

cional, y que de ordinario es causado por los progresos -- tecnológicos de los métodos de producción o por variaciones de las demandas dictadas por la moda. A veces exige - del trabajador un cambio de profesión y positivamente nueva formación profesional.

El tercer tipo es el desempleo estacional, o sea, es inherente a ciertas ramas de actividad económica. Se encuentra no sólo en la agricultura, sino también en las pesquerías y en la industria hotelera, por ejemplo. Las personas que se dedican a estos trabajos saben que su empleo - terminará con la temporada.

La previsión social para México, nació para la reparación de las consecuencias de los riesgos del trabajo y al privar al hombre de su capacidad de trabajo y de ganancia, le arrojaban a la miseria. La primera aplicación de este - concepto se produjo en nuestra "Declaración de los Dere---chos Sociales" y consistió en las ideas que subyacen en -- sus fracciones XII a XV y XXIX y XXX. (Constitución Polif---tica).

De estos mandamientos, surgen: La seguridad social - en el sentido estricto y el bienestar social.

Creación de una infraestructura que facilite a los hombres y a sus familiares una vida no sólo económicamente decorosa, sino además auténticamente humana, donde el hombre puede desarrollar, con energía y sin temor al mañana, sus potencias materiales y espirituales en beneficio de la humanidad y de la cultura.

I) La educación de los trabajadores:

Las escuelas "artículo 123"

Becas para los trabajadores o sus hijos

Capacitación profesional.

II) El servicio público del empleo.

III) La habitación de los trabajadores.

IV) Higiene y salubridad y seguridad industrial.

V) La reparación de los riesgos de trabajo.

VI) El bienestar de los trabajadores.

VII) Los seguros sociales.

Cumpliendo con estos puntos citados, el trabajador y su familia puede contribuir mejor al desarrollo del país, - vemos que entra la educación y también la capacitación profesional, escuelas, servicio de empleo, etc., etc. y para el individuo la seguridad del empleo a futuro o la estabilidad social.

NATURALEZA DE LA GARANTIA SOCIAL

La garantía social también se revela como una relación jurídica, capital por un lado y trabajo por el otro, los sujetos del vínculo jurídico en que se traducen las garantías sociales, son "Por un lado, las clases sociales carentes del poder económico o de los medios de producción y en general los grupos colocados en situación precaria, por otro lado, las castas poderosas de la riqueza o situadas en bonacible posición económica". (29)

Esta relación jurídica se entabla entre sujetos colocados en una determinada situación social, económica o jurídica, y entre los que existen lazos materiales determinados, establecidos principalmente en cuanto al proceso productivo.

Los sujetos de la relación jurídica en que se traduce la garantía social están constituidos desde el punto de vista activo, por las clases sociales desvalidas, esto es carente de los medios de producción, o sea la clase trabajadora, es decir, por aquella que en proceso de productivo tiene ingerencia a través de su energía personal o trabajo.

(29) Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, Porrúa, S.A., Méx.-1982, Edición 16a., p. 683

Desde el punto de vista del aspecto pasivo, por aquél grupo social detentador de los medios de producción o capitalistas, o sea, aquel donde la producción interviene aclarando no como una labor personal, sino por su utilización de los bienes del que es poseedor o propietario (Ejem. Maquinaria).

Por su aspecto general la garantía social se concibe como una relación jurídica entre dos grupos sociales y económicos distintos, el trabajador y el capitalista, particularmente se traduce en aquél vínculo de Derecho que se entabla entre un trabajador individualmente considerado y un capitalista o empresario bajo el mismo aspecto.

El objeto de toda relación jurídica, la garantía social implica la existencia de derechos y obligaciones para sus sujetos que la integran, consistiendo en una medida jurídica y de los trabajadores en particular, los derechos de la relación jurídica respectiva, se originan a favor de los mencionados sujetos activos (trabajadores). Así se reconoce el artículo 123 constitucional por ser el que más garantías sociales contiene.

Los Derechos se constituyen a favor de la clase trabau

jadora y en consecuencia, las obligaciones se establecen a cargo de los capitalistas (patrón).

La función del Estado, dichas garantías crean, como ya se mencionó, derechos y obligaciones para los sujetos de la relación que se ha señalado, cuya consagración normativa constituye la regulación legislativa de las actividades recíprocas de aquellos.

El Estado frente a los dos sujetos patrón y trabajador está colocado como una situación de gobernados (autoridad) interviniendo como reguladores, ejerciendo un poder de imperio, limitado, claro está, por orden jurídico estatal en sus respectivos casos.

El Estado por conducto de las autoridades que al efecto establecen la Ley, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo, vela por el cumplimiento de todas las modalidades jurídicas y económicas de la relación de derecho en que se ostentan las prerrogativas sociales.

"La garantía social, viene a crear, en la realidad, una situación en que la parte económicamente débil en las relaciones jurídico-sociales puede efectivamente desempe-

ñar su libertad frente a los sujetos fuertes y poderosos, - la cual antes tenía una mera existencia teórica legal".(30)

De lo anteriormente expuesto, también, podemos decir que la seguridad social está íntimamente ligada a la capacitación y adiestramiento por que ésta última permite elevar los conocimientos del trabajador los cuales se convierten en una seguridad social, al elevar el nivel cultural, se tiene en sentido de establecer prestaciones familiares, médicas, de accidentes de trabajo, profesionales, vejez, - desempleo, invalidez, etc., situación que no sería posible tenerlas o éstas fueran deficientes en el caso de no existir el nivel cultural que se otorga con la capacitación y adiestramiento, que concientiza a los trabajadores mexicanos.

La Garantía Social, viene a ser la existencia de los de rechos y obligaciones para los sujetos que la integran - (trabajador y patrón). De donde nace el derecho a la capacitación y adiestramiento para el trabajador o sea el su jeto de producción que es la clase desvalida y para el patrón o empresario, la obligación de capacitar y adiestrar a sus - -

(30) *Ibid*, p. 690.

trabajadores que se debe cumplir y que son pocos los que -
cumplen con esta obligación y que a la fecha tiene rango -
constitucional.

2.3 LA EDUCACION Y CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES.

La Educación, factor importante en la capacitación, - el ilustre profesor, Mario de la Cueva señala que el "Derecho del trabajador es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital". (31)

El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. (32)

El derecho del trabajo.- Es el conjunto de normas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de - producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de - los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos.

Como una característica hablamos de una justicia social y por lo consiguiente entra la educación, un bien social para su desarrollo y servicio de la humanidad y la producción que satisface la necesidad de un bien; la seguridad

(31) Briceño, ob. cit. p. 24.

(32) Lobato, Jacinto, Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial, Librerías Teocalli, 12a. Edición 1981, p. 5., revisada y actualizada por el autor.

social tiene como misión preparar al niño (educación) y al joven (capacitación) para los años en que se vé obligado a trabajar.

Existe una relación entre la obligación impuesta en las Empresas de sostener escuelas en los centros de trabajo y el sistema público de la educación, así como el deber de los empresarios de proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento por el trabajo.

El antecedente nace de la Constitución de Apatzingan - que expresa en su artículo 39 "La instrucción como necesaria a todos los ciudadanos, debe ser favorecida por la sociedad con todo su poder". (33) es la única ocasión en que la educación se elevó a la categoría de una obligación social.

El estado ha comprendido que la educación es un imperativo social y los trabajadores desconfiaban del Gobierno y tal desconfianza hizo que naciera el artículo 123 creyendo-

(33) de la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Edición 6a., tomo II, p. 77.

que era más fácil exigir de las Empresas el cumplimiento de una obligación que del Estado.

Hay que tomar en cuenta, el gran crecimiento de los -- servicios educacionales y la unificación de los sistemas -- realizada en la Ley Federal de Educación de 27 -noviembre-- 1973 exigió que "las escuelas artículo 123" pasaran a formar parte del sistema general. El derecho del trabajo comprendió el problema y cedió los enseres a la Secretaría de Educación Pública en beneficio del pueblo.

También en la fracción XV del artículo 123 de la Ley - "Impulsó a los patronos la obligación de proporcionar a los trabajadores la capacitación o adiestramiento necesario -- para responder al reto de la maquinaria nueva" (34) y

En 1977 el poder ejecutivo decidió constitucionalizar la obligación y fusionó el Congreso, dos de las fracciones del artículo 123 y colocó a la "fracción XIII las bases -- para la capacitación y adiestramiento", es entonces, que a partir de ese momento. La Secretaría de Educación y de Tra-

(34) Ibid, p. 78.

bajo disputaron la facultad de preparar las leyes reglamentarias y aplicarlas después de su aprobación, quedando la Secretaría del Trabajo y surgió el capítulo III Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo.

Y "La Secretaría de Educación Pública; en Decreto del Congreso Federal del 20 de enero de 1934, adicionó la Ley de 1931 con el artículo 428 Bis:

Corresponde a la Secretaría de Educación Pública la -
vigilancia encaminada a obtener que las obligaciones a cargo de los patronos en materia educativa se cumpla en la -
forma y términos prevenidos en esta ley.

La Comisión se preparó el proyecto de la ley de 1970-
se resignó frente a los hechos históricos con lo que consumó el tránsito en la fracción XII del artículo 132.

Son obligaciones de los patronos: Establecer y sostener las escuelas "artículo 123" de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

La norma se completó con el artículo 526 de la Ley:
Compete a la Secretaría de Educación Pública vigilar-

el cumplimiento de las obligaciones que impone a los patrones esta ley en la materia educativa". (35)

De manera comparativa con la Ley del Trabajo de la República Mexicana de 1941, al respecto tiene el contrato de aprendizaje:

Contrato de aprendizaje, artículo 218 a 231, título III de la Ley de 1941 y demás que regulan el cumplimiento de la norma de Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 218.- Contrato de aprendizaje es aquél en virtud del cual unas de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

Artículo 219.- El contrato de aprendizaje en que intervenga algún menor se celebrará en los términos que el artículo 20 establece para el contrato individual de trabajo.

Artículo 220.- El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte u oficio o

(35) Ibid, pág. 80.

profesión objeto del contrato y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje.

Artículo 221.- Es obligatorio para patrones y trabajadores administrar en cada empresa aprendices en un número menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiera 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. Tendrá preferencia para ser ocupado como aprendices, los hijos de trabajadores sindicalizados de la negociación.

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

Artículo 223.- Son obligaciones del aprendiz:

I.- Prestar personalmente con todo cuidado la 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 éste aprendió.

III.- Observar buena costumbre y guardar al patrón, y al maestro y a sus familiares respeto y consideraciones.

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

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 el maestro en el desempeño del trabajo.

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

I.- Proporcionarle enseñanza en el oficio o arte que aspira a aprender.

II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos o una y otras cosas.

III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra o de obra.

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

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

Artículo 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 oficio de que se trate.

Artículo 226.- El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo por violación de las obligaciones que impone el patrón o maestro al artículo 224. En este caso y en el de despido sin causa justificada el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización.

Artículo 227.- Los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año o en cualquier tiempo en que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patrones, precedido por un representante que designe el inspector del trabajo.

Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el capitán del puerto.

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

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

Artículo 229.- El tiempo de enseñanza de los aprendices para marinos será el que fijen los reglamentos de marina.

Artículo 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 las labores.

Artículo 231.- En el trabajo marítimo y el ferrocarrilero, no se admitirán aprendices menores de 16 años. (36)

Artículo 334 fracción VII, Faculta a la Secretaría de Educación Pública en la competencia de la aplicación de las disposiciones de esta ley de 1941.

El artículo 428 Bis de la Ley de 1941 dispone: que co rresponde a la Secretaría de Educación Pública, la vigilan cia encaminada a obtener que las obligaciones a cargo de los patrones en materia educativa, se cumpla en la forma y términos previstos por esta ley.

Asimismo vemos que el artículo 130 fracción IV de la Ley antes citada establece: son obligaciones del patrón - para con el doméstico darle oportunidad para que asista en las escuelas nocturnas.

(36)Castorena J. Jesús, ley del Trabajo de la República Mexicana, Editorial Jaris, Edición 1941, p. 185.

El artículo 406. El ejecutivo federal y los ejecutivos locales expedirán el reglamento a que deberá sujetarse los inspectores de su respectiva dependencia, en el desempeño de su cargo, Ley 1941.

Artículo 111.- Son obligaciones de los patrones: de acuerdo a la ley de 1941, la fracción XXI dice: los patrones que empleen más de 400 y menos de 2000 trabajadores, harán por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a su orden más de 2000 trabajadores, deberán de sostener, en las condiciones antes indicadas, 3 pensionados. El patrón sólo podrá cancelar la pensión cuando sea reprobado el pensionado en el curso de un año o cuando observe mala conducta, pero en estos casos será sustituido por otro, los pensionados que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios por lo menos durante 2 años, al patrón que los hubiese pensionado.

Artículo 678.- Al patrón que falte al cumplimiento de las obligaciones impuestas por las fracciones...XXI del artículo 111... se impondrá una multa de 10 a 50 pesos. Igual sanción se le aplicará cuando no extienda las constancias o testimonios a que se refieren los artículos 28 y 111 fracción XIV cuando no se dé oportunidad a los domésticos para asistir a las escuelas nocturnas o cuando falte al cumplimiento de los artículos 215 y 217, de la Ley de 1941.

Resumiendo lo antes expuesto, vemos una similitud en la ley de 1941 y la actual, en cuanto al interés de dar capacitación y enseñar algún oficio, teniendo grandes cambios y modificaciones, esto quiere decir, del contrato de aprendizaje de 1941 con relación al capítulo III bis (actual) "titulado de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores" pese a los grandes cambios de la legislación de (1941 a 1993), aún no se vé que los patrones cumplan con la norma legal de capacitar y adiestrar al trabajador. Por tal motivo considero que el Estado debe implantar escuelas de capacitación y adiestramiento que cumplan con su finalidad realmente.

EDUCACION INICIAL DEL DESARROLLO DE LA CAPACITACION

Día con día son mas urgentes los sistemas de capacitación o adiestramiento para el trabajo, trabajadores hay muchos se habló en el año de 1971 cerca de "siete millones - quinientos mil trabajadores pertenecientes a la industria, servicio y transportes". (37)

Cuántos de éstos estarán capacitados o adiestrados, - tomemos en cuenta que sin trabajadores suficientemente capacitados, la producción industrial no podrá alcanzar los niveles de calidad que requiere la competencia y cuántos - dolores de cabeza han tenido los empresarios por falta de calidad en sus productos y ahora con la entrada del mercado internacional es urgente tomar una o varias acciones al respecto, ya que desborda al derecho del trabajo.

Es mejor intensificar la enseñanza de los oficios como lo menciona el artículo 45 de la Ley Federal de Educación - que en su fracción VI dice. El contenido de la educación - se definirá en los planes y programas, los cuales se formularán con miras a que el educando se capacite para el trabajo socialmente útil.

(37) Dávalos, ob. cit. p. 271.

Al respecto tenemos la Organización Internacional del Trabajo a su recomendación No. 57 del año 1939, señalo;

Artículo 13.- Dentro del programa de la enseñanza obligatoria, que debe estar consagrado enteramente a la formación general, todos los niños deberán recibir una preparación que desarrolle en ellos la noción, el gusto y la estima del trabajo manual, elementos que son indispensables para esta formación general y que puede facilitar la orientación profesional ulterior. (38)

El nacimiento del derecho: Se obtuvo en las discusiones de 1968 entre la Comisión Redactora del Proyecto de la Nueva Ley del Trabajo y los representantes del capital, que culminaron en la iniciativa de este mismo año, enviada por el Presidente de la República al Congreso de la Unión.

El cual, con una serie de modificaciones la mayoría, infelizmente por su espíritu conservador, lo aprobó en el año de 1969 como la Nueva Ley General del Trabajo. En el año de

(38) de la Cueva, T.II, ob. cit. p. 82.

1977, el Poder Ejecutivo decidió asegurar el derecho para el futuro, a cuyo efecto propuso al poder revisor de la constitución su constitucionalización; la Nueva fracción XIII del artículo 123 expresa:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria de terminará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a las cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". (39)

Un año después se adicionó la ley con diversas normativas, entre ellas, especialmente, el capítulo III Bis del título cuarto, artículos 153-A a 153-X.

Considero que para intensificar la enseñanza de los oficios como lo estipula el artículo 45 de la Ley Federal de Educación, debe iniciar en la escuela primaria con materia de taller que pueda continuar en su segunda etapa educativa como es la secundaria de esta manera se estará cumpliendo con la norma de una formación general en todos sus aspectos.

(39) Idem. p. 82.

2.4 EL DERECHO ECONOMICO Y LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES.

Desde el punto de vista del Derecho Económico, tenemos que la primera constitución política que en el mundo - incluyó rompiendo los moldes clásicos, derechos económicos y sociales, fue la nuestra de 1917.

El Derecho Económico como género, tiene varias especies siendo una de ellas la del Derecho Económico que sirve para que se desenvuelvan mejor los países llamados en "Vía de Desarrollo" como México, y que ésta se integra como un conjunto de normas y principios que debe regir la intervención del Estado, para lograr el derecho económico y social de los habitantes de países que luchan también con ese mismo propósito por su independencia económica.

Podría decirse que existen 3 categorías de Derecho Económico:

El de los países desarrollados, el de los países socialistas y el de los subdesarrollados como México.

Grandes estudiosos de la materia como John Adams, uno de los autores de la declaración de 1776, proclamando el derecho a la revolución como consecuencia de los Derechos Naturales del Hombre. Era un firme defensor del Derecho -

de la Propiedad. Jefferson, otro autor de ella pensaba que el LAISSEZ-FAIRE al funcionar, haría que el reparto de la riqueza no fuera en beneficio de los ricos privilegiados, sino en función de la industria y el talento.

Adam Smith, afirmaba "En cuanto al soberano (El Estado) está completamente eximido de un deber que lo expondría a innumerables decepciones, el deber de vigilar y dirigir a los particulares a las actividades más conforme con el interés social : (40)

Bajo este régimen, las nuevas industrias se desarrollaron y crecieron verdaderos Imperios Empresariales, empujando por Inglaterra, Francia, Europa, etc.

Como un antecedente en nuestro (Derecho Económico) -- entre otros puntos de importancia, se decía que no se admitirán extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha.

(40) Rangel Couto, Hugo. El Derecho Económico, Editorial Porrúa, --- S.A., México 1980, p. 22.

El ilustre Don José María Morelos y Pavón, quien en ello se refería ya a la Tecnología Extranjera.

Asimismo tenemos que los primeros insurgentes se lanzaron a la lucha por la independencia, las peores víctimas de la injusticia social eran los indígenas, después fueron los peones campesinos ya en el México Independiente, y más tarde los obreros, razón por la que se considera el antecedente histórico más remoto del Derecho Económico el Bando de Don Miguel Hidalgo y Costilla, Padre de la Patria.

Otro antecedente en Materia Laboral es la expedición de las Leyes, que para el Estado de Jalisco expidieron -- "Manuel M. Diéguez y Manuel Aguirre Berlanga el 2 de septiembre y el 7 de octubre de 1914 respectivamente y la del General Cándido Aguilar y la de Agustín Millan expedidas, respectivamente el día 19 de octubre de 1914 y el 6 de octubre de 1915, muy importante la segunda, porque ya se refiere a la organización de sindicatos de trabajadores." (41)

Finalmente mencionó la que podría llamarse declaración

(41) Ibid. p. 74.

de los derechos del campesino mexicano y esta fue la ley - del 6 de enero de 1915, redactada por el jurisconsulto Don Luis Cabrera, por encargo del primer jefe, Don Venustiano-Carranza, la que por principios fundamentales que contenía, fue después incorporada al artículo 27 de la Constitución - de 1917. (42) El primer artículo de nuestra Constitución - de 1917, que tiene relación con el desarrollo económico - y social. así como también interviene en la Capacitación y Adiestramiento de México, el artículo 3 se refiere a la - educación, puesto que el más importante de los factores de la producción es el hombre mismo y SERA TANTO MAS EFICAZ - CUANTO MEJOR INSTRUCCION HAYA RECIBIDO de acuerdo con el - adelanto científico alcanzado.

Este artículo, por reforma en el año de 1946, dice -- actualmente que la educación será democrática, consideran- do a la democracia no solamente como una estructura jurídi- ca y un régimen político, sino como un sistema de vida fun- dado en el constante mejoramiento económico, social y cul- tural del pueblo. (43)

(42) Idem.

(43) Rangel, ob. cit. p. 77.

El artículo 40. como antecedente del artículo 5 nos ilustra en cuanto a que concedía la libertad, en las actividades económicas, señalándose que a ninguna persona podría impedirse que se dedicara a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomodara, siendo lícitos y con posterioridad formó parte del artículo 5 del proyecto de Don Venustiano Carranza fue uno de los que menos gustaron al Congreso por contener referencias al trabajo, formando una nueva comisión para que redactara uno nuevo surgiendo así el artículo 125 redactado por el Diputado Pastor --- Rouaix, que por su enorme interés social de los indígenas de aquél entonces.

"Los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917, fueron la condensación de los ideales y aspiraciones que el pueblo mexicano perseguía desde que inició su larga serie de luchas por la independencia, por la libertad y por el derecho a la vida. La obra de las constituciones se redujo.

A abarcarlos en su conjunto, a comprenderlos en sus detalles y a consignarlos en preceptos legales, para que la inmensa mayoría de los mexicanos, que era el proletariado de los campos y de las ciudades, tuvieran un apoyo ---

sobre el que pudiera levantar el nivel social tan bajo en que vivía y la revolución tuviera un programa y una bandera social". (44)

Con este texto se vió reflejado en la Constitución -- los lineamientos fundamentales de una legislación que garantizara a los obreros y trabajadores en general, y les fijara sus derechos y obligaciones sobre un plano de justicia y equidad.

