



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
" A R A G O N "

206  
2ej.  
ATE  
ALIA

"LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO  
FUNDAMENTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
RAQUEL LUNA CASTILLO

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



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.

**MI MAS INFINITO AGRADECIMIENTO A:**

**D I O S**

Por lo maravilloso de su obra.

**A MIS PADRES:**

ELOISA CASTILLO HERNANDEZ Y  
MIGUEL LUNA CURIEL

Con un gran cariño, respeto y gratitud por todos sus esfuerzos y sacrificios que me han hecho ser útil a la humanidad, ejemplos de una fuente de energía inagotable y empeño constante en mi realización.

**MI HIJA AMADA:**

ELSA LAURA LUNA CASTILLO

Porque eres el motivo de mi vida y la has llenado de dicha y felicidad.

**MIS HERMANOS:**

LUISA, PEDRO, GLORIA, MIGUEL ANGEL,  
ELOISA, ALICIA Y MARIA DEL ROCIO.

Con fraternal cariño, deseando que sus anhelos se realicen y que la presente les sirva de estímulo y ejemplo, para redoblar sus esfuerzos en sus estudios.

**AL ESPIRITU DE MI HERMANO:**

C.P. JENARO LUNA CASTILLO

Ya que su presencia será imborrable  
para toda mi vida.

**MIS SOBRINOS:**

RODRIGO DAVID, LUISA, JOSE LUIS GUILLERMO,  
JOSE EDUARDO Y JACQUELINE.

Con todo mi amor, ya que son la semilla que se  
abre a la vida.

**MIS ABUELITOS:**

MARIA HERNANDEZ RAMIREZ  
MARIA DE LA LUZ CUIEL CUELLAR Y  
DIONISIO LUNA BUENDIA.

**AL ESPIRITU DE MI ABUELITO:**

ALBINO CASTILLO GARCIA

Gracias, de ustedes son mis sustancias.

**MI QUERIDO AMIGO Y MAESTRO:**

LIC. MARGARITO CASTRO MENDOZA

Por su actitud de aliento, confianza y respeto  
hacia mi desarrollo como mujer en mi profesión  
y mi tarea laboral.

**LAS INSTITUCIONES QUE ME FORMARON:**

ESCUELA PRIMARIA:  
RAFAEL VALENZUELA Y CONGRESO DE CHILPANCINGO

ESCUELA SECUNDARIA:  
FRANCISCO ZARCO "116"

ESCUELA NACIONAL DE BIBLIOTECONOMIA  
Y ARCHIVONOMIA

COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
PLANTEL ORIENTE

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"A R A G O N "

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**TODOS MIS PROFESORES:**

Con todo cariño y respeto ya que me formaron e inspiraron en mí, una constante superación.

**LA MEMORIA DE MIS MAESTROS:**

Lic. José Vazquez Ramírez y  
Lic. Florencio Barragán Quezada.

Por la confianza que depositaron en mí, para realizar este trabajo.

**MI DIRECTORA DE TESIS:**

**LIC. MARIA DEL ROCIO SANCHEZ RAMIREZ**

Gracias maestra, ya que con sus orientaciones y consejos concluí mi trabajo.

**TITULAR DEL SEMINARIO DE DERECHO PUBLICO**

**LIC. MANUEL MORALES MUÑOZ.**

Por su brillante labor que ha venido desarrollando en dicho Seminario, puesto que es el mejor ejemplo para quienes empezamos.

El hombre nace, crece, se reproduce y muere y a lo largo de este camino se encuentra con seres humanos maravillosos que lo guían y apoyan. **Eoy** quiero agradecer a todos aquellos - que han enriquecido mi caminar con su ayuda y consejos, también a aquellos cuyos actos negativos me han obligado a madurar, pues gracias a ellos concluí.

**R.L.C.**

## I N D I C E

Pag.

Introducción. . . . .	1
-----------------------	---

### CAPITULO 1

I.-ANTECEDENTES NACIONALES . . . . .	5
A.-Origen y Evolución de la Capacitación y el Adiestramiento en la Legislación Mexicana. . . . .	5
1.-Epoca Precolonial. . . . .	8
2.-Epoca Independiente. . . . .	13
3.-Constitución de 1917. Artículo 123. . . . .	19
4.-Ley Federal del Trabajo de 1931. . . . .	26
5.-Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1970 y 1978. . . . .	32
B.-Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional. . . . .	34
1.-Reformas en 1960 a la Constitución de 1917. . . . .	35
2.-Ley para los Trabajadores al Servicio del Estado. . . . .	37

### CAPITULO 2

I.-NATURALEZA JURIDICA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO..	40
A.-Concepto de Capacitación. . . . .	40
B.-Concepto de Adiestramiento. . . . .	41
C.-La Capacitación como un Derecho y Obligación de Trabajadores y Patrones. . . . .	44
D.-Derecho a la Capacitación por parte de los Trabajadores	46
E.-Obligación a la Capacitación por parte de los Trabajadores. . . . .	49
F.-Obligación a la Capacitación por parte de los Patrones	50

## CAPITULO 3

I.-DISPOSICIONES APLICABLES A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO. . . . .	55
A.-La Constitución. . . . .	55
B.-Ley Federal del Trabajo. . . . .	59
C.-Ley Federal del Trabajo Burocrático. . . . .	76

## CAPITULO 4

I.-LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO FINALIDAD DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO. . . . .	83
A.-La Estabilidad en el Empleo. . . . .	83
1.-Definiciones y Clasificación de la Estabilidad. . . . .	88
2.-Clasificación de la Estabilidad. . . . .	91
B.-La Capacitación como Fundamento de la Estabilidad y Ascenso en el Empleo. . . . .	92
Conclusiones. . . . .	98
Bibliografía. . . . .	101



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

Uno de los problemas más graves de los países en desarrollo, es la carencia de mano de obra calificada, y ésto resulta una de sus más grandes limitaciones para crecer y desarrollarse de manera eficiente. El resultado desde luego es la falta de satisfacción en los requerimientos colectivos.