Artículo 31 se refiere a las obligaciones de los mexicanos quien deben contribuir a los gastos públicos de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes.

"Base para el gasto de capacitación y adiestramiento" para todos los mexicanos.

Artículo 65 menciona que los asuntos que debe de ver el congreso al reunirse el día 10. de septiembre de cada año y entre otros señala: Revisar la cuenta pública del --

(44) Idem.

año anterior,...En cuanto al futuro se dice que deberá examinar, discutir y aprobar el presupuesto del año fiscal siguiente y decretar los impuestos necesarios para cubrirlo.

Conforme a la parte última, el congreso puede autorizar un impuesto equitativo para cubrir el gasto de capacitación y adiestramiento.

Artículo 73, entre otras facultades del congreso, además de las relativas al presupuesto, se dice que tendrá la de: Dar bases sobre las cuales el ejecutivo pueda celebrar empréstitos y para reconocer y mandar pagar la deuda nacional;... Se establecen que ningún empréstito podrá celebrarse sino para la ejecución de obras que directamente produzcan un incremento en los ingresos públicos.

Considero que hacerse un gasto sobre la capacitación y adiestramiento, el estado, directamente incrementa la productividad de la Empresa, ésta a su vez genera impuestos mayores, incrementando el ingreso público por parte del obrero al estar adiestrado y capacitado percibirá más ingresos y por consiguiente él aportará un incremento más al ingreso del Estado. Por ambas partes se ajustan a incrementar el ingreso público. Y además el congreso puede expedir las leyes del trabajo.

a) INSUFICIENCIA Y APOYO DEL BANCO MUNDIAL.

El modesto avance general que se observa en el incremento de la productividad en México, significa que los esfuerzos realizados hasta ahora han sido insuficientes, por la necesidad de avanzar más rápido en un mundo que se mueve aún más aprisa, por lo que se quiere avanzar más y no sólo sobrevivir.

En el proceso de estabilización es vital para México - atender lo más pronto posible las demandas de la población en materia económica y política, porque ésta es la mejor - fórmula para conservar y aún acrecentar la tranquilidad - social que es básica para el desarrollo de los negocios -- con crecientes inversiones extranjeras y nacionales para - gomentar el empleo y el bienestar general.

Aurelio Tomás García Presidente de la Confederación - Mexicana de Ejecutivos de Ventas (COMEV) expuso. México - debe centrar sus esfuerzos en la consolidación de la refor^{ma} económica y de frente al TLC, pero es evidente que debe marchar en paralelo los avances en todos los frentes, es decir lo mismo en lo económico que en lo político y en lo social. Atento a lo anterior es necesario que se imprima - una mayor atención a los problemas estructurales de las micro y pequeñas Empresas del país, porque además de ser lo

que mayor número de empleos generan, son las que más apoyo requieren por los rasgos tecnológicos que enfrentan. Además, también son las que más castigadas por el proceso de apertura comercial, enfrenta una tremenda competencia de productos extranjeros que ingresan al país con calidad de dumping, es decir, con precios más bajos de los que rigen en sus países de origen. Es un clamor general la demanda de crédito, no sólo de oportunidad y monto, sino también en costo y en este renglón, precisamente, radica uno de los problemas torales que impiden que el país avance más rápido con el proceso de modernización de su planta productiva en busca de mayor eficiencia que haga más competitiva, tanto para pelear y ganar su propio mercado, como para estar listas a disputar los mercados del exterior. Con la entrada del TLC con Estados Unidos y Canadá, es decir que entra en vigencia a partir de los primeros días de enero de 1994. Sólo un grupo muy reducido de Empresas Mexicanas que estará en condiciones de capitalizar los mercados de los vecinos del norte. Es indudable que el país tiene que generar cuando menos un millón de empleos anuales para responder a la demanda de plazas y esto se complica porque actualmente la mayoría de las Empresas en su lucha por ganar en eficiencia y productividad antes que realizar nuevas contrataciones, ante estos cambios, se requiere urgentemen

te que los bancos mejoren su nivel de operación para que -
reduzcan sus márgenes de utilidad y puedan ofrecer mejores
premios a los ahorradores y ofrecer recursos más baratos-
a los usuarios del crédito, ya que sin este tipo de cam---
bios difícilmente los sectores productivos podrán dar res-
puestas que las necesidades del país.

Considero que uno de los frentes que deben avan-
zar es el rublo de la capacitación y adiestramiento para -
los trabajadores y empleados de todos los niveles.

El Banco Mundial apoyará el proceso de transfor-
mación que vive el Sector Empresarial Mexicano, con el fin
de que capacite a los niveles que se requiere, mejore la -
calidad de sus productos, se atenúen costos en su gasto co
rriente y adiestre adecuadamente a sus trabajadores para -
lograr la competitividad que necesita dentro de un período
de corto plazo, al hablar sobre el empresario mexicano, in
dicó que hay aspectos muy positivos que han logrado en un
intenso período de transformación que se esta viviendo en-
el país. Citó como ejemplo que la industria automotriz na
cional es una de las más competitivas en todo el Continen-
te. Otras atraviezan por un proceso más difícil en el lap
so de modernización. Hay que darles tiempo y apoyarlos, -

para el importante proyecto de capacitación de mano de --- mano de obra, se destinará una parte de los aproximadamente dos mil millones de dólares que se canalizarán este año a México.

El Banco Mundial esta convencido que hay que --- apoyar este gran período de transformación al reconocer - que hay mucha diferencia entre la experiencia del Sector - Privado Norteamericano y el Nacional, al tiempo de constatar los logros mexicanos obtenidos. Excelente impresión - causa lo que se lleva a cabo en Ciudades como Guadalajara, Monterrey entre otras, donde es evidente el proceso que -- hay para readaptarse a la nueva realidad económica.

El representante del Banco Mundial de México, ex presó su confianza de que con el tiempo diferentes indus-- trias van a lograr la competitividad que será necesaria - dentro de un período corto de la eventual entrada en vigor del tratado de libre comercio.

Es evidente el cambio de mentalidad que existe - en el empresario mexicano y el Banco Mundial, apoya este - proceso de transformación. Por otra parte, reiteró que -- México seguirá siendo uno de los principales países que re

ciba el apoyo financiero del organismo internacional. Subrayó que están de acuerdo con las prioridades que el Gobierno maneja y que nuestro país está entre los primeros en el contexto latinoamericano cuya economía ha crecido más. La confianza que despierta México en el extranjero se demuestra por el alto nivel de inversión directa que sigue llegando, así lo constata el capital proveniente de Japón, Alemania y el Reino Unido, por mencionar sólo algunos. Eugene Mc Carthy señaló que el Banco Mundial seguirá dando un gran apoyo e importancia al Sector Social, como son programas del Gobierno en educación y salud principalmente a los Estados más pobres como Hidalgo, Guerrero, Chiapas y Oaxaca, se contemplan otros de agua potable y alcantarillado, el próximo año en toda la República con el objeto de atenuar las desigualdades entre la Población. Los resultados en los Sectores de Educación y Salud se verán a mediano plazo entre 3 y 5 años (45)

(45) Cit. por el periodista Martín, Mónica, (Periodico Excelsior - 7-II-93)

c) LA POLITICA DE FOMENTO INDUSTRIAL

La Historia Política Mexicana de Gomento Industrial, en 1830 por el Decreto del Presidente Anastacio Bustamante, se fundó el Banco de Avío para impulsar la Industria Textil.

Es así como empieza el desarrollo industrial y el desenvolvimiento económico social. Y el intervencionismo estatal se va acelerando más y más en dichos años, sin embargo puede afirmarse que se inicia con el propósito simplemente de Industrializar, porque se piensa que esta actividad es más productiva que la agricultura o porque la necesidad nos obligó a fabricar lo que era imposible traer del extranjero debido a la II Guerra Mundial.

El estado buscó como estímulo para la industria excepciones fiscales, impulsando algunos sectores clave, como la siderurgia, industria automotriz o los energéticos, ataca los desequilibrios regionales provocados por un crecimiento industrial desordenado e intenta la desconcentración industrial para corregir daños socioeconómicos.

Formula un plan industrial ya con fundamento en el auge petrolero bajo la dirección de la Secretaría del Patrimonio y Fomento Industrial.

Siendo el Presidente el General Abelardo Rodríguez, - por Ley del 24 de abril de 1934 se creó La Nacional Financiera, S.A., pero fue hasta que se dió una nueva Ley Orgánica el 31 de diciembre de 1940. Por Don Manuel Avila Camacho y con la repercusión de la II Guerra Mundial en México, quedó convertida en una institución de Fomento Industrial; se dijo que debería estar CAPACITADA para promover la inversión de capitales en obras y empresas.

El 22 de julio de 1937, se creó el Banco Nacional - - Obrero de Fomento Industrial, como este Banco no tenía los recursos suficientes, únicamente se concretó a financiar - unas pocas sociedades cooperativas y uniones de créditos.

La Industria mediana y pequeña ha sido y continúa --- siendo el sector más importante en la estructura industrial del país, para dar una idea de su evolución digamos:

En 1930 la pequeña y mediana Industria representaba - el número de establecimientos, el 12% del total de la Industria de Transformación, en tanto que el 86.4% correspondía a la industria menor que pequeña, es decir talleres y artesanías.

Para 1950 la pequeña y mediana industria llegaba al 25.5% y la menor redujo su participación a 71.9%

El Gobierno en apoyo a este rubro, en el D.O. del 30 de diciembre de 1953 se publicó la ley que creó el Fondo de Garantía y Fomento de la Industria mediana y pequeña -- (FOGAIN).

Se crea el Comité Técnico del Fideicomiso con 6 miembros; Hacienda, Economía, Banco de México, Nacional Financiera, Confederación de Cámaras Industriales y Canacintra.

El FOGAIN produjo su efecto y en 1955 la mediana y pequeña Industria llegó al 45.8% y en 1960 al 56.7%. Ya en el censo Industrial de 1971 y con la relación a la Industria de Transformación, el 64.6% era Industrias medianas y pequeñas, el 34.9% eran talleres y artesanías y 523 empresas grandes que contaban con un capital superior a los 25 millones de pesos.

Al iniciar los años cincuenta, ya el Distrito Federal ocupaba y generaba 27.8% del producto bruto industrial.

Veracruz, Nuevo Leon y el Estado de México, ocupaban

14.2% del trabajo industrial y generaban 30% del producto industrial.

Chihuahua, Jalisco, Tamaulipas y Guanajuato ocupaban 18.3% de los obreros y aportaban 16.3% del producto.

En suma, 8 entidades con 46% de los habitantes del país, ocupaban 2/3 de la población industrial y generaban 3/4 del producto industrial de transformación en México.(46)

En Decreto publicado en el Diario Oficial el 25 de noviembre de 1971 que dice "Que la industria se ha concentrado en ciertas áreas, provocando serias presiones sobre los servicios públicos, hacinamiento de la población, contaminación ambiental y tensiones de diferente índole que contrarían los fines del desarrollo e implican un elevado costo-social".

En el Diario Oficial del 20 de julio de 1972 se publicó otro decreto en el que se señalan los estímulos, ayudas y facilidades que se otorgarán a las empresas, para los fi

(46) Rangel, ob. cit. p. 139.

nes de aplicación del decreto, se divide el país en 3 zonas en orden decreciente por su desarrollo industrial.

En el Diario Oficial del primero de junio de 1972 y en uno de cuyos considerandos se decía: "Que para lograr el conveniente equilibrio en el volumen de los recursos minerales y la capacidad de producción de la industria siderúrgica, es indispensable la elaboración de programas que armonicen la PRODUCCION y el consumo conforme a los requerimientos nacionales, de modo que se logre el sano desenvolvimiento de estas actividades".

Se crea una Comisión Intersecretarial que se denominará "Comisión Coordinadora de la Industria Siderúrgica".

Por otra parte el decreto que se dió el día 16 de marzo de 1976, con fundamento en que a pesar de que el sector industrial ha sido en los últimos tiempos uno de los renglones más dinámicos dentro de la actividad económica nacional. Su crecimiento ha sido insuficiente para satisfacer las necesidades del desarrollo que demanda el país, por lo que es necesario darle un mayor impulso a cuyo efecto se crea la Comisión Nacional Coordinadora para el Desarrollo Industrial.

Esta comisión se integraba con varios Secretarios de Estados y además, se decía en el decreto que debería invitarse para formar parte de ella, a los Presidentes de la Confederación de Cámaras Industriales, de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación y de la Asociación de Banqueros. Se manifiesta así una interpretación recíproca entre el sector público y el sector privado.

El decreto que nos ocupa, creaba la Comisión Coordinadora para el desarrollo de la Industria de Maquinaria y Equipo, la cual se integraba con representantes de Hacienda, Patrimonio, Comercio, Nacional Financiera, S.A., Sociedad Mexicana de Crédito Industrial, S.A. y también se decía que se invitara a los Presidentes de la Confederación de Cámaras Industriales y de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación.

El Presidente de la República, LIC. LUIS ECHEVERRÍA, instaló el 23 de marzo de 1976, las Comisiones Nacional -- Coordinadora para el Desarrollo Industrial y la Coordinadora por el Desarrollo de la Industria de Maquinaria y Equipo y ambas iniciaron sus actividades.

En el Diario Oficial del 2 de febrero de 1979 se pu--

blicó un decreto del que vale la pena citar algunas consideraciones:

"Que la actividad industrial constituye uno de los -- sectores que desde el punto de vista estratégico tiene una importancia fundamental para asegurar el desarrollo integral del país..." (47)

Con el propósito señalado se establece una zona geográficamente prioritaria para el desarrollo portuario industrial, señalándose los municipios que la integran, esta -- zona recibirá los mayores estímulos. Luego se establece -- otra zona para el desarrollo urbano industrial, una zona -- más que se integrará con los municipios que los ejecutivos estatales señalan como prioritarios para la ubicación de -- las actividades industriales.

Como complemento del anterior, en el Diario Oficial -- del 6 de marzo de 1979 se publicó otro decreto, que en -- forma muy amplia se señalan los objetivos que se persiguen al otorgar estímulos para fomentar las actividades industriales y que son los siguientes:

(47) Ibid. p. 144.

- 1.- Aumentar el empleo.
- 2.- Estimular la inversión, especialmente la destinada a las actividades prioritarias para el desarrollo económico del país.
- 3.- Impulsar el desarrollo de la pequeña industria.
- 4.- Fomentar la producción nacional de bienes de capital.
- 5.- Propiciar la mayor utilización de la capacidad instalada.
- 6.- Promover un desarrollo regional equilibrado.

Otro paso muy importante respecto a la industrialización de México se dió al poner en marcha el plan nacional de Desarrollo Industrial mediante el Decreto Publicado en el Diario Oficial el día 19 de marzo de 1979.

Como antecedente a este decreto podemos decir que en el mes de noviembre de 1978, la Secretaría del Patrimonio y Fomento Industrial presentó un proyecto del plan industrial para los próximos cuatro años y hasta 1990, el cual fue analizado y aprobado al presentarse en sus lineamientos ante la II Reunión de la República, el 5 de febrero de 1979.

El decreto que nos ocupa, señala los siguientes objetivos al plan:

I.- Acelerar el ritmo de generación de empleos permanentes y remunerativos.

II.- Aumentar el regreso real de la población mediante una mayor productividad y un incremento en la producción de satisfactores básicos.

III.- Fomentar el desarrollo de la Industria de conformidad con los recursos humanos y naturales de que disponga el país, para alcanzar el mayor valor agregado posible.

IV.- Promover la inversión industrial, orientándola hacia las prioridades secretariales y regionales.

V.- Orientar la producción industrial hacia los mercados externos, en forma permanente.

VI.- Impulsar la autodeterminación tecnológica del sector industrial, y

VII.- Coordinar las acciones de la Administración Pública Federal, para fomentar el desarrollo industrial.

Este plan de desarrollo industrial es especial por

ser diferente a los planes anteriores, porque, se apoya en una situación enteramente nueva.

El plan industrial tiene metas cuantitativas para 1979, para fines del sexenio y hasta 1990. Las metas se detallan para 33 ramas industriales y se precisan aspectos como: producción, empleo, utilización de capacitación productiva, inversión, exportaciones y sustitución de importaciones.

Finalmente el día 19 de julio de 1979, el Presidente de la República LIC. JOSE LOPEZ PORTILLO, instaló formalmente la Comisión Nacional de Fomento Industrial.

Corresponde a esta comisión realizar las funciones necesarias para la ejecución del plan nacional de desarrollo industrial, está integrada por el secretario del Patrimonio y Fomento Industrial, que la presida, el de Hacienda, el de Programación, el de Comercio, de Agricultura, de Comunicaciones y de Asentamientos Humanos. El director de Nacional Financiera con derecho a voz y el de la Banca Somex.

LOS PROBLEMAS DE TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA E INVERSION EXTRANJERA

México ha tenido problemas serios con la transferencia de Tecnología extranjera, que en parte ha sido un obstáculo para que podamos lograr una política autónoma de desenvolvimiento económico.

Nos hemos encontrado con graves problemas en la transferencia de nueva tecnología por su gran costo financiero en virtud que ésta proviene de Empresas Transnacionales y en la actualidad contamos con un recurso financiero que permita autodeterminarnos financieramente.

Al efecto se creó un organismo que promoviera el adelanto de la tecnología Doméstica, dependieramos menos del extranjero y por ley publicada en el Diario Oficial el 29 de diciembre de 1970, se creó el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Por otro lado, también la Ley Sobre el Registro de Transferencia de Tecnología que fue publicada en el Diario Oficial del 30 de diciembre de 1972, ésta Ley creó el Registro Nacional de Transferencia de Tecnología y éste con-

tribuyó a eliminar ciertos abusos consistentes en que se inflaban los pagos por conceptos de regalías y asistencia técnica o se compraba tecnología obsoleta, los contratos relativos deben ahora inscribirse obligatoriamente, pues ya resuelven el problema negando su registro.

Al respecto podemos decir que según estimaciones hechas para 1968, el monto pagado por México al exterior por regalías y asistencia técnica, pasaba de los 2500 millones de pesos.

Ha sido también importante la aprobación de la Ley -- para promover la inversión Mexicana y regular la extranjera, publicada en el Diario Oficial del 9 de marzo de 1973.

Esta ley tiene como objeto el promover la inversión mexicana y regular la extranjera para estimular un desarrollo justo y equilibrado y una dependencia económica del país.

Tratándose de libertad de la industria, comercio y -- trabajo, cuyo ejercicio puede vedarse según lo dispone el -- artículo 4o. Constitucional.

El artículo 3 señala... Realizar programas de Planea

ción Familiar a través de los servicios educativos y de salud pública de que disponga el Sector Público y vigilar que dichos programas y los que realicen Organismos Privados se lleven a cabo con absoluto respeto a los derechos fundamentales del hombre.....

**c) PLANEACION ECONOMICA PARA LA CAPACITACION, EN CUANTO A
RECURSOS**

Desde el punto de vista económico podemos decir que - Planeación corresponde a algo relativamente reciente, - que se refiere en la forma específica y singular de conducir lo económico y lo social en una colectividad.

La PLANEACION se integra con un conjunto de acciones-interrelacionadas que viene a constituir un hecho y éste - es el que importa.

Por Planeación Democrática yo entiendo -dice Myrdal;- "El conjunto de tentativas deliberadas y concientes emprendidas por el Gobierno de un país y en colaboración con las otras entidades para coordinar de una manera racional las actividades nacionales a fin de alcanzar mejor y más pronto los fines deseados dentro de un futuro desarrollo!" (48)

PLANEACION DEMOCRATICA NACIONAL: La contabilidad nacional progresó y se hicieron los llamados presupuestos nacionales, se afinaron los datos estadísticos acerca del ingre

(48) Rangel Couto, Hugo. El Derecho Económico, Editorial Porrúa, -- S.A., México 1980, p. 256

so y producto nacional, se calculó el capital nacional etc. V.gr. En la invasión de Europa por Normandía, se hizo una rigurosa planeación y el éxito de los ejércitos aliados -- hizo pensar en lo que la planeación podría acarrear si se aplica a todo un país y en forma permanente; además, se necesitaban métodos más eficaces para la reconstrucción de todo lo destruido por la guerra y eso hizo también pensar en recurrir a la planeación.

La Planeación Democrática, es un método para acelerar deliberadamente el desenvolvimiento económico y social de un país con fundamento económico y social de un país con fundamento en su pasado histórico, en su realidad presente y sobre todo en sus ambiciones para el porvenir.

Cómo llevarse a cabo: Fijar unos pocos objetivos generalmente anhelados por la nación, éstos objetivos deberán ser coherentes y compatibles entre sí y habrá de cuantificarseles en relación con los medios ya calculados de que se utilizarán en un período fijado para alcanzarlos.

Deberá tomarse en cuenta los cambios sociales, así -- como los cambios tecnológicos condicionante de una producción más abundante y más compleja y la procedencia de su base científica.

La planeación para México, deberá tomarse en cuenta:

El desequilibrio social: La desigualdad, cuando es injusta, distribución del ingreso nacional.

El desequilibrio sectorial: Este consiste en la falta de coordinación y armonía en el crecimiento de la producción de las diferentes ramas y de sus correspondientes secciones que integra la actividad económica.

El desequilibrio resultante del atrazo tecnológico -- comparativo en los eslabones de la secuencia: Investigación pura, investigación aplicada, nuevas y mejores técnicas de producción y finalmente desenvolvimiento económico; éste se manifiesta en la balanza internacional de pagos -- técnica.

Debe considerarse el país como una unidad que comprende tanto el sector público como al privado y al social. Puesto que los tres son parte componente de una sola entidad socio económica y están unidos por una trama sociológica.

Las modificaciones al presupuesto pueden darse de un año al siguiente y no dejarlas al olvido, siguiendo el aca

tamiento del artículo 74 fracción IV Constitucional, que señala como facultad de la Cámara de Diputados, la de aprobación del presupuesto anual de gastos de la Federación.

La planeación que se haga, debe ser enfocada desde 2 ángulo que son el económico y el social.

En este caso la planeación social consistirá en tomar en cuenta para determinar lo que se vaya a hacer, la influencia del factor cultural, el jurídico, la salubridad colectiva o el factor tecnológico. (impartición de capacitación y adiestramiento).

ORGANOS DEL GOBIERNO FEDERAL PARA LA PLANEACION ECONOMICA Y CAPACITACION:

Por su importancia señalaremos el primero entre otros que se han realizado para la planeación de la economía nacional. "El día 12 de julio de 1930 se publicó en el Diario Oficial la Ley sobre la Planeación General en la República". (49)

(49) Rangel, ob. cit. p. 260

Este fue el primer paso de México respecto a la planeación económica global que en forma general decía....

La realización material y constructiva del desarrollo del país, en forma ordenada y armónica, y señala la creación de dos organismos: La Comisión Nacional de Planeación y la Comisión de Programas.

En la Campaña Política del LIC. LOPEZ MATEOS, se llevó a cabo mesas redondas y luego RUIZ CORTINEZ como asambleísta, pero les llamó "Consejos de Planeación Económica y Social" en el Diario Oficial del primero de marzo de 1962, se publicó el acuerdo que creaba la Comisión Intersecretarial formada por la Secretaría de Hacienda y la de la Presidencia, cuyo organismo estaba encargado de:

Formular planes nacionales de desarrollo económico y social, medio y largo plazo y calcular el monto, estructura y financiamiento del gasto y de la inversión nacional necesarios para que el desenvolvimiento del país se realizara con un ritmo satisfactorio y en forma tal que hiciera posible una mejoría en los niveles de vida de los grandes sectores populares.

En la campaña del LIC. DIAZ ORDAZ, en su proyecto - -

de la planeación para el período de 1966 - 1970, denominado Programa de Desarrollo Económico y Social de México. Señala que éste debería contener los siguientes objetivos:

- 1.- Alcanzar un crecimiento económico que no fuera en promedio menor al 6.5% anual.
- 2.- Otorgar prioridad al sector agropecuario.
- 3.- "Impulsar la industrialización y elevar la productividad".
- 4.- Atenuar y corregir los desequilibrios regionales en el desarrollo.
- 5.- Distribuir con mayor equidad el ingreso nacional y mejorar las condiciones del bienestar social.
- 6.- Fomentar el ahorro interno, combatir presiones inflacionarias.

Para 1975-1976 en el régimen del LIC. ECHEVERRIA, los trabajos alcanzados por la Comisión de Estudios del territorio nacional "Cetenal", ofrece a las dependencias de la federación y a los Gobiernos Locales, una información más exacta y en informe acerca de los recursos materiales con que el país cuenta y que son el punto de partida para toda planeación.

Este fue el levantamiento aerofotogramétrico de todo el país como base y punto de partida para hacer, al fin, un inventario de los recursos materiales de México.

Logrando una adecuada, jerarquisación de metas que toman en cuenta, tanto los criterios técnicos, como la urgencia, manifiesta de las demandas populares.

El LIC. JOSE LOPEZ PORTILLO, el 29 de diciembre de --- 1976 se publicó en el Diario Oficial la nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, al respecto el artículo 32 de dicha ley, se dice que son facultades fracción I - recabar los datos y elaborar con la participación en su -- caso de los grupos sociales interesados, los planes nacionales de desarrollo económico y social....

Frac. II Planear obras y aprovechamiento de los mismos...

Frac. III Planear y autorizar, coordinar, vigilar y evaluar los programas de inversión pública de las dependencias...

Con posterioridad, se ha tenido conocimiento de diversos planes, como son:

Plan de acción inmediata para la promoción y desarrollo de la industria media y pequeña.

Mediante acuerdo publicado el 19 de mayo de 1978.

Este plan tenía por objeto dar apoyo a la industria pequeña y mediana, a fin de promover la creación de nuevas empresas, mejorar las existentes, incrementar la productividad y el empleo entre otros objetos:

Otro de los planes:

Plan Nacional de Desarrollo Industrial del 12 de marzo de 1979, se vincula en algunos puntos al Plan Nacional de Desarrollo Urbano, desconcentración de la actividad industrial y anuncia; que fomentará el "empleo, las exportaciones y apoyará a la pequeña y mediana industria".

El día 10 de diciembre de 1979, en una reunión presidida por el Presidente de la República, se presentó el Proyecto de Plan Nacional de empleo 1980 - 1982, respecto al cual, se aprobó que se envíe a todos los sectores a fin de consultarles si ese proyecto de programa puede incorporarse como una modalidad especial a los programas sectoriales.

La estrategia de empleo propuesta en el amplio documen

to tiende a asegurar que el crecimiento económico del país reuna los elementos que permitan generar ocupación productiva, al ritmo que demanda la oferta actual y potencial de la fuerza de trabajo. Para ello, señala los siguientes requisitos:

- 1.- Un aumento sostenido del producto nacional.
- 2.- La combinación óptima de ritmos de crecimiento de las actividades económicas.
- 3.- La incorporación adecuada del proceso técnico.
- 4.- La adaptación dinámica entre la fuerza del trabajo y el aparato productivo.
- 5.- La atenuación de la heterogeneidad estructural, atendiendo a los sectores informal urbano y tradicional rural.

2.5 EL SINDICALISMO Y PROGRESO NACIONAL.

Los primeros sindicatos de trabajadores surgen en Inglaterra en el siglo XVIII, pero es hasta el XIX, en 1824, cuando las Trade Unions son reconocidas legalmente. 65 -- años más tarde, en 1889, se forman en la propia Gran Bretaña, con el nombre de New Trade Unions, asociaciones que -- reúnen obreros de Categorías Inferiores, tales como peones, mozos de cordel. sindicatos que pretenden que el Estado -- les conceda graciosamente, lo que las Trade Unions habían-- logrado a fuerza de lucha a través del tiempo.

En Estados Unidos, en 1869, un mosón de apellido ---- Stefens funda con carácter de Sociedad Secreta la Orden de Caballeros de Trabajo, que llega a ser la Organización Laboral más poderosa del vecino país. Gracias a la capaci-- dad y tenacidad de un simple obrero ascendido a gran maes-- tro, de apellido Powerly, la orden se convierte en socie-- dad abierta, perdiéndose pocos años después.

En Francia, el sindicalismo aparece por los años 60 - del siglo pasado y casi desde el principio toma un carác-- ter revolucionario y radical, inspirado tanto en los prin-- cipios de Georges Sorel, como en los de Froydhon y es has-- ta principios del siglo en que vivimos cuando el sindica-- lismo toma auge en España, de corte anarquista.

Por su parte el catolicismo funda, en 1920, la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, quien - -
tiende a reconstruir las asociaciones profesionales para - -
la defensa de sus intereses económicos y morales de los --
obreros y persigue, la pretensión de los valores familia--
res de los trabajadores.

AGRUPACION DE TRABAJADORES EN MEXICO

De 1850 a 1860 aparece la sociedad mutualista dirigida a ayudar al trabajador en los casos de enfermedad y desempleo, facilitándoles créditos para resolver problemas--
profesionales o personales, al parecer la primera, la so--
ciedad de Artesanos, fundada en 1850, en Guadalajara, y -
más tarde aparece la de los Sastres de 1864 y la de Sombre
reros en 1866.

En la década siguiente 1860 a 1870, emerge un nuestro país, la influencia socialista europea en las organizaciones laborales, es de mencionar que el Platino C. -----
Rhodakanaty, el griego, es discípulo del socialismo etópico y antiautoritario de Fourier y de Saint Simón, y el - -
griego crea en Chalco una comunidad ideal de campesinos --
y artesanos.

La primera organización obrera de carácter nacional se establece en 1872, el gran Circulo de Obreros de México que en poco tiempo tiene 28 sociedades obreros afiliadas. Posteriormente, se funda el Congreso Obrero, que se fue a refugiarse en Zacatecas, donde el Gobernador, Trinidad García de la Cadena, les brindó apoyo y terminó sus días el gran Circulo en 1890, fuertemente ha sido el poder de Porfirio Díaz.

Los sindicatos no aparecen en México, sino hasta el periodo comprendido entre los años 1880 y 1905 nacen en virtud de las grandes concentraciones de operarios en las múltiples fábricas, promovido por la política porfirista de industrialización y de apertura a los capitales extranjeros. El obrero mexicano en el año de 1905 se encontraba en franca decadencia, las empresas más afectadas por movimientos huelguísticos fueron la ferrocarrilera y las del ramo textil. Y los principales motivos aducidos fueron: Solicitudes de disminución de las entonces fatigantes jornadas, despidos injustificados y excesivo favoritismo hacia los trabajadores extranjeros en perjuicio de los intereses y derechos de los obreros mexicanos. Toda vez que los puestos de dirección y de responsabilidad eran entregados únicamente a extranjeros.

Para el año 1902 se calcula que cerca de 20,000 mexicanos laboraban en distintas empresas ferrocarrileras y que cerca del 60% de ellos está afiliado a alguna hermandad o sindicato ferrocarrilero.

Otro suceso fue en Cananea, un centro minero al Norte de Sonora, propiedad de un señor Williams Greene donde los 5,630 trabajadores nacionales declararon la Huelga exigiendo una jornada de trabajo de 8 horas y la terminación de los privilegios en favor de los 2,140 empleados y obreros norteamericanos y despido de los capataces estadounidenses.

Con base al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, se denominaba "Del trabajo y de la Previsión Social". En él se consagra el derecho al trabajo, los principios básicos que rigen el contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Todo sistema jurídico es Tutelar del Trabajador. "El avance de la Legislación Laboral es resultado de la fuerza del movimiento obrero y de la acción gubernamental que descansa en el objetivo de lograr el desarrollo con Justicia Social". (50)

(50) Ruiz de Chavez, Arturo, El Derecho Colectivo del Trabajo, México julio de 1979, Editorial Popular de los Trabajadores, p. 30.

La Política Laboral del presente régimen ha sido defendida en los cinco rubros prioritarios siguientes:

- a) Promover las oportunidades del Empleo.
- b) Elevar la productividad.
- c) Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de su familia.
- d) Promover la justicia en las relaciones laborales.
- e) Desarrollar y fortalecer las autoridades e instituciones de la política laboral y del bienestar social.

Las normas constituyen garantías sociales que dignifican al individuo en el ejercicio de su trabajo y protege a la familia proletaria, célula fundamental de nuestra convivencia.

"La carta de 1917, al Constitucionalizar las exigencias obreras, señaló nuevas perspectivas económicas y políticas al derecho de asociación entre los mexicanos. En ella quedó expresamente reconocido el derecho para obreros y empresarios de Asociarse, el derecho de huelga cuando tuviera como objetivo el de equilibrar los factores de la Producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital" (51).

(51) Ibid. p. 31

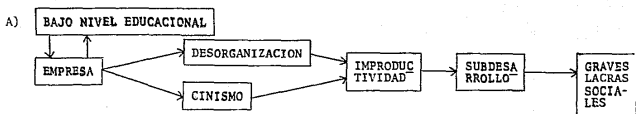
Uno de los rasgos de la sociedad moderna es la creciente división y especialización de las tareas. Así lo piden tanto la tecnología industrial, como la complejidad de las organizaciones.

En los grandes países de alta tecnología se ha observado un gran interés capital humano o bien por el Recurso Humano que por sus recursos materiales.

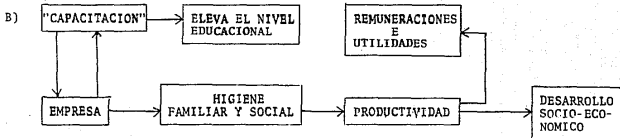
En ello, se ha visto:

- 1.- Un alto nivel de autoestima.
- 2.- Gran necesidad de logros.
- 3.- Espíritu de disciplina.
- 4.- Buena organización en todos los sectores.
- 5.- Un alto nivel de escolaridad.
- 6.- Y buena alimentación, que naturalmente florece en un clima de vitalidad y en una euforia de creatividad.

Así tenemos, también una tecnología cambiante y renovadora que origina sean obsoletos los conocimientos y la destreza de las tecnologías. Siendo de vital importancia una capacitación constante a todas las empresas.



En cambio:



DIFERENTES TIPO DE EMPRESA

Apoyados en este principio, el 13 de octubre de 1917, los obreros se organizaron un congreso para reafirmar el - sindicalismo como la mejor expresión de lucha.

En mayo de 1918 se realizó un nuevo congreso obrero - en Saltillo a partir del cual se funda la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), teniendo como principales - puntos de su programa de lucha por la libertad económica y la lucha contra el capitalismo.

Para 1924 y 1927 lograron tener los obreros, aumento a salarios, mejoraron las condiciones de vida del trabajador, estando como presidente Calles.

LA C.T.M.

La renuncia de Vicente Lombardo Toledano a la Secretaría General de la Confederación, permitió a Fidel Velázquez ocupar la jefatura de la CTM.

"Enriquecida en su acervo ideológico y tras aceptar - con sentido creador cada experiencia del desarrollo mexicano, la Nueva CTM ha desarrollado la politización y el nacionalismo en las masas obreras. Ha enseñado a utilizar en

su beneficio los medios legales, Ha impulsado la actividad de los sindicatos y creado una clase nueva mexicana que ha estado presente en todos los períodos de la etapa de industrialización del país. Ha jugado un papel importante contra la desocupación, la legislación antiobrera. Y la actividad pro-facista de los elementos ultraderechistas. Asimismo, la conquista de los obreros en la espera de los salarios, la ampliación del seguro social y la elevación del nivel educativo de los trabajadores, está estrechamente relacionado con la actividad de esta Central". (52)

CONTRATO COLECTIVO

En la legislación de Yucatán, Samuel Alvarado se refirió a los convenios industriales considerándolos como obligatorios. Estableció que los trabajadores pudieron recurrir a las juntas de conciliación, así como al tribunal de arbitraje los cuales estaban facultados para determinar las cláusulas de prestación de servicios, haciéndolas obligatorios si el patrón se negaba a firmar el contrato.

(52) Ibid. p. 35.

Al reconocerse el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses mediante la formación de sindicatos, artículo 123 constitucional, propició las negociaciones colectivas de trabajo, se provocó el trato de los patrones con los sindicatos - obreros para fijar los salarios y las condiciones de trabajo.

Algunos Estados trataron de explicar esta nueva figura jurídica, así resalta Tamaulipas, al dividir el contrato del Trabajo en individual o colectivo, entendiéndose por colectivo el celebrado por un sindicato, cooperativa o liga de trabajadores.

El artículo 123 reconoció la asociación profesional y aceptó tácitamente el contrato colectivo, ya que su objeto era obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual se aseguraba por el medio del mismo. Cabe señalar la fracción XXIII donde se determinará las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio de los factores de producción. Este equilibrio se logra por medio de acuerdos aplicables a las relaciones obrero-patronales, las cuales son las que se plasman en el contrato colectivo. Y por último, la fracción VI señala el princi-

pio de igualdad de salario, tesis que se realiza plenamente en el contrato colectivo.

En cuanto a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 354, la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, y el capítulo II se refiere a sindicatos, federaciones y confederaciones. El artículo 356 define lo que es el sindicato -la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (53)

Quiere decir que tiene derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes-organizar su adiestramiento y sus actividades y formular -su programa de acción.

El artículo 386 L.F.T. nos dice Contrato Colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones-según las cuales debe presentarse en uno o más empresas o establecimientos.

(53) Ramos Eusebio, Ortega Tapia, Ana Rosa, Ley Federal del Trabajo, Editorial Pac, Edición 3a., p. 178 y 179

El Contrato Colectivo de Trabajo es el pacto que fija las condiciones de trabajo con las Empresas, con la mira de elevar el nivel de los trabajadores; en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Es una obligación a cargo del patrón celebrar el Contrato Colectivo, conforme lo dispone el artículo 387 actualmente puede entenderse que esa obligación de los patrones-constituyen un derecho de los trabajadores.

OBLIGACIONES DEL PATRON.

La primera y fundamental obligación de todo patrón, --consiste en el pago del salario con las prestaciones complementarias, suficientes para satisfacer las necesidades del-trabajador, considerándolo como jefe de familia.

La segunda obligación consiste en la creación de condiciones físicas, materiales, intelectuales y sociales en el-trabajo, que estén de acuerdo con la dignidad de quienes --prestan los servicios.

Tercera obligación, las relaciones con las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo, capacitación, distribu

ción de jornadas, vacaciones, garantías de libertad y de su ejercicio. Esta 3a. obligación la encontramos en el artículo 132 fracción XXVIII que dice -participar en la integración y fundamento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.

"El Contrato Colectivo de sentido a la libertad sindical y a la Huelga. En él se sintetizan los esfuerzos y las inquietudes de los trabajadores organizados en Sindicatos. El Contrato Colectivo rompe cualquier privilegio del patrón en favor de uno o algunos trabajadores y las condiciones de trabajo se aplican con sentido de igualdad a todos los trabajadores. Es la demostración de las condiciones de trabajo en la empresa" (54)

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

La fundamental consiste, en la prestación adecuada del servicio o situación que exige de la calidad, la intensidad y duración de las actividades desarrolladas garanticen eficiencia y utilidad.

(54) Dávalos ob. cit. p. 80, 81

Reglamentan esta obligación, todas aquellas cláusulas que exigen la competencia del obrero para que pueda ocupar un puesto, las que imponen exámenes previos para el ascenso, las que refieran a los sistemas de escalafón. Los que organizan aprendizaje y capacitación y las que sancionan - deméritos y establecen estímulos.

Para lo cual el obrero necesariamente tiene la obligación de garantizar su esfuerzo y el patrón darle los instrumentos idóneos para lo cual es fundamental que impartan capacitación y adiestramiento adecuado al puesto que desempeña con miras escalafonarias para que se dé la eficiencia y utilidad.

Todo patrón invierte su dinero y desempeña funciones de administrador y dirección con el aliciente de obtener una ganancia o utilidad. El trabajador presta sus servicios mientras busca las mejores condiciones para su trabajo y el salario más remunerador.

Veamos claramente una influencia del capital y el trabajo y se advierten tres intereses distintos que considero señalarlos:

a) El interés privado del patrón que busca la utilidad que compensa el riesgo del capital invertido.

b) El interés del trabajador que pretende un salario-remunerador con fruto de su esfuerzo individual del trabajo prestado.

c) Se desprende de los dos intereses mencionados, un interés general de la colectividad que exige condiciones justas para la celebración de ese trabajo, remuneración suficiente y adecuada para la subsistencia y mejoramiento material de la vida del obrero.

Se articulan los intereses individuales de obreros y patrones con los de su organización profesional y garantiza el desarrollo económico de la empresa para que pueda satisfacerse los requerimientos de la productividad.

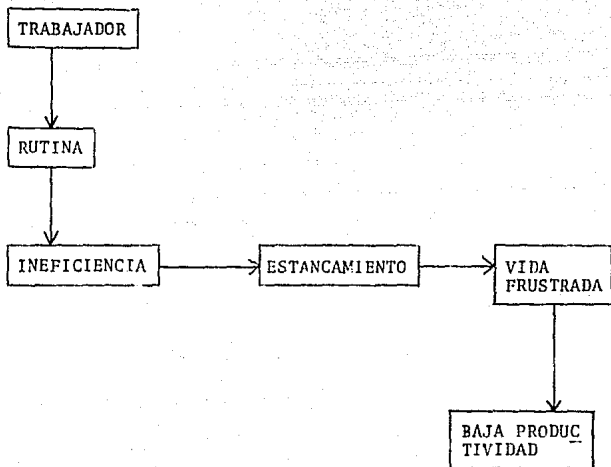
El contrato colectivo busca crear un clima de confianza, pues la desconfianza impide una negociación eficaz. Principia las discusiones señalando aquéllos puntos en que las partes están de acuerdo.

Se debe procurar establecer un equilibrio entre las obligaciones obreras y patronales para lograrlo, es conve-

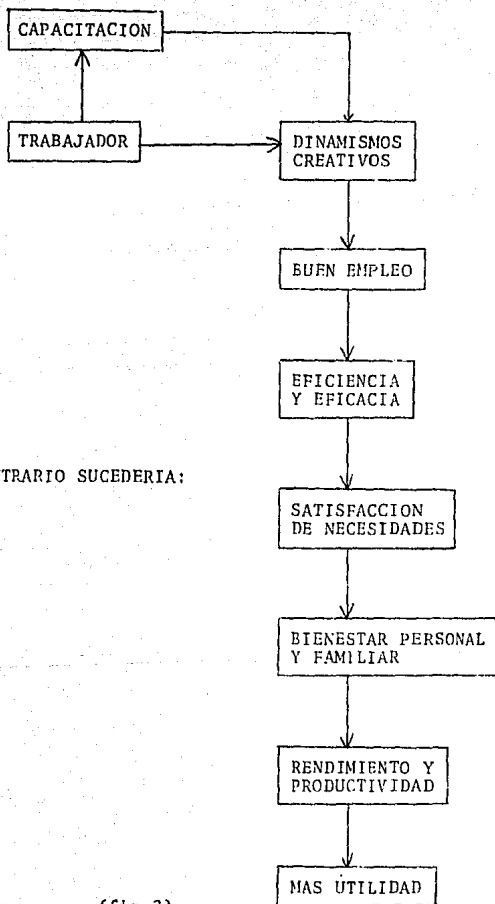
niente consignar todas aquéllas estipulaciones que favorezcan la determinación y el mejoramiento de la calidad, intensidad, método y rendimiento de la actividad productora.

Siendo el momento para establecer los cursos de una buena capacitación y adiestramiento del personal, ya que con ello depende de llegar a los rendimientos que se establezcan no siendo necesario tener que esperar a que se forme la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Pudiendo visualizar claramente, fig. 1 y fig. 2:



(fig. 1)



TODO LO CONTRARIO SUCEDERIA:

(fig. 2)

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entre otros, nos dice:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres de la misma rama industrial o actividad, a que se integren en Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, como organos auxiliares de la propia Secretaría, cuya función será:

1.- Participar en la determinación de requerimiento de capacitación y adiestramiento.

2.- Colaborar en la elaboración de un Catálogo Nacional de Ocupación.

3.- Intervenir en estudios sobre las características de maquinaria y equipos existentes.

4.- Proponer sistemas de Capacitación y Adiestramiento.

5.- Formular recomendaciones para la elaboración de planes y programas.

6.- Evaluar sus repercusiones en la productividad.

7.- Gestionar el registro de las constancias de conocimientos o habilidades de los trabajadores que se hayan capacitado.

INDICE

CAPITULO III.- MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

- 3.1 La Escala Gremial de la Capacitación y Adiestramiento.
- 3.2 Principio Social de la Ley Reglamentaria y -
la Garantía Social.
- 3.3 Las partes que intervienen en la Capacita---
ción y Adiestramiento.
- 3.4 Competencia Jurisdiccional de la Capacita---
ción y Adiestramiento.
- 3.5 La Comisión Mixta en la Capacitación y Adiestramiento.
- 3.6 La Normatividad de la Ley Federal del Traba-
jo.

CAPITULO III.- MARCO LEGAL EN LA LEGISLACION MEXICANA.

3.1. La Escala Gremial de la Capacitación y Adiestramiento.

En la relación de obrero - patrón, el trabajador presta un servicio tiene como presupuesto la capacitación del individuo trabajador. No hay actividad por modesta o sencilla que sea, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos.

Podemos observar que a lo largo de la historia del hombre ha instrumentado mecanismos que pretenden hacer que el trabajador preste más eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente.

Y vistos los abusos de los patrones o maestros con los aprendices el legislador tuvo necesidad de reglamentar el derecho a capacitación y adiestramiento y que a la fecha este derecho tiene la categoría de social, elevado a rango constitucional como producto del impacto del avance tecnológico que genera la necesidad de producir mano de obra especializada.

Que se inicia del aprendiz, con la escala gremial siguiente:

LA ESCALA GREMIAL

La escala gremial es la jerarquía profesional de las corporaciones medievales de oficios.

a) El Aprendiz del oficio, en algunos casos no remunerados y en otros con muy bajo estipendio, eran aspirantes a la categoría de compañeros y oficiales.

b) Los oficiales o compañeros eran los trabajadores asalariados subordinados al maestro.

c) El maestro, que comúnmente era en esta etapa precapitalista un trabajador libre, generalmente diestro en su oficio y propietario del centro de trabajo.

La economía urbana de aquella época era predominantemente de producción manual y los pequeños talleres producían sólo para limitadas necesidades de la población.

Es conocido, que el aprendiz empezaba tempranamente su instrucción, en la monedad y a veces en la infancia, los reglamentos de las corporaciones determinaron, con minuciosidad las condiciones del aprendizaje, el tiempo re-

querido de enseñanza era demasiado largo para lo que se ne-
cesitaba aprender de un oficio.

"Por lo regular siete años y a veces hasta doce (...) -
el número de aprendices era limitado; cada maestro sólo --
puede tener uno o dos y aún en épocas de crisis era prohi-
bido por 3 o 6 años el tomar aprendices (...) el patrono -
tiene obligación de educar a su aprendiz y éste tiene obli-
gación de estar con él; comía en su mesa dormía en su ca--
sa, y solamente no recibía sueldo, sino que los padres pa-
gaban una renta al patrono (...) el aprendiz estaba matri-
culado, mediante algún dinero, en los registros de la cor-
poración; estaban sujetos a los guardas-maestros, que es-
taban encargados de vigilarle y que al final de su aprendi-
zaje le examinaban." (55)

En la etapa corporativa inicial, sólo se reconocieron
dos grados: el maestro y aprendiz, sin embargo, sin embar-
go, en Francia a partir del siglo XVI, se introduce un --
nuevo grado en la escala gremial y es el de compañero o --
llamado oficial, mancebo, servidor, etc.

(55) Lastra Lastra, José Manuel, "Derecho Sindical" Edit. Porrúa, --
S.A., México 1991. Edición 1a. 1991, p. 18.

El compañero u oficial, al término de su aprendizaje, era matriculado en un nuevo registro, tenía que pagar un - nuevo impuesto y entonces buscaba trabajo, colocándose en la casa de algún maestro. Esta situación duraba de 3 a 5 - años según los reglamentos, durante este tiempo no podía - pensar en establecerse y mucho menos dejar la ciudad para - ser contactado en otro lugar.

El grado de maestro fue la cima de la escala gremial, el maestro simboliza la unidad del artífice, por lo tanto, ha pasado por cada uno de los grados anteriores y pudo ins - talar su propio taller; sometién^{do}se a los imperativos la - borales y jerárquicos, así mismo registrarán sobre ex-compañe - ros y los iniciados en el oficio.

Efectivamente, el ascenso en la escala era difícil, - tardado y costoso, pero cuando por fin se lograba, era ad - perpetuam, y con ello, todos los beneficios que esto impli - caba.

LOS GREMIOS EN LA NUEVA ESPAÑA

Los gremios fueron grupos de personas de una misma -- profesión, unidas - tácita o expresamente para la defensa-

o promoción de sus intereses comunes. Estas asociaciones estuvieron reglamentadas y las autoridades las reconocieron como tales, las hubo de plateros, comerciantes, mineros, maestros de escuela, pintores, etc.

Los gremios tuvieron una jerarquía que dividía a los trabajadores en aprendices, oficiales y maestros. "Esta estratificación era profesional, pues se basa en la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencia en cada grupo y social, dado que determinaba un lugar en el proceso de producción, en los derechos, en las obligaciones y en la participación de los beneficios." (56)

Para algunos autores, la lista total de los gremios novohispanos excede escasamente el medio centenar como --- ejemplo había de albañiles, algodoneros, bordadores, hojalateros, carpinteros, cerrajeros, coheteros, confiteros, curtidores, armeros, guanteros, herreros, gamuceros, hiladores de seda, loceros, sastres, pasteleros, sombrereros, tintoreros, tejedores de seda, torneros, zapateros, etc.

En la Nueva España, las corporaciones de oficios estu

(56) Ibid, p. 49.

vieron regidas por las ordenanzas de gremios, éstas sirvieron para controlar mejor la actividad de los hombres, en América, fueron dictadas por un gobierno absolutista, como fue el Virreinal.

El aprendiz, que aprobaba el examen podía ascender en la escala gremial al puesto de oficial, era obligatorio en casi todos los casos, para presentar el examen de maestría, así lo especificaban los reglamentos que determinaban incluso el tiempo del oficialato.

El aprendizaje lejos de ser un acto privado, era un acto público, reglamentado por las ordenanzas. Establecían que el aprendizaje debía ser con un maestro examinado y con un contrato registrado ante notario o escribano público, que obligaba legalmente a ambas partes.

Un contrato típico del aprendizaje, firmado en 1702, por un maestro armero José Martínez de León y Pedro España, por el cual éste puso como aprendiz a José Francisco, el notario registró:

"Que pone por tal aprendiz del dicho oficio al dicho José Francisco de España, que será a la parte de edad de -

11 años, con el dicho maestro José Martínez de León y por tiempo y espacio de 6 años los siguientes que empiecen a correr y contarse desde hoy día a la fecha de esta escritura en adelante para que dentro de ellos le enseñe bien y perfectamente el oficio siendo de cargo del dicho Pedro de España el que si hiciere algunas faltas el dicho de su hijo reducirlo a la casa del dicho maestro y que descuenta el tiempo que en ellas gastare y curarle sus enfermedades pasando de 15 días, obligándose al dicho maestro a curarle las que no pasaren de dicho término y a enseñarle dentro del referido tiempo de 6 años el dicho oficio de armero... y de no saberlo perfectamente ha de poder ponerlo con otro maestro para que éste lo perfeccione y durante el tiempo que gastare le pagará lo que ganar pudiera siendo oficial y al fin de dicho plazo le ha de dar el dicho maestro al dicho aprendiz un vestido aviado de todo lo necesario de paño de la tierra o treinta pesos en reales para que lo compre, lo que ejecutaran bien y llanamente sin contienda de juicio y a su cumplimiento obligaron sus personas y bienes"... (57)

(57) Ibid, p. 51.

En todos los casos el maestro recibía un pago por la enseñanza que daba, cuya cantidad se ajustaba con los padres, además era usual que se empleara al aprendiz como una especie de sirviente.

OFICIALES

Las ordenanzas consideraban el oficialato como un estado provisional, que debía desembocar en la transformación de un maestro, propietario de su propio taller y tienda.

Sin embargo esto no era fácil puesto que no tenían la cantidad de dinero que les era requerida por el juez del gremio y los aprendices en ocasiones solicitaban un permiso para trabajar en forma independiente con el propósito de juntar el dinero requerido para el pago de derechos del examen para algunos autores agregan que además se agregaba la obligación del examinante de dar gajes, propinas, refrescos a los veedores (inspector).

MAESTROS

Era todo artesano que después de cubrir ciertos requi

sitos, presentaba y aprobaba el examen de maestría.

Estos requisitos eran: Ser varón, tener una edad en que fuera legalmente responsable para el trabajo, haber -- realizado el aprendizaje y oficialato con maestro conocido, pertenecer a los estamentos que podían acceder a la -- maestría.

Sin embargo para el "Siglo XIX mexicano, no conoció - el derecho del trabajo: En su primera mitad continuó apli-- cándose El Viejo Derecho Español, Las Leyes De Indias, Las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y sus Normas Com-- plementarias. Los historiadores han hecho notar que la -- condición de los trabajadores no sólo se mejoró, sino más - bien sufrió las consecuencias de la crisis política, so-- cial y económica en que se debatió la Sociedad Fluctuan-- te". (58)

Con referencia a 1931 en la Ley Federal del Trabajo, - se estableció la obligación de las empresas de tener apren-- dices, a fin de poder garantizar la demanda del personal -

(58) Ibid, p. 57.

calificado de acuerdo con el desarrollo científico y tecnológico de aquella época y el sistema de aprendices no satisfacía la necesidad cada vez mayor de personal que tuviera los conocimientos y las habilidades que el proceso de industrialización exigía. En esta etapa de desarrollo -- por el proceso industrial, provoca transtornos al sustituir a los artesanos por máquinas, habiendo desempleo, pero también se produjo la necesidad entre los requerimientos de la mano de obra y la oferta carente de la preparación necesaria, así mismo se sufrió con un alto índice de accidentes de trabajo y baja productividad.

En consecuencia el Gobierno Mexicano, con el afán de dar solución al problema que repercutió en el ámbito económico y social, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, incluyó disposiciones con obligatoriedad para las empresas de impartir capacitación, (Art. 132 fracción XIV y XV).

Pero estas disposiciones no fueron satisfactorias ni adecuadas, permitiendo que la capacitación se impartiera por medio de métodos diversos, no obteniendo resultados satisfactorios. Empero es de manifestarse que en 1971 el Estado inicia un Programa de Reforma Administrativa dentro de la Administración Pública, con el propósito, de adecuar

los recursos disponibles a los objetivos trazados, y su importancia radica a la administración y desarrollo del personal federal, a partir de entonces se han tomado una serie de medidas para apoyar la preparación de personal competente, tanto en la Administración Pública como en el Sector Privado.

Es por ésto, que durante el año de 1977, en el segundo periodo de sesiones de la "L" Legislatura al Congreso de la Unión se incorpora como adición la fracción XIII al artículo 123 de apartado "A" de la Constitución General de la República, a fin de convertir la capacitación para el trabajo en un derecho obrero y en 1978, que el 28 de abril, se efectúan una serie de trabajos y se reglamenta la forma en que debe impartirse, reformando la Ley Federal del Trabajo y dando origen al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Y para el día 5 de junio de 1978, se reglamenta el funcionamiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

**LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS SOCIALES CONTE
NIDOS EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION.**

"La fracción XIII del apartado A, y la fracción XII - del apartado B del artículo 123 Constitucional hacen referencia al concepto de la Ley Reglamentaria; de hecho la -- Ley Federal del Trabajo constituye una verdadera Ley Reglamentaria del artículo 123." (59)

No solamente se limita a explicar y a aclarar el contenido del artículo 123, sino que lo desarrolla, extendiendo los principios sociales contenidos en esta disposición constitucional. Es una ley que contempla y amplía la riqueza de valores y decisiones sociales fundamentales contenidos de manera inacabada e incompleta en el artículo 123. Pero para ésto sirven las Leyes Reglamentarias:

Para completar y extender los principios y valores de una determinada constitución como las condiciones y cur---cunstancias son cambiantes, cambiante es también el proceso histórico de un pueblo; Por ello, toda constitución -- contiene las más fundamentales decisiones políticas y los-

(59) Faya Viesca, Jacinto, "Leyes Federales y Congreso de la Unión"- Teoría de la Ley Mexicana, Edit. Porrúa, S.A. México 91, 1a. -- Edición. p. 107.

3.2 PRINCIPIO SOCIAL DE LA LEY REGLAMENTARIA:

El Congreso se ocupará del estudio, discusión y votación de las iniciativas de ley que se le presente dice el artículo 65 de nuestra Carta Magna...., Y

A la apertura de sesiones ordinarias del primer período del Congreso asistirá el Presidente de la República y presentará un informe por escrito, en el que manifieste el estado general que guarda la administración pública del país.

Considero que en dicho informe podemos, partir a generar un estudio de la necesaria intervención de capacitación y adiestramiento del trabajador, como es de todos saber que el gran número de obreros mexicanos no tienen una educación media, sus estudios en algunos casos son de primaria y a veces no terminada.

Considero que es el potencial de mano de obra del país y que tiene el gran interés por prepararse, o bien capacitarse y adiestrarse por el sólo hecho de querer elevar su nivel de vida y de su familia, únicamente, éste no sabe a donde dirigirse a realizar su capacitación es por eso que el Estado, debe intervenir en una forma más activa y no dejar al patrón solo con la responsabilidad.

más permanentes valores materiales.

Transcribiendo el artículo 123 Constitucional en su apartado A; por ser punto medular del estudio: Su ----- fracción XIII:

Las Empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo, la Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Al efecto nos dice el Congreso de la Unión, sin contribuir a las Bases del apartado A, deberá expedir Leyes sobre el Trabajo los cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo.

Fracción XXXI inciso b) establece, es de competencia exclusiva de las Autoridades Federales la aplicación de las disposiciones del trabajo, entre otras, la relativa a obligación de los patrones a impartir capacitación y adiestramiento y que para ello contarán con el auxilio de las -

Estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

La Ley Reglamentaria, es decir, la Ley Federal del Trabajo se ven reformados los artículos:

3, 7, 25 Fracción VIII; 132 Fracción XI y XXVII; 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 698, 876 a 887 y 891, 892; así como lo señalado por el capítulo IV, Título once, de la Ley Federal del Trabajo.

Claro esta que la legislación vigente, o sea el Marco Legal sobre el cual se encuentra la capacitación de nuestro país, esta contenida en tres puntos fundamentales:

- a) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) La Ley Federal del Trabajo.
- c) La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Como principio general del Derecho, con sentido de Honestidad y Justicia tenemos el artículo 14 Constitucio--

nal que nos habla de la seguridad jurídica, Irretroactividad de las leyes, la garantía de audiencia, y en cuanto a los bienes jurídicos tutelados por la garantía de audiencia, tenemos la vida, la libertad, la propiedad, la posesión y por último los Derechos, ésta última, adquiere gran alcance tutelar en beneficio del gobernado, pues dentro de su connotación se comprende cualquier derecho subjetivo, - sea real o personal.

"Como Derecho Subjetivo, ha dado lugar en la Filosofía del Derecho a diversas teorías, tales como la de ----- Windscherd, que hace radicar la esencia del mismo en la voluntad, o la de Ihering, expuesta por Del Vecchio, para -- quien el interés es el elemento sustancial de dicho concepto.

Moviéndonos dentro de un terreno positivista, para el sólo efecto de explicar el alcance protector de la garantía de audiencia frente a los Derechos... nos concretamos a decir que el derecho subjetivo es una facultad concedida o preservada por la norma jurídica objetiva." (60)

(60) Burgoa, Ob. Cit. p 558.

En otras palabras los derechos subjetivos como el cúmulo de facultades o pretenciones que adquiere una persona dentro de la situación jurídica concreta en que se coloca lo que equivale a considerar a la norma objetiva como la fuente de los mismos.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que a falta de disposición expresa en la constitución en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de -- justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Y

El Código Civil para el Distrito Federal en su Artículo 19, nos dice las controversias judiciales del orden civil deberán resolverse conforme a la letra de la ley o a su interpretación jurídica a falta de la ley se resolverán conforme a los principios generales de Derecho.

Tanto el artículo 14 Constitucional, 17 de la L.F.T. y el Código Civil en su artículo 19; nos obliga a precisar

los y concretar su verdadero valor en el campo del derecho.

Con esto considero, que existen las bases sólidas para ejercer el derecho para todo individuo trabajador que este en aptitud de superarse a través de la capacitación y adiestramiento como derechos subjetivos dentro de la norma jurídica que algunos artículos lo vemos como derechos objetivos pero estos no se ven solidamente, toda vez, que el patrón trata de evitarlos o bien engañando al obrero -- con cursos ineficaces que poco provecho a de sacar de ---- ellos. Y de difícil acceso; es por ello, que viendo una - necesidad general considero que debería de darse la capacitación y adiestramiento para toda aquella persona que deci da superarse en cualquier nivel, sin necesidad de ser convocado por la Empresa, sino como una Institución Social al servicio de las empresas y del Estado.

El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de la interpretación a cerca de la norma de trabajo: - Se tomarán en consideración sus finalidades en los artículos 2°. y 3°. y que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, así mismo, el artículo 2°. dice, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones en-

tre trabajadores y patronos; a fin de conseguir el equilibrio y la Justicia Social, la Junta de Conciliación y Arbitraje en sus resoluciones podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios - y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimientos y el artículo 3º. establece el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto a las libertades y dignidad de --- quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para - el trabajador y su familia. Así mismo, es de interés so-
cial promover y vigilar la capacitación y el adiestramien-
to de los trabajadores.

Considero: Que para conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones de trabajadores y patronos, tomando en cuenta, que el trabajo es un derecho y un deber social, como derecho debe de exigirse al Estado la oportunidad de asegurar un porvenir de la vida, la salud y al -- mismo tiempo que permita un nivel económico decoroso para la familia, además siendo de gran interés social promover la capacitación y el adiestramiento de todo aquel indivi-- duo que labore, toda vez, que éste ha de generar en forma directa e indirecta un impuesto que recaee en el Estado.

"La vida económica no es una institución del Estado, sino que es el producto de la actividad de los miembros de una comunidad; quien dice vida económica debe relacionarla necesariamente con la sociedad en que vive, pues es en su seno donde se desarrolla la misma. Y siendo ello así, debe estar orientada a las exigencias del bien común. Es -- aquí donde se legitima la intervención del Estado, responsable del mismo, entendido como el conjunto de condiciones de la vida social que hacen posible a los ciudadanos, a -- sus familias y a los grupos menores la conservación, el desarrollo y el perfeccionamiento de la persona humana. "El bien común (Político) es aquél bien del que todos los integrantes de la sociedad deben proporcionalmente participar, y del que no podrían gozar sin vivir en tal sociedad; así, el ambiente general de paz, justicia, orden, seguridad, -- verdad, bondad y belleza; bien común porque puede beneficiar a todos los que forman esa sociedad." (61)

Esto nos dice que deberá de tomar en cuenta el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabaja-

(61) Ponce Guillermo A., "La Intervención del Estado de Empresas -- Privadas", Ediciones Depalma Buenos Aires, 1985. p. 3 y 4.

dores y patrones. En caso de duda prevalecerá la interpre-
tación más favorable al trabajador.

3.3 LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Vistas las consideraciones de nuestro estudio con antelación, es importante tener establecido desde el punto de vista jurídico y en términos generales dentro del campo del derecho, a qué clase de persona se refiere la capacitación y el adiestramiento.

El derecho reconoce dos clases de personas: Las personas físicas y las personas morales, éstas últimas también conocidas como colectivas o corporativas.

Las personas físicas son los individuos, el ente humano, es decir la persona considerada individualmente lisa o llana. Las que tienen capacidad jurídica y la protección de la ley, aún antes de nacer, desde que son concebidas. Los mayores de edad, considerando, los que tienen 18 años cumplidos de acuerdo con el Código Civil, tienen capacidad para disponer libremente de su persona y bienes, así como para contratar y obligarse.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, la persona física desde los 16 años cumplidos puede ser sujeto de derechos y obligaciones laborales así lo establece el artículo 23 que dice:

Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley, - los mayores de 14 y menores de 16 necesitan autorización - de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato - a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de - sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Las personas morales o jurídicas, son las empresas, - compañías, sociedades, asociaciones, agrupaciones, academi- - as, corporaciones, instituciones y sindicatos, siempre - que estén legalmente constituidos y persigan finalidades - comunes y lícitas, las que tendrán personalidad jurídica - propia e independiente, distinta a la de las personas fí- - sicas que las integran.

De lo antes mencionado tenemos que tanto las personas - morales o jurídicas, así como las personas físicas son su- - jetos de derecho y obligaciones.

El funcionamiento de las personas morales, se rige -- - por la legislación correspondiente al tipo de persona mo--

ral de que se trate, como puede ser de naturaleza civil, - como un club, de naturaleza laboral, como un sindicato --- obrero o patronal, el que se registrá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo; de naturaleza mercantil cuando se trate de sociedades mercantiles, industriales o comercia-- les, las que se rigán por lo dispuesto en el Código de Comercio.

El funcionamiento y administración de las personas mo rales se rigen por lo que establezcan sus estatutos o es-- critura constitutiva y supletoriamente por lo dispuesto en la legislación de la materia, cabe señalar que nunca po--- drán los estatutos constitutivos de una persona moral, des conocer o contravenir las disposiciones de la Ley de la Ma teria.

En consecuencia las personas físicas mayores de 16 -- años cumplidos y aquéllas que cuenten con las limitaciones de la Ley Federal del Trabajo, así mismo las personas mora les legalmente constituidas, tendrán derechos y obligacio-- nes para capacitarse o bien adiestrarse.

CON REFERENCIA A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE:

Como se ha comentado, la capacitación y adiestramiento es la obligación legal que desde 1970, le viene impuesta a los patrones; la que consiste en capacitar o adiestrar a sus trabajadores, correspondiéndole a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverla y vigilarlas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el Reglamento anterior de la propia Secretaría, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de Agosto de 1985.

En esta obligación laboral debe participar la Secretaría de Educación Pública, según lo dispuesto en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, interviniendo también el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Esta institución regulada por el derecho del trabajo es de orden público e interés social, que beneficia tanto al trabajador y a la Empresa como a la Sociedad en General, tiene su fundamento en la necesidad y conveniencia de hacer más útiles y diestros a los trabajadores a fin -

de que haya más productividad y mejor calidad en los bienes y servicios de las Empresas.

Como se ha dicho anteriormente; el derecho de los trabajadores a ser capacitados emana del artículo 123, apartado "A", fracción XIII de la Constitución General de la República, tal como quedó modificada por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero de 1978, que dispone: "Las empresas cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Cabe señalar, en la directa interpretación y aplicación de estas disposiciones legales, debemos tener presente el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo, La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y los criterios aún vigentes de la extinta unidad coordinadora del empleo. Capacitación y adiestramiento de la Secretaría del Trabajo.

3.4. COMPETENCIA JURISDICCIONAL DE LA CAPACITACION Y ADIES TRAMIENTO.

A los tribunales del trabajo se les denomina, juntas de conciliación y arbitraje, son cuerpos colegiados que estan constituidos en forma tripartida, o sea, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno -- del gobierno que será siempre el Presidente, y sus suplentes los que son auxiliados por los Secretarios y Auxiliares de Audiencias y Auxiliares Dictaminadores, así como -- por los Actuarios y Escribientes que se requieren y lo per-
mita el presupuesto.

Las juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su origen en el artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitu--
ción General. La propia Suprema Corte de Justicia de la -
Nación ha establecido que las juntas deberán conocer de --
los conflictos colectivos de trabajo y de los conflictos -
individuales, debiendo conocer de todo tipo de conflictos-
de trabajo.

En cuanto al Organismo Jurisdiccional del Trabajo se pue-
de decir que de los 3 poderes de la Unión: El Ejecutivo, -
Legislativo y Judicial, dada su peculiaridad no se puede -

afirmar que depende de algún poder en especial aunque se encuentra vinculada al poder ejecutivo, por ser el que designa a sus titulares o Presidentes.

Las juntas para el mejor desempeño de sus funciones se apoyan en juntas especiales, que también son órganos jurídicos y se encargan de conocer y tramitar los asuntos que señala la Ley Federal del Trabajo. Con la referencia que hace la tabla de distribución de las ramas de la Industria y demás actividades que deberán corresponder, las que se integran de igual manera que las anteriores.

Con relación a su funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se debe tener presente el Reglamento Interior de las Juntas. Vigente de la fecha 31 de agosto de 1984.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden ser federales y locales o únicamente de conciliación como se puede apreciar en nuestra Ley de la Materia en su artículo 523 capítulo primero.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, son competentes para conocer de las ramas industriales y de --

Empresas que se señalan en el artículo 527 capítulo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

Que tiene su precedente en el apartado "A" del artículo 123 fracción XXXI de nuestra Carta Magna como son entre otras, ramas industriales, textil, hulera, cementera, calera, automotriz, aceites, ferrocarrileras, etc. Y aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que ejecuten trabajos en zonas federales o comprendidas en zonas económicas exclusivas de la Nación.

De acuerdo a nuestro estudio, también las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer los asuntos relacionados con los conflictos que --- afecten a dos o más entidades federativas, contratos que --- hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad --- federativa, y

"En todo lo relacionado con la capacitación y adies---
tramiento y la seguridad e higiene en el trabajo."

Los tribunales del trabajo tienen como finalidad ----

esencial aplicar las normas del trabajo, aunque éstas, también pueden ser aplicadas por las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, Hacienda y Crédito Público, de Educación y demás organismos que expresamente señala el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo.

Las acciones y derechos en relación con la obligación legal de capacitación y adiestramiento, puede ser ejercitada tanto por el patrón, como por el trabajador e incluso - pueden producirse en virtud de la intervención de las autoridades administrativas del trabajo.

"Los conflictos que se susciten en relación con la capacitación y el adiestramiento, serán conocidas y resueltas por las Juntas Federales - no locales - de conciliación y arbitraje", acorde con lo dispuesto en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su concordante el artículo 525 de la Ley del Trabajo que dice: "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto de Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo".

Por ejemplo: En una demanda laboral de la competencia

de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se plantean también cuestiones en relación con la capacitación y el adiestramiento, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará de inmediato que se saquen copias de todas las -- constancias y se remitan a la Junta Federal correspondiente para que ésta conozca y resuelva lo relativo a la capacitación y adiestramiento.

3.5 LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

Las Comisiones Mixtas de CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, son los organismos creados por la Ley Federal del Trabajo, que establecen, coordinan y supervisan los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Por lo tanto, para dar comienzo a la capacitación y adiestramiento, deberán integrarse en cada empresa dichas comisiones. Estas comisiones son las que vigilan el funcionamiento y desarrollo de los planes y programas, proponen las medidas que estimen más adecuadas para su mejor implementación y cumplimiento, responsabilizándose de sus resultados.

"Las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento son los órganos en cada empresa, en los que descansa el éxito o fracaso de estas enseñanzas". (62)

Las comisiones están integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, los que son designados en proporción al número de obreros con que cuenta el Centro de Trabajo que se trate.

(62) Borrell, Ob. Cit. p. 230.

En la práctica se advierte que con frecuencia estas comisiones no verifican la verdadera capacidad y conocimiento de los capacitadores. Al respecto considero que la Comisión al estar integrada por igual número de representantes obreros y de los patrones, deberá existir más responsabilidad por parte de los representantes del patrón, toda vez que éstos tienen más conocimientos para verificar la veracidad del instructor en capacitación, y sería muy fácil engañar al trabajador para evitarlo se debería instruir a la Comisión Mixta de la Parte Obrera con objeto de defender sus derechos o bien exigirlos al patrón.

Al respecto tenemos el fundamento para la integración de las comisiones en el art. 132 fracción XXVIII que son obligaciones de los patrones, participar en la integración y funcionamiento de las comisiones, que deban formarse en cada Centro de Trabajo, de acuerdo con lo establecido con la Ley de la Materia.

De lo anterior nos lleva a 2 obligaciones distintas y que deben cumplirse en diferentes momentos. La primera obligación consiste en participar en la integración de las comisiones y la otra obligación es la de participar en el funcionamiento correctamente.

Dentro del concepto de comisiones, no debemos olvidar, que su existencia es obligatoria en los centros de trabajo; y éstas son varias:

- a) De capacitación y adiestramiento.
- b) De seguridad e higiene.
- c) De participación de utilidades de la Empresa.
- d) De formular el cuadro de antigüedades, distribuidos por categoría de cada profesión u oficio.

Considerando que la última comisión, de formular el cuadro de antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, es muy especial para la capacitación. Toda vez que deberá considerarse para el ascenso de puesto para personal capacitado.

Existen también, otras comisiones de carácter optativo que son aquéllas que están encaminadas al cumplimiento de funciones sociales y económicas, que pueden incluso estar previstas en los contratos colectivos de trabajo como lo describe el artículo 392 y 424 de la Ley Federal del Trabajo.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

(Artículo 153 F) L.F.T.

PRIMERO.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y ha bilidades del trabajador e informarle, prepararlo en las nuevas tecnologías.

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

TERCERO.- Prevenir riesgos de trabajo.

CUARTO.- Incrementar la Productividad en sus dos aspectos. Producir más cantidades y mejorar la calidad.

QUINTO.- Mejorar las actividades del trabajador.

Estos objetivos, tendrán su finalidad para incrementar la productividad de las Empresas y elevar el nivel de bienestar socioeconómico de los trabajadores. Empero habría que plantear objetivos específicos, de acuerdo a las necesidades de cada organización.

De acuerdo a la recomendación 150 de la O.I.T. la --

capacitación y adiestramiento debe tener por objeto, asegurar el acceso a un empleo según las aspiraciones de cada trabajador; proteger al trabajador contra el desempleo, el subempleo y los riesgos profesionales y conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempos demandan.

QUIENES DEBEN IMPARTIR LA ENSEÑANZA, DONDE Y CUANTO TIEMPO SE DEBE DEDICAR.

Las empresas de cualquier rama industrial o actividad tiene la obligación de cumplir con el requisito legal de capacitar y adiestrar el personal que labore, sea empresa grande o mediana y pequeña.

La capacitación y adiestramiento incluso pueden ser impartidos por los jefes inmediatos de los trabajadores, así como también puede ser, en los centros patronales o cámaras de la Industria y el Comercio y también utilizando los servicios de las escuelas o academias particulares que se han constituido o se constituyan para estos fines, pero estas deberán estar registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La comisión mixta de capacitación y adiestramiento, - supervisará la enseñanza, deberán señalar los días y horas que se estimen más convenientes para su impartición, tomando en consideración la naturaleza, actividades y características de cada centro de trabajo.

Generalmente se aconseja que esta enseñanza se imparta 3 horas a la semana, que puede fraccionarse en la forma que estime más adecuada.

La práctica nos enseña, que no siempre los trabajadores están conformes y asisten a estos cursos, los que se aconseja impartir en el mismo establecimiento o empresa - donde se prestan los servicios que es el lugar donde se encuentran las maquinarias e implementos que el trabajador conoce y usa diariamente en el desempeño del trabajo, aunque pueden pactarse que se lleven a cabo estas enseñanzas fuera del local de la empresa.

Todos los trabajadores inscritos tienen la obligación de asistir a estos cursos de capacitación y adiestramiento, atender las explicaciones impartidas y presentar exámenes de evaluación, mismos que le servirán al trabajador para ocupar una plaza de mayor nivel y retribución. Estos -

cursos también comprenden a los trabajadores de confianza y a los trabajadores de tercera categoría, o sea los que no son de confianza ni sindicalizados, como por ejemplo: - Las mecanógrafas, Auxiliares, Archivistas, etc.

También sucede que trabajadores inscritos no cumplen con sus asistencias, a estos se debe motivar por parte del patrón y hacerles ver que a corto plazo puede ascender a una categoría superior.

3.6 LA NORMATIVIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte de la clase trabajadora, es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo acrecienten y, sobre todo, lo vivan realmente.

Las autoridades del trabajo tienen el deber de vigilar que se cumpla en sus términos éste derecho, ya que de lo contrario se corre el riesgo de regresar al ya superado y mencionado contrato de aprendizaje, porque. Bajo el pretexto de la capacitación, algunos empresarios se han dado a la tarea de ocupar mano de obra sin cubrir las prestaciones correspondientes.

En nuestra Ley Federal del Trabajo encontramos por principio de cuenta: El artículo 3°. que señala - "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia..., así mismo, es de interés social PROMOVER Y VIGILAR la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Este artículo es un principio general para el derecho

social, brinda las facultades en favor de las personas y grupos que se integran para pedir su protección ante los patrones y empresas o bien ante el Estado mismo, para que se pueda dar cabal cumplimiento a esta generalidad del derecho laboral es indispensable que se debe promover la capacitación y adiestramiento y sobre todo vigilar que se cumpla dado el gran índice de empresarios que se abstienen de dar cumplimiento a esta norma legal.

Artículo 7°. de la Ley Federal del Trabajo - dice, en toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un 95% de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón, podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros en una proporción que no exceda del 10% de los de la especialidad.

Así mismo, manifiesta que el patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de "capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate".

Los médicos al servicio de las empresas deberán ser -

mexicanos.

En fecha del 28 de abril de 1978 se modificó por el legislador el texto del artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo que trata sobre todas las condiciones de trabajo que debe hacerse constar en el contrato individual, la fracción VIII del mismo ordenamiento nos dice, la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la Empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.

Toda vez que el artículo 25 debe contener entre otras, las condiciones de trabajo, entre el patrón y trabajador, como lo anteriormente expuesto del artículo 3º. de la Ley en cita se convalida la idea del legislador para tener acceso a un nivel económico del trabajador y su familia, además se ve que deben intervenir el patrón, el trabajador y el estado.

Considerando que la fracción VIII del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo debiera ser más objetiva y no en un sentido amplio, diciendo - El trabajador será capacitado o adiestrado en términos de los planes y programas, -

conforme a lo dispuesto en esta Ley.

También dentro de las obligaciones del patrón en esta Ley.

También dentro de las obligaciones del patrón tenemos el artículo 132 fracción XIV de la Nueva Ley Federal del Trabajo, conservó el texto de la fracción XXI del artículo III de la Ley Derogada; por cual se obligaba a los patronos, cuando tuvieran más de 400 y menos de 2 000 trabajadores, hacer por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos.

La Ley del 1970 modifica este apartado legal en la fracción en comento del artículo 132, reduciendo el número 200 a 100; y de menos de 2 000 a 1 000 cambiándoles el nombre de pensionados a Becarios.

Ahora bien, la Ley actúa en el artículo que se comenta estable:

La Fracción XIV - "Hacer por su cuenta, cuando empleen más de 100 y menos de 1000 trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en Centros Especiales, Nacionales o Extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tenga a su servicio más de 1 000 trabajadores deberá sostener 3 becarios en las condiciones señaladas. - El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando obtenga mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro....

Al respecto considero que la fracción XIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo vigente, es inequitativa e injusta para la sociedad, los beneficios que el legislador quiso dar en su momento eran acordes, pero, toda vez, que en la actualidad es difícil sostener los estudios técnicos o industriales con el salario mínimo del trabajador para sí mismo o a uno de sus hijos, por lo tanto considero que debe cambiar y ser acorde a la actualidad.

Al caso que me refiero propongo lo siguiente.

Que empresas pequeñas, medianas o grandes que empleen a más de 20 trabajadores deberán sostener a un becario sea trabajador o a uno de los hijos de los trabajadores y en general por cada 20 trabajadores un becario.

Partiendo de la base que el sueldo que percibe un trabajador sea el salario mínimo vigente, sumado a 20 salarios mínimos (uno por cada trabajador), proporcionen al becario, una beca que realmente pueda satisfacer en forma decorosa los estudios técnicos tal como lo establece el precepto de estudio.

Como justamente debería corresponder. Por decreto de reformas en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978, se adicionó a la Ley del Trabajo el capítulo III Bis con los artículos 153-A al 153-X que trata de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores que se estudia y se ha comentado a lo largo de este trabajo; contenido en su fracción XV del artículo 132 de la Ley de la Materia.

Por lo que toca al artículo 153-A del capítulo III --

Bis de la Ley Federal del Trabajo dice: Todo trabajador tiene derecho a que, su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Este derecho de los trabajadores, que implica la correlativa obligación patronal de capacitar y adiestrar, se cumple con la intervención de las partes de la relación laboral y de una autoridad administrativa laboral. La ingerencia de las partes se refiere a la formulación del convenio para establecer los planes y programas respectivos; la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para dar su aprobación al convenio.

Considero que también podría solicitarse la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que fuera un funcionario de ésta, experto en establecer los planes y programas al lugar donde se labora con el objeto de analizar realmente los planes y programas a impartir para que tenga el máximo beneficio tanto el trabajador como el patrón, de este modo la inversión del patrón será

aprovechada realmente.

Por lo que hace al artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al lugar en que haya de impartirse la capacitación o adiestramiento, pudiendo convenir los patrones y trabajadores en que se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella por conducto del personal propio o instructores especialmente contratados, instituciones o escuelas y organismos especializados o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en éste último caso quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas por la adhesión.

Este artículo lo considero con cierta dificultad de interpretar, en cuanto que la capacitación o adiestramiento pueda impartirse según convenio por los patrones y trabajadores en la misma empresa o fuera de ella. Toda vez que el patrón impone su poder autoritario al trabajador, implantando el domicilio de su empresa y el trabajador por interés de capacitarse acepta su disposición pero esto nos lleva a tener siempre presente el llugo del patrón y no tener toda la capacidad y aptitud libre de capacitarse y aprender, además se dá por hecho que estando en las insta-

laciones del patrón, él podrá cambiar a su libre albedrío el curso y no así el autorizado.

Por lo tanto considero que debería de cambiarse a que la capacitación y adiestramiento se lleve fuera de la empresa en escuelas destinadas y equipadas para éste objetivo únicamente; atendidas por personal de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social así como la Secretaría de la Educación.

Partiendo del artículo anterior, se desprenden las escuelas o instituciones donde se imparta la capacitación y el adiestramiento y su personal docente deberá estar autorizado y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-C).

Considerando el precepto anterior, éste artículo diferencia. Las instituciones o escuelas que impartan capacitación o adiestramiento, así como su personal docente será a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social conjuntamente con la Secretaría de Educación.

El artículo 153-D dice: "Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, podrán-

formularse respecto a cada establecimiento (empresa), o en un conjunto para varios de ellos que constituyan una rama industrial o actividad determinada."

Para que se imparta de acuerdo a las necesidades de enseñanza de los trabajadores, tomando en cuenta las características particulares de cada curso. Toda vez que estamos en presencia de un proceso educacional que comprende la enseñanza, el aprendizaje, la investigación y difusión. Basándose en el principio de la libertad y responsabilidad con miras a que el trabajador desarrolle su capacidad de observación, análisis, interpretación y deducción.

La capacitación y adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse, de acuerdo al artículo 153-E, dentro de la jornada normal de trabajo, excetos si la naturaleza del trabajo se convenga entre el patrón y el trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera, o bien el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Al respecto, la capacitación salvo convenio en contra

rio, debe hacerse en horas de trabajo. Se ha dicho que el trabajador, con tal de no trabajar, acepta hasta que lo -- capaciten; así también, se ha dicho que el trabajador con tal de no trabajar, acepta hasta que lo hagan fuera de las horas de trabajo, o bien, en forma mixta.

Considero que lo justo sería por principio de equidad que sea en forma mixta, o sea disponer un tiempo determinado de la hora de jornada y un tiempo del trabajador fuera de su jornada de trabajo por equidad e interés del trabajador de capacitarse pero desde luego fuera de la empresa, pero la verdadera dificultad surge en tanto que el trabajador vaya a ser capacitado fuera de su jornada de trabajo, ya sea en una actividad diversa de la que normalmente desarrolla o inclusive, tratándose de la que corresponda, -- porque así se hubiere pactado.

También, toda capacitación y adiestramiento debe ser impartida sin remuneración alguna extra de la jornada normal, porque si ya la empresa esta aportando su esfuerzo, -- afrontando costos, etc. Justo es suponer que el trabajador por su parte debe contribuir con su tiempo, por otro -- lado, el beneficio del trabajador de capacitarse o bien -- adiestrarse se verá reflejado posteriormente en las labo--

res de la empresa.

Esto no quiere decir que el trabajador ayude a la empresa, sino, todo lo contrario existe una ayuda mutua pero el más beneficiado será el trabajador porque al estar capacitado en forma genérica podemos decir que en cualquier empresa será aceptado para laborar.

El artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, señala los objetivos de la Capacitación y Adiestramiento determinando los siguientes:

a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva Tecnología en ella.

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

c) Prevenir riesgos de trabajo.

d) Incrementar la productividad, y

e) En general mejorar las actitudes del trabajo.

Los objetivos señalados se relacionan entre sí, con la capacitación y adiestramiento al actualizar y perfeccionar los conocimientos, habilidades y conocer las nuevas Tecnologías se evita o previenen riesgos del trabajo sin omitir que el trabajador puede ocupar un puesto de nueva creación y por ende incrementará la producción por la confianza en sí mismo de los conocimientos y habilidades adquiridas en la capacitación y en su conjunto mejora sus actitudes del trabajo porque siente que su patrón lo motiva con el aseguramiento de los conocimientos adquiridos, sintiendo el deseo de gratitud de su patrón y confianza de la empresa que lo toma en cuenta para progresar elevando su nivel de vida en lo individual y en su núcleo familiar.

Cabe mencionar al respecto que la comisión mixta de seguridad e higiene están vinculadas estrechamente con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, toda vez como se ha dicho, que un trabajador no adiestrado y falta de capacitación tiene más alto índice de riesgo de trabajo, que aquél que ha sido capacitado y adiestrado. (63)

(63) Supra. p. 191.

El artículo siguiente 153-G de la Ley Laboral nos indica que el trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, dicho trabajador tendrá la responsabilidad de prestar sus servicios conforme a las condiciones generales que rigen en la empresa o bien en lo estipulado en los contratos colectivos de trabajo.

Cabe decir que una persona que no está capacitada es más difícil que sea aceptada a laborar, se estaría en el caso del ayudante general o condiciones generales y es el caso que el trabajador siente rechazo por no ser aceptado a laborar, éste quisiera tener la capacitación y adiestramiento el cual se tendría que esperar a que la empresa lo capacite cuando ésta última quiera, motivo por el cual no estoy de acuerdo. Considero que deberá cambiar el sistema.

Con la creación de nuevas escuelas de capacitación y adiestramiento de libre ascenso a trabajadores, no tendrá el trabajador o aspirante que esperar. Sería de decisión propia capacitarse o adiestrarse al acudir a estas escuelas dando el consentimiento del patrón.

La Ley Laboral, también previene las obligaciones de los trabajadores a capacitar al respecto tenemos el artículo 153-H.

A los trabajadores quienes se les imparta capacitación o adiestramiento tienen la obligación de asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

Así mismo de atender las indicaciones del personal -- que imparta la capacitación o adiestramiento y deberá cumplir el trabajador con los programas respectivos.

También presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

Justo es que si el trabajador que se capacite o adiestre deberá guardar respeto al instructor asistiendo puntualmente y atender sus indicaciones así como tener una -- evaluación de sus conocimientos como se ha señalado en el precepto parte final del mismo.

Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramien-

to se integrarán por igual número de representantes de trabajadores y patrones, los cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se imparten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo todo eso conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. (artículo 153-1).

Este artículo, es el punto de partida que en todas las empresas debe comenzar con la integración de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento, lo que otorga un sentido democrático y su misión consiste, de conformidad con los artículos 153-A y 153-B en formular los planes y programas para su objetivo de capacitar y adiestrar conjuntamente con la Secretaría del Trabajo.

Así tenemos que el artículo 153-J nos dice que las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportunamente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Es de importancia cuidar este aspecto para el estado en virtud que a mayor vigilancia se cumpla con este re-

quisito mayor será el número de obreros calificados o bien capacitados, toda vez que el patrón por sí sólo no cumple con su obligación, trae como consecuencia el retraso del desarrollo del país. En cambio si existieran escuelas de capacitación especial para los trabajadores se avanzaría en el desarrollo del país, toda vez que los trabajadores podrían recurrir a estas escuelas por su iniciativa a fin de capacitarse o adiestrarse y únicamente daría aviso al patrón del inicio de su capacitación.

El artículo 153-K la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir comités nacionales de capacitación y adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, las cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos comités tendrán facultades para:

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

II.- Colaborar en la elaboración del catálogo nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

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

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

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

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

Considero de muy especial importancia en la que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a -

los patrones, sindicatos y trabajadores libres para formular comités nacionales de capacitación y adiestramiento -- únicamente que en éste orden de ideas al decir la Ley "Podrá convocar" a los patrones, Sindicatos, etc. Se desvirtúa para dar cumplimiento a la norma, considero que debería de ser obligatorio para la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social al convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres, no sólo para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento, sino que se convoque para construir escuelas de capacitación y adiestramiento -- sus facultades serán las mismas, pero éstas se llevarán a cabo en forma directa en las escuelas de capacitación y -- adiestramiento que se establezcan.

De conformidad con el artículo 153-L, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que fijará las bases para determinar la forma de designación de miembros de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, -- así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Ante lo descrito por el artículo antes mencionado considero que también dentro de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, deberían estar dentro del comité miembros de la Secretaría de Educación, toda vez que--

es indispensable la participación de la Secretaría para -- llevar a cabo la enseñanza de capacitación y adiestramien-- to.

El artículo 153-M en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabaja-- dores conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Además podrán consignarse a los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y ---- adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la em-- presa, tomando en cuenta en su caso, la cláusula de admi-- sión.

Es una garantía que en el contrato colectivo. Tenga - que incluirse la cláusula relativa a la obligación del pa-- trón de capacitar y adiestrar a los trabajadores; pero tal garantía debe de respetarse y cumplirse por parte del pa-- trón, para ello la comisión mixta, de capacitación y adies-- tramiento debe de hacer exigible al patrón tal ofrecimien-- to que se estipula en el contrato colectivo de trabajo, - así mismo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de-

berá inspeccionar que se cumpla realmente esta situación de capacitar.

Artículo 153-N los planes y programas deben presentar se para su aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o en su caso, las modificaciones de los ya aprobados, dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de cada empresa.

Siendo esta una obligación del patrón, que debe cumplir y nuestras autoridades deben tener bien presente que los 15 días siguientes a la celebración del contrato colectivo, revisión o prórroga, la empresa debe cumplir esta disposición legal y en caso de incumplimiento sancionarla como marca la Ley. Tomando en cuenta que la empresa que no cumple es un ilícito que perjudica al trabajador y retrasa el desarrollo del buen funcionamiento del país.

Nuestro artículo 153-O de la Ley Laboral vigente, señala que: Las empresas en que no rige contrato colectivo del trabajo, deberá someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares. Los planes y programas de ca

capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la Constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

El precepto antes citado, señala como obligación de los patrones en que no riga contrato colectivo de trabajo, debe presentar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo se hayan decidido implantar, dentro de los primeros 60 días de cualquier año impar, ante la autoridad laboral.

Así también tiene la obligación al patrón de informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la constitución y las bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación en los términos antes señalados o cuando presentados no los lleven a cabo, será sancionado conforme a lo dispuesto en los

artículos 992 y 1002 del Título Dieciséis con una cantidad equivalente de 3 a 315 veces del salario de la zona económica correspondiente.

El artículo 153-P el registro de las instituciones o escuelas, personal docente que desee impartir capacitación y adiestramiento, deberán estar autorizados y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dice el artículo "153-C" agregando este precepto que deberá satisfacer los requisitos que marca la Ley como son:

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente...

II.- Acreditar satisfactoriamente a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividades en las que pretenda impartir dicha capacitación o adiestramiento. Y

III.- No estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso...

El registro concedido en los términos de este artícu-

lo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley...

Tomando en cuenta que estos son requisitos para impartir la capacitación o adiestramiento. Estos se dejarían para el reglamento interno de las escuelas o instituciones destinadas a la capacitación y el adiestramiento conjuntamente con personal de la Secretaría de Educación Pública.

El artículo 153-Q nos habla del período de la capacitación, los planes y los programas deberán comprender un período máximo de 4 años, estar dirigido a todos los puestos y niveles existentes, definir las etapas en las que -- se llevará a cabo, el procedimiento de selección del orden en que serán capacitados los trabajadores, los instructores o instituciones que se encargarán de impartir la capacitación y su número de registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Son los requisitos para los preceptos N.I.O. del artículo en comento, que propiamente son éstas las funciones de la escuela de capacitación y adiestramiento y de alguna forma administrativas que deberán seguirse con el comentario en su caso de la Secretaría de Educación.

El artículo 153-R establece que dentro de los 60 días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas señalados anteriormente, los aprobará o dispondrá - que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes en la inteligencia de que, aquéllos planes y programas no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del - término citado, se entenderá definitivamente aprobados.

Este artículo es definitivamente responsabilidad de - las autoridades laborales, la cual deberá tener el personal calificado para su estudio de los planes y programas - de capacitación y adiestramiento para los trabajadores.

El artículo 153-S establece, cuando el patrón no dé - cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda (en términos de los artículos 153-N y 153-O) o - cuando presentados dichos planes y programas, no los lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 992 de esta ley, sin perjuicio de que en cualquiera de los dos casos, la propia - Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Es una sanción correctiva para el patrón por no cumplir la norma establecida por la Ley, la que considero que es muy baja la sanción económica, toda vez que ésta dañado no sólo al trabajador con un derecho de capacitarlo o adiestrarlo, sino también perjudica al estado con el retraso del desarrollo del país.

El artículo 153-T Los Trabajadores que hayan sido --- aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en términos de este capítulo, tendrá derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto del correspondiente comité nacional o a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular al padrón de trabajadores capacitados que correspondan en los términos de la fracción IV del artículo 539 de la Ley de la Materia.

Al respecto considero, que al expedir la constancia de capacitación y adiestramiento por la Empresa esta constancia debería servir para otras empresas de la misma ra-

ma. Toda vez que el trabajador ha dedicado su esfuerzo y esmero en capacitarse sería injusto, que cuando cambie de trabajo se tenga que volver a capacitarse en la actividad que desarrolle, a menos que esta sea distinta a la que --- fué capacitada.

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

Este precepto legal, lo considero justo porque para el trabajador sería osioso repetir los conocimientos que pudiera acreditar como marca la ley de la materia, además el trabajador estaría hablando con honestidad para que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, permita que otro trabajador tome su lugar y brindarle la oportunidad a un compañero de trabajo.

Establece el artículo 153-V de nuestra Ley Federal --

del Trabajo que la constancia de habilidades es el documento expedido por el capacitador con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

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

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

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

Es de considerar que la constancia de habilidades laborales acredita que el trabajador esta capacitado por la empresa donde labora y que las autoridades del trabajo tomen conocimiento de ello y es únicamente para acreditar --

que cumplieron con su obligación que marca la Ley de la --
Materia. Así mismo el trabajador esta en aptitud de poder
tener una oportunidad de ascenso al puesto inmediato den--
tro de la misma empresa únicamente.

El artículo 153-W, los certificados, diplomas, títu--
los o grados que expida el Estado, sus organismos decentra--
lizados o los particulares con reconocimiento de validez --
oficial de estudios, a quienes haya concluido un tipo de --
educación con carácter terminal, serán inscritos a los re--
gistros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando
el puesto y categoría correspondiente figuren en el catálo--
go nacional de ocupaciones o sea similares a los inclui--
dos en él.

Este artículo nos lleva a ver el artículo 539 -----
fracción IV de la Ley Laboral y el artículo 537 del mismo
ordenamiento:

El Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adies--
tramiento tendrán los siguientes objetivos:

- a) Estudiar y promover la generación de empleos.

- b) Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- c) Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y.
- d) Registrar las constancias y habilidades laborales.

La fracción IV del artículo 539; nos habla entre -- otras que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- corresponden a las siguientes actividades:

Fracción IV, en Materia de Registro de constancias de habilidades laborales.

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

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

Considero que el registro de los certificados, diplo-

mas, etc. Que habla del artículo 153-W y que toca para su registro el artículo 539 fracción IV, y como dice, cuando el puesto y categoría corresponda a los que figuren en el catálogo nacional de ocupación, o sea los del servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento inciso d). Es con el objeto de cumplir lo conducente del artículo - 537 inciso c) antes descrito, pero a todo ésto, queda sin efectos constructivos, toda vez que es necesario el Registro de la Secretaría de Educación Pública ha efecto que la constancia tenga validez oficial.

Artículo 153-X los trabajadores y patrones tendrán -- derecho a ejercitar ante las juntas de conciliación y arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo.

Considero que es un derecho de equidad que tanto el - trabajador como el patrón pueden acudir ante la autoridad-laboral para dar cumplimiento a la obligación de capacitación o adiestramiento que establece la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV

IMPORTANCIA DE LA EDUCACION EN EL PROCESO NACIONAL.

4.1 Las Escuelas de Capacitación y Adiestramiento.

4.2 Educación y Adiestramiento para la Seguridad.

4.3 La Capacitación y Adiestramiento en la Preven
ción de Accidentes.

4.4 El Tratado de Libre Comercio frente a la Capa
citación y Adiestramiento.

4.5 Centro Delegacional Promotor de Empleo, Capa
citación y Adiestramiento (CEDEPECA) y el Ins
tituto Mexicano del Seguro Social.....

4.1).- LAS ESCUELAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La creación de Escuelas de Capacitación y Adiestramiento es muy necesario para nuestro país, dadas las características del crecimiento industrial y demográfico que tiene México se debe satisfacer las necesidades de productos básicos y de consumo duradero con calidad, así como cierta garantía del producto.

Para poder crecer y seguir adelante con niveles de productos de calidad, es imprescindible que se creen Institutos o Escuelas de Capacitación y Adiestramiento especial para cada rama de trabajo, y se apoye a los patrones, asimismo otorgar facilidad al trabajador mexicano de capacitarse en la rama de trabajo que mejor le convenga gratuitamente.

En apoyo a los patrones o empresarios, considero que se debe dar con un estímulo fiscal y a los trabajadores la facilidad para disponer de una parte de su jornada de trabajo con la comprensión del patrón, de capacitar o bien adiestrar a sus trabajadores.

El problema es en donde, se dice que puede darse la capacitación y adiestramiento en la empresa misma, para facilitar la enseñanza, toda vez que se cuenta con las he-

rramientas de trabajo. Pero esto considero que algunos patrones no cumplen pese a las facilidades que se han dado por parte de las autoridades laborales.

Por lo tanto, y vista su negativa de incluso pagar -- las sanciones estipuladas por no cumplir con la capacitación de sus trabajadores que marca la Ley Federal del Trabajo.

Considero que "El Estado" debe actuar por su iniciativa de establecer Escuelas de Capacitación y Adiestramiento, creando un organismo que recaude las cuotas de los patrones para el establecimiento de Centros de capacitación y Adiestramiento efectivos, como por ejemplo el caso de la Ley del INFONAVIT, que los patrones no cumplían con la prestación Social de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas hasta que el Estado intervino, formando una Comisión Nacional Tripartita para estudiar el problema de vivienda, con ciertos cambios en beneficio del trabajador hasta la reforma del 24 de febrero -- de 1992, publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley consagra lo dispuesto en la fracción XII del artículo 123 Constitucional y señala que, para cumplir los empresarios con la obligación apuntada en el precepto constitu-

cional, deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda - el cinco por ciento sobre los salarios de los Trabajadores a su servicio. (artículo 136) (63)

El estado debe intervenir lo más pronto posible, porque de lo contrario las personas en edad de laborar no encuentran trabajo, no porque no haya fuentes de trabajo suficientes. Lo que sucede es que el trabajo requiere de -- un mínimo de capacitación y adiestramiento.

Y como el individuo sujeto trabajador no está preparado para laborar y tiene necesidad de trabajar se dedica a vender artículos en las calles o bien en su desesperación roba, incluso puede llegar a las drogas, convirtiéndose en un problema social para el Gobierno.

El Estado actual debe velar por la Sociedad razón por la cual considero que es necesario la "Creación de Escuelas" donde se puedan capacitar y adiestrar en diferentes - oficios a toda persona con deseo de aprender un oficio, ca pacitarse y adiestrarse.

(63) Davalos, Ob. Cit. p. 273.

Las Escuelas del artículo 123 Fracción XII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, este artículo nos señala que toda empresa agrícola industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las Leyes Reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.- Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un Fondo Nacional de la Vivienda a -- fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de " Utilidad Social" la expedición de una Ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.

Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones que se refiere el párrafo primero -

de esta fracción situada fuera de las poblaciones, están obligadas a "establecer escuelas", enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos Centros de Trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de 5 000 metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos...

De lo anterior se deduce la obligación de toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, según lo determine la Ley Reglamentaria a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas pero cabe señalar que en el mismo ordenamiento legal, también existe la "obligación a cargo de las empresas de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad", siempre y cuando las negociaciones estén "situadas fuera de las poblaciones".

Es de considerar que el legislador tomó en cuenta la legaña de escuelas cuando la empresa o negociación estuviera situada fuera de la población, así como otros servi-

cios.

Actualmente es de considerar otros aspectos y nuevas - necesidades que afrontar, como es la necesidad de crear Centros de Estudio de Capacitación y Adiestramiento, y.

Como antecedente la Ley de 1931 reglamentó la obligación en su artículo III Fracción VIII de la Ley de la Materia que señala la obligación de los patrones de establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos-- de los trabajadores....

Así mismo la Secretaría de Educación Pública en decreto del Congreso de la Federación de 20 de enero de 1934 --- adicionó a la Ley de 1931, con el artículo 428 Bis, corresponde a la Secretaría de Educación Pública la vigilancia -- encaminada a obtener que las obligaciones a cargo de los patrones en materia educativa se cumpla en la forma y términos prevenidos en esta Ley.

"La Comisión que preparó" el proyecto de la Ley de --- 1970, se resignó frente a los hechos históricos, con lo que se consumó el tránsito en la Fracción XII del artículo --- 132.

Son obligaciones de los patrones: establecer y sostener las Escuelas "artículo 123", de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública.

La norma se completó, en el artículo 526 de la Ley, - dice, compete a la Secretaría de Educación Pública vigilar el cumplimiento de las obligaciones que imponen a los patrones esta Ley en materia educativa". (64)

El artículo 123 Constitucional, en su fracción XII -- párrafo Tercero dice las negociaciones a que se refiere el párrafo 1º de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad....

El propósito del legislador de proteger a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de la vida, el -- hogar, la educación de sus hijos, la salud, etcétera. Y - en cuanto a la obligación de establecer escuelas se refiere únicamente las situadas fuera de las poblaciones, estas escuelas serán para los hijos de los trabajadores, más no-

(64) De la Cueva, Ob. Cit. p. 78 a 80 del T. II.

para una capacitación de la cual es necesario crear escuelas o institutos donde el trabajador pueda capacitarse o bien adiestrarse en una rama de trabajo.

"La obligación para los patrones de brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo, - se funda la enmienda en la necesidad de lograr una mayor - productividad, o sea, que el trabajo humano, creador de la riqueza, sea cada vez más eficiente, más apto. Así se produce más y mejor.

Pero si se desatiende esta norma, los resultados provocarán efectos nocivos en la vida económica del país. -- Nunca debe olvidarse que son los hombres con su trabajo, - quienes dan la pauta del progreso de un pueblo. Por otra - parte, hay que recordar también que nuestro mundo de em---pleo de nuevas tecnologías es un imperativo. Pero para manejarlas adecuadamente y con provecho se requiere trabajadores adiestrados. De ahí la necesidad de que este nuevo-mandato constitucional sea cumplido pronto y en sus términos. De lo contrario el proceso de modernización se verá-frenado, los trabajadores, por su falta de preparación, se hallarán expuestos a mayores riesgos en el trabajo y aumentará la frustración personal que acompaña a quienes se sa-

ben incapaces de realizar bien la labor cotidiana.

El único patrimonio del Obrero es su capacidad para laborar. Por eso, cuando a consecuencia del trabajo surge un riesgo- enfermedad o accidente -, la Ley responsabiliza al patrón y le impone obligaciones respecto de quién ve -- disminuída o suprimida su posibilidad de trabajar. Además, el patrón no sólo debe compensar el daño sufrido, sino -- también evitarlo con medidas preventivas". (65)

De lo anterior se deduce que es urgente se establezcan escuelas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores para que se pueda elevar la producción con un -- alto grado de calidad y competitividad.

(65) O. Rabasa, Emilio. México esta es tu Constitución, p. 333. Editorial Miguel Angel Porrúa. Edición 1993.

4.2) EDUCACION Y ADIESTRAMIENTO PARA LA SEGURIDAD.

Es importante distinguir dos aspectos fundamentales, - educación para la seguridad y adiestramiento para la seguridad. La primera tiene que ver con la educación de la -- mente que se adquiere con la educación básica desde su ini cío ensanchándose poco a poco los conocimientos y la com-- prensión a medida que se avanza en los estudios. Educarse es un tema específico que se adquiere información relativa al mismo. Se dice una persona está educada en determinada materia si sus conocimientos de la misma son razonablemen-- te amplios y detallados.

El adiestramiento, por su parte, como se ha menciona-- do anteriormente, tiene que ver, de un modo principal, con el desarrollo de la habilidad de ejecución . Como en el - caso de la industria, se ve claramente en los oficios apli-- cados a la seguridad.

De lo anterio, podemos decir que:

Educación para la seguridad. "A efecto de suscitar - un espíritu de seguridad, una viva conciencia de la impor-- tancia que tiene el suprimir los accidentes y una vigilan-- te actitud para corregir circunstancias y practicas que -- podrian desembocar en un accidente". Y

Por adiestramiento para la seguridad, "Desarrollar la habilidad del trabajador en el empleo de técnicas y prácticas de trabajo". (66)

Una vez analizados los conceptos de adiestramiento y educación, diremos que La mayoría de las personas aplican algo de los conocimientos que reciben por medio de la educación, llámese primaria, secundaria, a sus actitudes cotidianas, de la misma manera sucede en cuestiones de trabajo; las porciones de conocimientos o materias que les parece pertinentes o que pueden facilitar su trabajo de algún modo, o bien, que les puede proporcionar alguna ventaja o distinción sobre sus compañeros de trabajo, son estas de que echan mano. Más son pocas las personas que en forma sistemática aplican sus nuevos conocimientos a las actividades diarias.

El vocablo adiestramiento no debe aplicarse a programas o cursos de instrucción proyectados antes que todo para aumentar los conocimientos, las habilidades, estas no pueden desenvolverse sin la adquisición de por lo menos al

(66) P. Blare Roland. "Seguridad Industrial" Editorial Diana, Edición 1ª., 1970. p. 322.

gún conocimiento adicional, por lo tanto, la educación y el adiestramiento no son por completo separables, ya que uno depende del otro, hasta cierto punto, pero eso sí, para que la educación o el adiestramiento puedan tener éxito, dependen del entusiasmo de la persona a quien se imparte. Porque es ésta quien debe estar deseosa de aprender o bien estar motivado de algún modo por el patrón.

El adiestramiento, en el caso de la seguridad puede definirse como una prolongación detallada del programa educativo de seguridad aplicada a ocupaciones, tareas, procesos y actividades específicas.

Un método de adiestramiento consta de los siguientes factores:

- 1.- El procedimiento seguro para llevar a cabo las operaciones, es expuesto en forma sencilla pero efectiva.
- 2.- Los diversos riesgos son descritos con claridad, junto con la relación entre ellos y los diversos pasos del método.

3.- La enseñanza es sistemática y detallada.

(se describe con las expresiones siguientes).

- a. Dígale
- b. Muéstrele
- c. Indíquele que lo haga.
- d. Corríjale hasta que capte bien.
- e. Supervísele para que siga actuando.

4.- La razón de que se exija el uso del equipo protector especial.

(Gafas, Casco, Calzado de seguridad, etc).

5.- Las guardas específicas necesarias para la protección del trabajador son también descritas y en señaladas.

El análisis de la seguridad en el trabajo proporciona la información necesaria para el adiestramiento.

Sirve para preparar el método de seguridad adecuado, sacando a luz los peligros, señalando el camino hacia las precauciones a tomar y apuntando las salvaguardas específicas a emplear en cada operación.

Tampoco puede decirse que con enseñar basta los porqués y los cómo también necesitan ser enseñados, de lo anterior se deduce que es indispensable una preparación cuidadosa y detallada. La importancia de la minuciosidad en los pasos analítico y preparatorio no puede ser subrayada lo suficiente. Sin embargo, todo esto se encamina a la precisión del proceso de enseñanza.

Siguiendo el proceso anterior se puede dar en forma genérica el adiestramiento en cualquier rama que se requiera, se tomó el de seguridad únicamente como ejemplo para señalar los pasos analíticos del proceso para dar un adiestramiento.

Cabe señalar ante todo, como se ha dicho la enseñanza y el adiestramiento van enlazados y uno depende de otro, considero que dentro de lo que corresponde a la enseñanza esta debería de implementarse en talleres a nivel de primaria, donde el alumno pueda desarrollar sus habilidades elevando el entusiasmo por su habilidad, de este modo se empezaría a dar su capacitación en la primaria y continuar en la secundaria, además en los libros de texto que traten de temas en que pueda caber la capacitación o bien el adiestramiento debería incluirse por ejemplo en los libros

de Química necesitarían contener información sobre los riesgos de accidentes y contra la salud involucrados del mismo modo, podrían tener lo relativo a producir jabón viendo -- los pasos el proceso industrial, etc.

Tomando como base el artículo 3° Constitucional que establece, todo individuo tiene derecho a recibir educación el Estado-Federación, Estados y Municipios - impartirán educación preescolar, primaria y secundaria, la educación primaria y secundaria son obligatorias ... y en su fracción II, nos dice, el criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además en su inciso a) del artículo tercero constitucional establece que la educación como un "sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo, en su inciso b) será nacional en -- cuanto atenderá " a la comprensión de nuestros problemas" y considera que uno de los problemas más serios para México es la falta de capacitación y adiestramiento para el -- trabajador y estando frente al Tratado de Libre Comercio, es más urgente atender este rubro de problema que se trata

en este trabajo.

En su fracción III del artículo citado, señala para dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y -- en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los -- planes y programas de estudio de la educación primaria, - secundaria y normal para toda la República.... no obstante en su fracción V señala además de impartir la educación -- preescolar, primaria y secundaria, señaladas en el primer párrafo del artículo tercero de nuestra Carta Magna "El - Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades - educativas - incluyendo la educación superior - necesarios para el desarrollo de la Nación, apoyará la investigación - científica y tecnológica y alentará el fortalecimiento y - difusión de nuestra cultura, - en cuanto a esta fracción - consideró que brinda todo su apoyo al rubro de estudio, -- como es la capacitación y adiestramiento, tal como se re-- fiere que atenderá todo tipo y modalidades educativos nec-- sarios para el desarrollo de la Nación.

4.3) LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.

La evolución propia de México y su desarrollo industrial, han influido de manera determinante, para instituir nuevas formas de vida, esto se puede ver, el trabajo se ha mecanizado, el transporte obliga al establecimiento de más vías de comunicación, a la presencia de mayor número de vehículos, centenares de productos son necesarios en la industria, la agricultura y el hogar, así como el mejor nivel de vida exige la adquisición de mayor número de satisfactores.

"Estas condiciones actuales hacen que aparezca el accidente en el horizonte epidemiológico como una amenaza más a la salud del hombre. Los accidentes suceden en diferentes circunstancias y lugares especialmente en los centros de trabajo, vía pública, etc., constituyen un grave problema de salud pública, ya que actualmente ocupa el cuarto lugar como causa de mortalidad general." (67)

La prevención asume características distintas que van desde los agentes productores, como la variabilidad de la

(67) Instituto Mexicano del Seguro Social, Lecturas en Materia de Seguridad Social, Edición 1^{o.}, 1980, p. 27.

conducta humana.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 474 nos dice: Accidente de Trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedando incluidos los accidentes que se ocasionen -- del Centro de Trabajo al domicilio del trabajador o viceversa, y al respecto tenemos:

Los accidentes de trabajo ocupan aproximadamente el 99% de los riesgos de trabajo ocurridos en el medio ambiente de trabajo de la República Mexicana, el resto 1% lo ocupan las enfermedades de trabajo.

Los accidentes son un problema importante, tanto el sufrimiento humano como pérdidas materiales, prevenirlos es un objetivo esencial y apremiante.

Todos los accidentes de trabajo pueden imputarse directa o indirectamente a fallas humanas. El hombre no es

una máquina y en ocasiones comete errores. El error puede haber sido, de quien diseñó la fábrica, el taller, la máquina, las herramientas etc., de cualquier persona que ha ya tenido que ver con el diseño, instalación, o falta de conocimiento del operador, también falta de adiestramiento en el proceso industrial. Por lo general el accidente sobreviene como resultado de una concatenación de circunstancias, tecnológicas, fisiológicas y psicológicas concurrentes.

La mayoría de los accidentes no ocurren en máquinas peligrosas, sino que ocurren en actos corrientes como tropezar, caer del mismo nivel, manipular objetos o herramientas en forma peligrosa y ser golpeado por objetos que caen.

A todo esto debe prevenirse: Con educación que es la enseñanza de la seguridad en todos sus niveles, desde el profesional, programas de adiestramiento, capacitación, --divulgación, etc.

Formación profesional: Instrucción práctica de los trabajadores en servicio o de nuevo ingreso, en los métodos de seguridad y de producción.

Promoción: El empleo de diversos métodos de difusión, para despertar la atención y formar una conciencia de seguridad.

Por lo anterior, se deduce que la prevención de accidentes sólo es posible cuando se cuenta con la colaboración y coordinación entre legislador, funcionarios de Estado, técnicos, ingenieros, médicos, maestros, empresarios y trabajadores.

Como nuestro estudio es la capacitación y el adiestramiento que previene nuestra constitución política, en su apartado A, Fracción XII del artículo 123, señalado anteriormente, citaremos entre otras medidas de seguridad la siguiente.

Primeros auxilios como programa de prevención de accidentes, es abatir su presentación, sin embargo ningún programa ha logrado eliminar por completo los accidentes. Razón por la cual es necesario proporcionar el tratamiento más oportuno posible a las víctimas, hace suponer la aplicación de los primeros auxilios, otra vez de los trabajadores mediante un entrenamiento previo.

El adiestramiento en primeros auxilios tiene como objetivo principal el instruir al personal del centro de trabajo, a fin de afrontar una contingencia grave, dando una atención apropiada al empleado lesionado. Un segundo objetivo, es el hecho que los trabajadores sean preparados para atender accidentes provocara una reacción consistente en un mayor interés en evitar que ocurran.

Se ha demostrado que un buen programa de adiestramiento en primeros auxilios, sirve en gran parte para mejorar el espíritu de seguridad en el grupo, además suministra conocimientos respecto a los distintos tipos de daños y tratamiento requerido para cada clase de daño.

Así mismo se ha logrado normar una conducta y conciencia al trabajador elevando su nivel social con adiestramiento para el caso de ocurrir algún accidente en su domicilio.

Es de notarse la importancia que tiene el adiestramiento, así como se ha visto en el caso de los primeros auxilios, es clara su eficiencia si se aplica a las tareas del proceso productivo donde el trabajador toma plena conciencia de su trabajo, elevando su productividad en calidad y producción, y más aún evitando el riesgo de trabajo

El adiestramiento en primeros auxilios tiene como objetivo principal el instruir al personal del centro de trabajo, a fin de afrontar una contingencia grave, dando una atención apropiada al empleado lesionado. Un segundo objetivo, es el hecho que los trabajadores sean preparados para atender accidentes provocará una reacción consistente en un mayor interés en evitar que ocurran.

Se ha demostrado que un buen programa de adiestramiento en primeros auxilios, sirve en gran parte para mejorar el espíritu de seguridad en el grupo, además suministra conocimientos respecto a los distintos tipos de daños y tratamiento requerido para cada clase de daño.

Así mismo se ha logrado normar una conducta y conciencia al trabajador elevando su nivel social con adiestramiento para el caso de ocurrir algún accidente en su domicilio.

Es de notarse la importancia que tiene el adiestramiento, así como se ha visto en el caso de los primeros auxilios, es clara su eficiencia si se aplica a las tareas del proceso productivo donde el trabajador toma plena conciencia de su trabajo, elevando su productividad en calidad y producción, y más aún evitando el riesgo de trabajo.

y pérdida de material en perjuicio del empresario.

Cabe señalar que para los patrones en general no ven con cierta claridad el beneficio que los conlleva al cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores como lo estipula el ordenamiento legal en su artículo 132 Fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo.

4.4) EL TRATADO DEL LIBRE COMERCIO FRENTE A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El Tratado de Libre Comercio, es un tema de moda y sobre todo es parte fundamental de los acelerados cambios que está viviendo el país e incluso el mundo entero. En materia económica, fiscal, mercantil y sobre todo en materia - laboral, muchos autores hablan de un cambio Libre Comercio.

Considero que el cambio del Libre Comercio, va a afectar drásticamente a las Empresas, al Gobierno y a la Sociedad en su conjunto.

La apertura comercial, nos va a afectar todos los días de tienda en tienda, de compra en compra, en nuestros trabajos, en la competencia cotidiana. Como empresarios, como empleados y obreros, como políticas y consumidores.

México se lanzó a la búsqueda de la autosuficiencia, - diversificándose, protegiendo a las empresas nacionales de la competencia externa y fomentando el surgimiento de empresas estatales monopolistas. Pretendiendo con ello depender cada vez menos del exterior y así lograr un mayor crecimiento interno.

Esto fue provocado por la desconfianza del exterior --

y por la certeza de que somos un país inmensamente rico

El profesor José Luis Ceceña, dice en su obra denominada "México en la Orbita Imperial" nos comenta el autor.

... Y la política de agresión y de dominio de grandes potencias contra nuestro país se ha llevado a cabo con serios quebrantos para la integridad nacional, para su independencia económica y para el curso y grado de su desarrollo, como en el caso de las agresiones militares de parte de los Estados Unidos, que mutilaron nuestro Territorio, - y el de la "ocupación pacífica" mediante inversiones monopolistas... (68)

De lo anterior, nace la defensa de nuestra independencia y nacionalidad, así como de nuestros valores naturales que tiene el país de México.

Es una preocupación generalizada, la que constituye el argumento de más peso en contra del Libre Comercio y es

(68) Mason Edgar, "Luz y Sombra del Tratado de Libre Comercio", Editorial Posada, 3a. Edición. p. 22.

la posible quiebra masiva de empresas nacionales, principalmente las pequeñas y medianas, lo que inevitablemente agudizará el problema del desempleo.

Las medianas y pequeñas empresas consideran no podrán competir con los productos extranjeros y las empresas transnacionales establecidas en el país, mismas que requieren de mano de obra.

Estas empresas gigantescas manejan recursos muy superiores al producto nacional, que ingresarán libremente al mercado, lógicamente la quiebra de las nuestras, que poco a poco determinarán la vida económica, política y social del país.

Dejar sin protección a nuestras empresas, es dejar que se vayan a la quiebra, después de todo, somos una economía menor y más débil que la de los dos vecinos del norte, Estados Unidos y Canadá.

"Nuevamente la teoría leninista del imperialismo hace acto de presencia, ya que esta sostiene que las grandes transnacionales al igual que el injusto intercambio comercial, trae como consecuencia la descapitalización del país

explotado a través de la obtención de la plusvalía." (69)

Por otro lado, Adam Smith, quién es considerado el padre de la ciencia económica, se percató de las enormes ventajas para una sociedad, desde el punto de vista económico, el desarrollo de la división social del trabajo.

Hoy día resulta fácil el percatarnos cómo en unas empresas la productividad aumenta notablemente cuando las personas que en ella laboran se "especializan, se capacitan y adiestran" en determinada función. Así una persona capacitada maneja la máquina que le da forma a las suelas de los zapatos, otra se encarga del cosido o pegado, otra más adiestrada para darle el color, etc. "lo que permite producir mucho más eficientemente, en cantidad y calidad"; -- que si cada uno de los que trabajan, pretendieran hacer cada par de calzado de principio a fin lo que hoy resulta obvio, hace dos siglos fue una observación revolucionaria que significó una notable aportación a la economía.

"Se acepta como lo más adecuado el especializarnos dentro de esa división social del trabajo", es por ello --

(69) Ibid, p. 25.

que los legisladores han dado un acierto al establecer en nuestra "Constitución Política Mexicana la Capacitación y Adiestramiento a cargo de las empresas", como se ha comentado a lo largo de este trabajo, elevando su importancia - y ahora frente al Tratado de Libre Comercio es todavía más importante que se lleve a cabo con la participación del Gobierno la capacitación y adiestramiento.

Los países, como las personas, tienen mayor o menor oportunidad y ventajas para producir determinados bienes y servicios.

Como por ejemplo, Canadá como México deciden ser autosuficientes, Canadá decide producir Salmón Ahumado, que por abundancia de este producto les resulta muy económico y tiene un precio de un dólar el kilo, también van a producir plátanos, pero como no tienen el clima adecuado tienen que construir gigantescos y costosos invernaderos, por lo que, cada kilo sale costando diez dólares, y para México, si queremos producir el pescado no tenemos el clima -- adecuado para el Salmón el condicionar lugares adecuados - saldría muy caro y acabaríamos produciéndolo a diez dolares el kilo, mientras que el fruto se daría con gran facilidad gracias a la zona subtropicales de que disponemos por lo -

que cada kilo valdría un dólar.

En cambio si ambos países intercambian sus productos, cada uno podría especializarse en actividades propias del clima de su país y ambos tendrían pescado y plátanos baratos.

Así tenemos los llamados milagros económicos, Japón, Alemania Federal, Hong Kong, Singapur, Taiwan y Corea del Sur, son otros ejemplos de "la capacitación y adiestramiento en la especialización para producir mayor cantidad y mejor calidad de productos", que el consumirlos satisface -- las necesidades de todo individuo con la elección de compra de acuerdo a las posibilidades de la sociedad.

Con anterioridad se habló del Fomento Industrial; El Libre Comercio, en contra de lo que piensan los socialistas, fomenta la competencia esto fomenta el más directo estímulo para que las empresas nacionales se vuelvan más eficientes, permite y fomenta el ingreso de nuevas empresas y productos, ampliando con ello la libertad de elegir de los consumidores y permitan el desarrollo de nuevas unidades que buscan producir para un mercado externo al que anteriormente no tenía opción.

Liberar el comercio, significa liberar recursos y --- energías que a su vez se traducen en nuevas y más eficientes empresas las que multiplicaron la riqueza y con ello - el empleo.

El reacomodo de una economía a través del Libre Comercio, lleva consigo, que miles de trabajadores se van a desplazar de empresas poco eficientes y competitivas a otras que lo son más, y con ello van a incrementar su productividad y eficiencia, generando con ello más productos y estos, para su adecuada distribución, comercialización, promoción, etc., requerían de más empleos.

Las empresas tienen que realizar sus ajustes frente - al cambio de economía con el Tratado del Libre Comercio, - empresarios, empleados, obreros, profesionistas independientes... tendrán que enfrentar una mayor competencia para montar sus empleos y los más eficientes, los más productivos, los más capacitados, los más adiestrados y afortunados, encontrarán en el nuevo mercado con mucho mejores posibilidades de progresar.

Al igual de incrementar los empleos, también se incrementará el desempleo. Tributo que las economías pro-----

teccionistas pagan al ingresar a un libre mercado, pero de**be**mos estar preparados para el cambio fomentando las escuelas de capacitación y adiestramiento, porque a mediano y largo plazo las oportunidades y los mejores salarios se -- multiplicarán.

Se requiere que nuestras autoridades realicen cambios muy importantes, para que México pueda aprovechar su ingreso a un libre comercio, además de continuar su política de prometer y reducir aún más los aranceles. Es necesario - se realicen cambios en política laboral, política fiscal, - ajustar la monetaria perfeccionar el proceso de reprivati- zación y fomentar la libre competencia con otros mercados- del mundo.

Así tenemos que cambiar la política laboral:

En nuestro país (México) ha perseguido por mucho tiempo fines más políticos que laborales, ya que por un lado - presiona a los empresarios y acoge a los obreros, por el - otro, a quien realmente ha beneficiado es a los grandes Líderes y al Sistema.

Como es de todos conocidos el sindicalismo oficial, --

aquellas grandes centrales estrechamente ligadas al Sector Público, han jugado un papel como medio de control político y con ello han reforzado al sistema durante más de medio siglo.

Pero a cambio de ello, han sido más un obstáculo que un beneficio para la producción.

Mientras que, perdieron la vida mexicanos en una revolución, que tuvo como bandera: "Sufragio efectivo, no reelección", el Presidente de la República no se reelige ni los gobernadores y prácticamente tampoco los empresarios líderes en sus organismos, sin embargo tenemos una gran lista de líderes de obreros que se han mantenido y se mantiene durante diez, veinte, treinta y hasta más de 50 años, manejando un enorme poder, a millones de obreros y cientos de miles de millones de pesos. (Sindicatos)

A los inversionistas extranjeros no les resulta conveniente un sistema en que los líderes obreros manejan tal cantidad de poder, para los mexicanos ha sido un problema que de vez en vez, los líderes de los obreros, los "unden en la ignorancia sin capacitación adecuada, sin adiestramiento adecuado, negándoles su libre libertad y en po--

cos casos una fuente de abusos y corrupción para el trabajo, frenando un desarrollo armónico del país."

Es necesario flexibilizar la política obrera eliminando las eternas relocalizaciones, los monopolios regionales, -- sectoriales, dándole al empleado, al obrero, plena libertad para que se sindicalice o si lo desea, se mantenga al margen de los mismos sin que por ello ponga en riesgo su trabajo.

Si queremos realmente un cambio es necesario se cambie o bien se ajuste una política laboral atractiva para los inversionistas, que permita a cada empresa la flexibilidad necesaria para adaptarse eficientemente al mercado, dando oportunidad a los trabajadores de que se capaciten, adquieran tecnologías, se adiestren y se preparen mejor para producir con calidad, eficiencia, elevar el patrimonio familiar y tener una sociedad mejor cada día para nuestros hijos.

Toda vez que una sociedad mejor capacitada y adiestrada, mayores serán los beneficios alcanzados para todos.

Es necesario luchar por escuelas de capacitación y --

adiestramiento para trabajadores donde se aprendan de todos los oficios y que de un modo libre el trabajador decida su oficio evitando con ello, pérdidas económicas para esto deberá estar motivado y deseoso de aprender.

4.5) CENTRO DELEGACIONAL PROMOTOR DE EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (CEDEPECA) Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Dentro de las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales que establece nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 523 fracción V, es importante tomar en cuenta su labor de Capacitación y Adiestramiento toda vez que es la más directa autoridad entre la oferta de trabajo y la necesidad de Capacitar o Adiestrar a la población para satisfacer sus necesidades individuales o familiares.

El Servicio Nacional del Empleo será prestado, según la jurisdicción propia de los Centros de Trabajo, por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento o por quien resulte competente para ello de acuerdo a la organización estructural de cada uno de los Gobiernos de los Estados.

"La Cámara de Diputados, el diputado Juan José Osorio reconoció que la capacitación para el Trabajo es actualmente un asunto de alcance nacional que excede el ámbito profesional de los grupos de trabajadores y patrones, originalmente interesados" (70)

(70) Briceño, ob. cit. p. 291

La capacitación y adiestramiento de la mano de obra nos refleja un aliciente que induce al individuo trabajador a participar con mayor eficiencia dentro del volúmen y crecimiento de la empresa. El trabajador ya capacitado y --- adiestrado apoyará los cambios calculados para favorecer el equilibrio económico entre empresas y trabajadores.

Por lo tanto será conveniente.

Que los trabajadores reciban cursos de actualización como empleados y huéspedes en otras empresas, donde al mismo tiempo se asimilarán nuevos conocimientos. (servirán --- como instructores).

Que se establezcan cursos de capacitación para maes---tros de instrucción educativa por especialidad o tecnología en la empresa.

Que se lleven a cabo visitar a otras instalaciones, --- previa motivación y programación, obteniendo de ellos los --- informes correspondientes.

En la actualidad se está impartiendo cursos de Capacitación y Adiestramiento a través de los Servicios Estatales de Empleo o a los Centros Delegacionales Promotores de ---

Empleo, Capacitación y Adiestramiento en el Distrito Federal (CEDEPECA) en sus dieciséis Delegaciones Políticas.

El Departamento del Distrito Federal, a través de su Dirección General de Trabajo y Previsión Social, ofrece a la población desempleada que carece de preparación o conocimientos para un trabajo determinado, la oportunidad de una Beca de Capacitación a fin de poderse incorporar al trabajo productivo, dentro de las especialidades de mano de obra calificada que requieren las empresas industriales, comerciales o de servicio.

Este programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (PROBECAT), que realiza el gobierno de la República dentro de una moderna política laboral, bajo la coordinación-normativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en las entidades federales y con la participación de los Centros de Capacitación de la Secretaría de Educación Pública y de las instituciones reconocidas oficialmente, permiten a la población más necesitada aprender un oficio con el apoyo económico del salario mínimo como beca, durante el período de capacitación mejorando la mano de obra con el adiestramiento y desarrollo de habilidades del obrero mexicano en los centros de trabajo.

LOS REQUISITOS.

De acuerdo con la normatividad establecida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para poder ser seleccionado y beneficiario de este programa de becas de capacitación para el trabajo (PROBECAT), los solicitantes deben cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Acreditar residir en el Distrito Federal.
- 2.- Estar desempleado.
- 3.- Tener entre 18 a 55 años cumplidos.
- 4.- Saber leer y escribir, así como hacer las 4 operaciones básicas (sumar, restar, multiplicar, y dividir).
- 5.- Comprobar tener que mantener una familia o familiares que dependan económicamente del solicitante.

LOS BENEFICIOS.

Los becarios se harán acreedores de:

- 1.- Recibir la capacitación básica para poder desempeñar un trabajo calificado.
- 2.- Asistir al curso seleccionado por el becario, de acuerdo con sus intereses y habilidades personales, en una institución educativa reconocida oficialmente por la S.E.P. y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- 3.- Llevar las clases teóricas y prácticas que le permitan adquirir los conocimientos y adiestramiento necesario para realizar su trabajo.
- 4.- Recibir como "ayuda económica una beca", equivalente al Salario Mínimo, durante el tiempo del curso de capacitación.
- 5.- Contar con el apoyo de materiales o útiles escolares necesarios para las prácticas, proporcionados sin costo por su Centro de Capacitación.
- 6.- Recibir al término y cumplimiento satisfactorio del curso, Diploma de Adiestramiento Oficial.

Los cursos de capacitación son:

Electricidad

Actualización secretarial

Soldador general

Corte y confección

Carpintero

Mecánico automotriz

Tornero y fresador

Servicios turísticos

Técnico en reparación de aparatos electrodomésticos

Plomero

Herrero

Albañil, entre otros.

Cabe señalar que estas Becas de Capacitación así como el apoyo de materiales o útiles escolares necesarios son - costeados por el Banco Mundial de que se habló en capítulo segundo, esto lo considero en lo personal, que es de tener preocupación que debemos de Capacitar y Adiestrar a nuestra población para que sea productiva creando Centros Especiales de Capacitación y Adiestramiento con aportaciones - de las empresas que se beneficiarán al contratar o bien tener capacitado al personal que labore de lo contrario no - se cumplirá con esta obligación del patrón.

Es de considerarse que se tiene un método denominado - del caso que podría aplicarse en la enseñanza de la Capacitación y Adiestramiento toda vez que se tiene que introducir el capacitado a la práctica lo cual pienso que es lo - que necesita el trabajador mexicano.

EL METODO DEL CASO

El uso del método del caso aparece, en forma oficial, el año de 1908, en la Harvard Business School. Su introductor original, Edwin F. Gay y la introdujo en los cursos de Commercial Law de la escuela de negocios.

Y para el año 1930, culminó con la introducción definitiva del método en la enseñanza de la administración empresarial.

El éxito que después obtuvo el sistema, acrecenta la fama de la Harvard Business-School, y de toda la Universidad. Empresarios y Estudiantes de administración de todas partes del mundo acudieron a ella para beneficiarse con el empleo de un "método tan efectivo".

Nos dice Towl, Andrew R. en su libro, To Study Administration by cases.

"Para entender el método del caso es necesario, al menos completar un ciclo de experiencia: en el terreno, en la redacción del caso, en su uso en el curso, y en la reflexión sobre la brecha que existe entre nuestras propias ideas abstractas y la situación concreta". (71)

(71) Müller de la Lama, Enrique. Dirección de Relaciones Laborales, Edit. Trillas, Edición 3a. 1990, p. 252.

Existe un caso cuando hay un problema o una cuestión-interesante que desafía a los Directivos de una empresa, - que pueda servir de punto de partida para "la enseñanza" y la "investigación".- El caso nos dice el autor es el medio a través del cual desarrolla aquel su investigación.

El método del caso exige el desarrollo de la capacidad para descubrir los datos que componen una situación - determinada. Requiere de una disciplina intelectual para - poner entre paréntesis los juicios personales hasta el momento en que se concluya el análisis, después se podrá comparar la situación con los principios doctrinales que se posean, a efecto de relacionarla con ellos, mediante inferencias o deducciones.

La mejor forma indudablemente es, empezando por la investigación del caso en el seno de una empresa, de esta manera tendrá la vivencia de los problemas empresariales en-toda su complejidad, el organigrama de la empresa y su historia ayudarán a conocer la organización formal de la misma. Esto permitirá entender el sentido de la vida de la -- empresa.

Terminada la investigación, se deberá pensar sobre -

los datos adquiridos buscando descubrir si existe una cue-
stión digna de análisis en esa empresa, con esto se procede-
ra a escribir el caso.

El método del caso, es un medio de enseñanza; no un -
fin en sí mismo. La experiencia viva de la empresa debe -
ser reconstruida y revivida en clase.

El profesor McNair, añade que para el método del caso
sea realmente eficaz, es preciso, olvidarse de que se está
en clase, aceptar la situación como real, y convertirse en
una persona interesada en ella. Tal es la idea que la dis-
cusión del caso debe lograr.

Que la historia que se narra tenga un sentido vital,-
el caso debe ser una situación seleccionada por el escritor
que pone de manifiesto un problema.

Por otra parte, para que el caso sea realmente algo--
vivo, éste debe haber un drama, debe haber suspenso, más -
formalmente dice.

John C. Baker, describiendo el método del caso, en el
primer párrafo se hace una afirmación sobre la cuestión -

que debe ser resuelta en la empresa. En el segundo se dan algunos antecedentes sobre ella y el lugar que ocupa en la industria, en el tercero, se expresa la situación que requiere el desarrollo de una acción.

La programación del curso está íntimamente relacionada con los objetivos pedagógicos, dice: Charles I. Gragg, en su artículo "Because Wisdom can't be Told" lo explica así. El trabajo de una escuela de administración para posgraduados...debe orientarse hacia la preparación de los estudiantes para que alcancen posiciones administrativas de importancia. Las cualidades que son necesarias en los empresarios que las ocupan son: Habilidad para percibir claramente el significado y las relaciones potenciales entre los hechos, tanto los que se refieren a personas como los que tratan sobre cosas; Capacidad para hacer juicios sanos basados en esas percepciones y Destreza para comunicar sus juicios a otras personas. La educación para la empresa debe dirigirse a desarrollar en los estudiantes cualidades de inteligencia, juicio y comunicación, que conduzcan hacia la acción.

Sistemáticamente, las operaciones incluidas en la preparación de un curso son las siguientes:

- 1.- Formación del repertorio de casos.
- 2.- Elaboración del esquema para análisis.
- 3.- Planificación del trabajo alternativo con casos y conceptos.
- 4.- Distinciones terminológicas.
- 5.- Conceptos que constituyan centros de polarización de las discusiones.
- 6.- Conceptos que deban extraerse de la discusión de los casos.

El desarrollo de estas operaciones y el del curso mismo, requiere una teoría conductora que les dé unidad y sentido.

Nathaniel Cantor, cuya idea del aprendizaje pone gran énfasis en la vivencia del estudiante, asegura que nadie puede aprender sin identificarse con los datos que se le proporcionan. He aquí nueve puntos básicos que, según Cantor, condicionan el aprendizaje:

- 1.- El alumno aprende solamente lo que le interesa aprender.
- 2.- Es importante que el alumno participe en el desarrollo y administración del currículum académico.
- 3.- El aprendizaje es integral.

- 4.- El aprendizaje depende del deseo de aprender .
- 5.- El individuo aprende mejor cuando es libre de formular sus propias respuestas a una situación dada.
- 6.- El aprendizaje depende del desconocimiento de las respuestas.
- 7.- Cada alumno aprende a su manera.
- 8.- El aprendizaje es, en gran parte, una experiencia emotiva.
- 9.- Aprender es cambiar (72)

Esta idea del cambio es desarrollada por Cantor y es aplicable a la enseñanza a través del método del caso.

En opinión de este autor; no hay aprendizaje mientras no se presenta una perturbación en nuestra vida. Ejemplo: memorizar no es aprender. Se aprende cuando se cambia la propia conducta, cuando se cambia la actitud ante las cosas. Se aprende sufriendo, irritándose, molestandose, enojándose.

Considero que el método del caso, nos ilustra con el propósito de sentir en nuestra propia persona el problema-

(72) Ibid, p. 260

a resolver, de esta manera se nos enseña a actuar, se aprende sin olvidar porque el subconciente lo deja gravado en -- nuestra mente para ser renovado o tomarlo nuevamente cuando el trabajador lo requiera.

Y como punto de capacitación al trabajador y adiestramiento lo considero eficaz, para que fuese impartido en las escuelas dedicadas a ramas especiales de capacitación que -- el Estado proporcione a la Sociedad.

No debemos olvidar, que la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores constituyen sin lugar a dudas un de saffo, ya que es latente la posibilidad de que se genere un mayor desarrollo industrial y no hay suficiente mano de -- obra calificada adecuadamente, es falso que el trabajador -- se niegue a recibir capacitación y adiestramiento lo que -- ha sucedido es que en muchas ocasiones los programas no -- ofrecen atractivo, o los instructores resultan tanto o menos capaces que los trabajadores y desde luego el trabajador no está motivado por la capacitación, ya que no ven en ella, ni a corto ni a mediano plazo, un medio para ganar -- más...; es un medio que los patrones usan para sacar más -- provecho del esfuerzo del trabajador y corresponde al patrón y a las autoridades del trabajo actuar con seriedad y --

sensatez para que el desempeño de los trabajadores sea correspondido.

EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de los beneficios que otorga al trabajador, tenemos...el de los Servicios Sociales que también brinda su apoyo al trabajador o bien a cualquier persona que se interese por capacitarse y adiestrarse para ello, en su artículo 232 nos dice los servicios sociales de beneficio colectivo a que se refiere el artículo 8º de la Ley, comprenden:

I.- Prestaciones sociales.

II.- Servicio de Solidaridad Social.

El artículo 233. Las prestaciones sociales tienen --- como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población.

La Ley Laboral en su artículo 153-A parte primera nos dice que el patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida a todo trabajador.

Notamos que tanto la Ley del Seguro Social y la Ley -
Laboral apoyan al trabajador para elevar nivel de vida tal
es el caso que el artículo 234 de la Ley del Seguro Social
en su fracción VI establece, Cursos de Adiestramiento Téc-
nico y de Capacitación para el Trabajo, a fin de lograr la
superación del nivel de ingresos de los trabajadores.

Y por parte de la Ley Laboral se tiene un capítulo -
que nos habla de la Capacitación y Adiestramiento, en con-
clusión se quiere apoyar al trabajador a Capacitarse y - -
Adiestrarse para que eleve su nivel de vida pero no se lle-
va a cabo este sistema por sus costos, por no tener el lu-
gar adecuado, por falta de Instructor, etc., es por eso, -
por lo tanto, es necesario que el Estado cuente con Escue-
las o Institutos Especiales para ocuparlos en la Capacita-
ción y Adiestramiento del Trabajador en todos los Niveles.

CONCLUSIONES

Considero que el antecedente histórico en materia de trabajo se encuentra en los pueblos de la antigüedad como los egipcios, los babilonios, etc., que decían, toda la gente que ha trabajado lo ha hecho a cambio de pan, tejidos, aceite para su subsistencia; así también se ha visto que desde la antigüedad ha existido los excesivos abusos de los dueños que ostentaban el poder, siendo necesario dictar normas jurídicas en busca de un equilibrio de la sociedad, estos progresos se observan en el siglo II de C.

En la Edad Media se empieza a ver pocos avances en materia laboral se forman las corporaciones y la constitución de gremios los cuales tienen su estructura jerárquica empezando con el maestro (dueño), oficiales (coordinadores del trabajo) y los aprendices, éstos desarrollaban el trabajo sin derechos. Siendo importante resaltar que se expidió un decreto por el cual todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estimare conveniente pero está obligado a proveerse de un permiso y a pagar los impuestos conforme a los reglamentos de policía que existan.

En el siglo XVIII en Francia, vemos que el trabajo se realizaba en condiciones inhumanas totalmente sin asisten

cia médica, propiciando una masa laborante francamente de generada y por primera vez se prohibió el trabajo a los menores de 8 a 10 años y se ordenó que los patrones concedieran a los niños el tiempo necesario para que recibieran la Instrucción Elemental.

Ya en Alemania en el siglo XIX, se vé que la relación de trabajo ha logrado avances significativos se reconoce a los obreros y empleados en el mismo plano frente a los patrones, siendo la Constitución de Weimar la primera en Europa que dedicó un capítulo a los Derechos del Trabajo, - cabe destacar que nuestra Constitución de 1917 se había - anticipado 2 años, por ese hecho se elevó a la categoría - de los viejos derechos del hombre.

En México no tenemos realmente un antecedente exacto en materia laboral, pues se alquilaba gente para prestar algún servicio y todo contrato de trabajo era verbal existiendo diferentes artes y oficios e incluso para las mujeres. El obrero y el artesano empezaban como aprendiz, generalmente los hijos aprendían el oficio de sus padres y los comerciantes lo heredaban.

Vemos que las primeras leyes que protegían al trabajador mexicano de la época de la colonia, eran las Leyes de Indias, que aseguraban la percepción de su salario, la

jornada de trabajo. Existiendo una gran desigualdad entre el indio y el conquistador. Las ordenanzas reglamentaban los oficios a través de gremios industriales representados por maestros y artesanos que monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices.

A través de una larga lucha de clases, nace la Revolución de la Independencia, aboliendo la esclavitud por los Insurgentes, decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla el 19 de octubre de 1810. Más tarde Don José María Morelos continúa el movimiento iniciado por Hidalgo que causó la liberación de México frente a la Corona Española, sentando las bases fundamentales con 23 puntos para la Constitución.

A finales del año de 1865 se contó con la Ley del Trabajo Imperial que buscaba proteger a los campesinos y trabajadores estableciendo cambios sociales importantes para la época como el de establecer escuelas en las haciendas en donde habiten 20 o más familias y surgiendo otras más como Inspección del Trabajo para sancionar a quien violara las normas y disposiciones complementarias.

Para nuestro tema de estudio de la Capacitación y Adiestramiento, considero que su antecedente de arranque se vé plasmado en el Código Civil de 1870 donde se regula

el trabajo del aprendizaje. Siendo a principios del siglo XIX cuando hay una marcada evolución del Derecho del Trabajo, promulgándose las leyes de 1904 y 1906 por el Estado de México y Nuevo León. Destacando la Legislación del Estado de Yucatán.

Para el año de 1917 queda reconocido constitucionalmente el Derecho al Trabajo, siendo la primera en el mundo que reconoce y consagra las garantías y derechos de los trabajadores y el aprendizaje se convierte en una modalidad del contrato de trabajo en él se establecen derechos y obligaciones para ambas partes.

En el año de 1970 el Legislador suprimió el contrato de aprendizaje por considerar que se explotaba económicamente al aprendiz al mantenerlo por tiempo indefinido.

Para el año de 1977 se aprobó la reforma a las fracciones XII y XIII del apartado A del artículo 123 Constitucional para elevar a rango constitucional la Capacitación y Adiestramiento para el trabajo.

Asimismo se amplía la competencia federal fracción XXXIX estableciendo la aplicación y observancia para la Capacitación y Adiestramiento y las medidas de Seguridad son de competencia federal.

Se analizó los conceptos generales de la Capacitación y del Adiestramiento así como la relación que tiene con el derecho de Seguridad Social, y siendo de interés social la Capacitación y Adiestramiento es fundamental la Educación de la persona elevando a la Educación a la categoría de -- una obligación social. Cabe destacar en nuestra Constitu-- ción de Apatzingan motivo del cual entre otros puntos impor-- tantes, nace el artículo 123 de nuestra Carta Magna elevan-- do los aspectos sociales.

Aspecto que considero de importancia general es la Ca-- pacitación y Adiestramiento desde el punto de vista del - Derecho Económico toda vez que a mayor capacitación, mayor producción y mayores divisas e impuestos para el país, vis-- to el plan de Capacitación y Adiestramiento del período - 1984 a 1988 teniendo a esas fechas 360,000 empresas y de - las cuales 95,000 empresas dieron cumplimiento a su trámi-- te de la Capacitación y Adiestramiento sin asegurar que se haya cumplido con su objetivo.

En cuanto al sindicalismo se dice que éste surgió en-- el siglo XVIII y XIX, reconociéndose en México a partir - del año de 1918 el Sindicato denominado CROM.

Motivo por el cual considero que el Estado, el patrón y la clase trabajadora en defensa de sus intereses, están--

de acuerdo en proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, siendo el Estado el que debe preocuparse por que se cumpla con esta obligación del patrón para que se pueda desarrollar la producción al ritmo que requiere el país.

Es de importancia ver que el Banco Mundial ha observado la necesidad de México, en cuanto que es necesario elevar el nivel de Capacitación y Adiestramiento, por lo tanto, el gobierno mexicano debe implantar un mejor programa que el actual, sin menospreciar el viejo programa de Capacitación y Adiestramiento ya que en su momento fue acordado pero en la actualidad deberá implantarse Escuelas o Institutos Especiales de Capacitación.

En cuanto a la normatividad de la capacitación y adiestramiento ésta deberá llevarse todo tipo de trámite en el mismo Instituto de Capacitación y únicamente el patrón o empresario informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando ésta última así lo requiera y atenderá las quejas planteadas por los trabajadores para resolver la controversia.

Instituir la Capacitación y Adiestramiento como régimen obligatorio a cargo del patrón que tenga más de 20 trabajadores, con una aportación de un porcentaje de la nómi-

na de los trabajadores, este porcentaje sería fijado por -
la Rama Industrial que se trate.

Se ha visto y se ha analizado que la Capacitación y
Adiestramiento de los trabajadores es necesario llevar a
la práctica la enseñanza de conocimientos para que las pue-
dan llevar a cabo en la actividad diaria del trabajador --
para lo cual, considero que deberá establecerse escuelas,-
institutos para capacitarse,

Es ahora más urgente tomar acciones concientes para -
llevar al trabajador al buen éxito, a mejorar su nivel de
vida, a mejorar su estatus social porque entre más capaci-
tado, con mejor nivel de vida y sin frustraciones, rendirá
más para el patrón produciendo con calidad y eficiencia -
por estar en una sociedad renovadora y frente al Tratado de
Libre Comercio.

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

- 1.- Briceño Ruiz, Alberto "Derecho Individual del Trabajo", Colección de Textos Universitarios, Editorial, - Harla, 1985.
- 2.- Borrel Navarro, Miguel. "Análisis Práctico de Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Pac. Edición 2a.
- 3.- Burgoa, Ignacio. "Las Garantías Individuales", Editorial Porrúa, S.A., Edición 16a.
- 4.- Castorena J., Jesús. "Ley del Trabajo de la República Mexicana". Editorial Jaris, Edición 1941.
- 5.- Dávalos José. "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa S.A., Edición 4a. 1992.
- 6.- De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., Edición 1991. T.I.
- 7.- De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., Edición 1991. T.II.
- 8.- Faya Viesca, Jacinto. "Leyes Federales y Congreso de

- la Unión. Teoría de la Ley Mexicana", Editorial Porrúa S.A., Edición 1a. 1991.
- 9.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Diccionario - Jurídico Mexicano", Editorial Porrúa, S.A., Edición -- 4a. 1991.
- 10- Instituto Mexicano del Seguro Social, "Lecturas en Materia de Seguridad Social", Edición 1a. 1980.
- 11- Lastra Lastra, José Manuel. "Derecho Sindical", Editorial Porrúa, S.A., Edición 1a. 1991.
- 12- Lobato, Jacinto. "Nueva Ley Federal del Trabajo", Editorial Teocalli. Edición 12a. 1981.
- 13- Marroquín Quintana, J.. "Capacitación a Trabajadores", Editorial Grediaga Asociados, S.A., Edición 1978.
- 14- Masón, Edgar. "Luz y Sombra del Tratado del Libre Comercio", Editorial Posada, Edición 3a.
- 15- Mendieta y Nuñez, Lucio. "El Derecho Precolonial", Editorial Porrúa, S.A. Edición 5a. 1985.
- 16- Muller de la Lama, Enrique. "Dirección de Relaciones -

Laborales", Editorial Trillas, Edición 3a, 1990.

- 17- O. Rabasa, Emilio. "México esta es tu Constitución", - Editorial Miguel Angel Porrúa, Edición 1993.
- 18- Oficina Internacional del Trabajo OIT. "La Seguridad - Social, Manual de Educación Obrera", Editorial Ginebra 1958.
- 19 P. Blake, Roland. "Seguridad Industrial", Editorial -- Diana, Edición 1a. 1970.
- 20- Petit, Eugene. "Derecho Romano", Editorial Cárdenas, - Editor y Dist. Edición 1989.
- 21- Ponce, Guillermo A.. "La Intervención del Estado en -- Empresas Privadas", Edición Depalma Buenos Aires, 1985.
- 22- Ramos Eusebio. "Ley Federal del Trabajo", Editorial -- Pac., Edición 3a.
- 23- Rangel Couto, Hugo. "El Derecho Económico", Editorial - Porrúa, S.A., Edición 1980.
- 24- Ruiz Chavez, Arturo. "El Derecho Colectivo del Trabajo" Editorial Popular de los Trabajadores, Edición 1979.

25- Ventura Silva, Sabino. "Derecho Romano", Editorial Porrúa, S.A., Edición 4a. 1978

26- Periodista, Mónica, Martín, Periódico Excelsior 7-II-93.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Edit. Alco. edic. 1993.
- 2.- Ley del Seguro Social. Edición revisada por Dr. Miguel
Porel Navarro, Edit. Sista, S.A. de C.V., 1993.
- 3.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
Edit. Porrúa, S.A. de C.V., 1982.
- 4.- Ley Federal del Trabajo, comentada con jurisprudencia.
Edit. Pac., Edic. 3a., por Eusebio Ramos, Ana Rosa, --
Tapia Ortega.
- 5.- Ley del Trabajo de la República Mexicana, Lic. J. Je--
sus Castorena Edit. Jaris., Edic. 1941.