Si bién es cierto que en el ámbito internacional se han producido casos de desarrollo acelerado, que incluso se dan por llamar milagrosos, no existe milagro alguno cuando lo que han hecho tales sociedades es incrementar los niveles de capacitación de la mano de obra y el uso eficiente del capital; y ésto, necesariamente que produce rápidos avances en el crecimiento que no eran de ese nivel antes de la capacitación.

Concretamente en lo que se refiere a nuestro país, - tradicionalmente nos encontramos inmersos en un panorama de deficiencia en la mano de obra activa y de reserva. Al no existir sistema - en la capacitación y el adiestramiento, la producción se ha mantenido en un planteamiento de mano de obra barata pero deficiente. Si - bién el trabajador mexicano manifiesta destreza para las tareas manuales, al carecer de una verdadera educación para el trabajo sus - naturales habilidades se ven nulificadas en el proceso productivo, - sin que pueda proyectar sus habilidades al esfuerzo productivo ya - que no le son educadas y finalmente tampoco reconocidas.

Desde luego que nuestro país debe integrarse de inmediato a los progresos de la capacitación y el adiestramiento, ya que resultan elemento indispensable para entrar en los procesos productivos modernos. Nuestro deficiente sistema educativo produjo un desajuste entre la oferta y demanda de mano de obra.

El momento histórico por el cual pasa nuestro país, no solo requiere, sino que exige que la capacitación de los trabajadores sea una realidad inmediata, ya no es posible que el proceso productivo siga funcionando con trabajadores habilitados a múltiples funciones, pero que no tienen conocimientos especializados de nada.

La Nación mexicana ha sido tradicionalmente agrícola, y solo complementariamente y en el siglo presente ha desarrollado su propio proceso de industrialización, el cual fué acelerado durante la gestión del Presidente Miguel Aleman. Este proceso de industrialización ha mantenido siempre un fondo de dependencia de la tecnología que proviene del exterior, lo cual relega al trabajador mexicano a simple operario de maquinaria, lo relega a tareas monótonas que no van a incrementar sus habilidades como trabajador, y que repercuten en su vida al convertirlo en simple autómatas en su fuente de trabajo.

El proceso industrial, en principio no permite un real aprendizaje por parte del trabajador en la práctica, también por que la tecnología aplicada en nuestro proceso productivo es de las más atrasadas en el ámbito internacional. Esto es debido a que hasta hace unos pocos años, el industrial mexicano tenía un mercado cautivo, y produciendo poco, malo y caro, sus ventas estaban aseguradas toda vez que nuestro mercado no permitía que pudiéramos comprar del exterior productos mas baratos y de calidad.

De tal manera que si los empresarios mexicanos tienen asegurada la venta de sus productos, no les interesa modernizar sus instalaciones, capacitar a sus trabajadores, mejorar sus productos. Y éste es el panorama existente en nuestra industria hasta que los mercados internacionales se van liberando. Cuando los mexicanos tenemos la opción de poder comprar un televisor extranjero, más barato y de mejor calidad, entonces el industrial mexicano que fabrica televisores se encuentra en que ya no tiene ventas, de que tampoco puede elevar su calidad a corto plazo, de que sus trabajadores no están capacitados para producir más y mejor.

Ante la apertura de los mercados internacionales solo mediante la modernización y capacitación de los trabajadores, — los industriales mexicanos podrán sobrevivir en el mercado nacional en leal competencia con los productos extranjeros.

En el problema nacional que se refiere a la capacitación y el adiestramiento se implican los distintos sectores involucrados, éste es, en primer término el Gobierno como ente rector de las tareas educativas y de programación económica, los sectores industriales como promotores y beneficiarios de la capacitación; los sindicatos y los trabajadores organizados con esa finalidad.

El presente trabajo de investigación recepcional, en su presentación y conclusiones, pretende en general hacer notar cuáles han sido los lineamientos generales de la capacitación y el adiestramiento y como elementos esenciales en la estabilidad laboral.

En el capítulo primero nos referimos a los antecedentes generales en nuestro país de la capacitación y el adiestramiento; se señalan las distintas etapas en que el aprendizaje se consi-

deró tan solo como una situación accesoria al propio proceso de trabajo, pero sin ninguna trascendencia legal o social para los trabajadores. Este aporte se refiere a los antecedentes que se dieron -- previamente a la Constitución de 1917 y que daría a luz a la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de Los trabajadores al Servicio del Estado.

En el segundo capítulo hacemos la referencia a la naturaleza jurídica de la capacitación y el adiestramiento. En principio partiendo de el concepto de la capacitación así como los distintos criterios para dar una definición; se hace además la referencia al concepto del adiestramiento.

Así mismo hacemos referencia a la capacitación como - un derecho y obligación de trabajadores y patrones, y que lo anterior tiene un fundamento Constitucional. Se estudia la capacitación en especial como un derecho y deber por parte del trabajador y la - obligación correlativa por parte de los patrones.

En el capítulo tercero entramos al estudio de las -- disposiciones aplicables a la capacitación y el adiestramiento. Primero desde el enfoque Constitucional; luego la Ley Federal del Trabajo; la Ley Federal del Trabajo Burocrático; una referencia a las leyes que rigen para los trabajadores al servicio del Estado.

En el capítulo cuarto abordamos el tema de la capacitación y adiestramiento cuya finalidad es la de lograr la estabilidad labral; tratamos el objeto específico; la clasificación de la - estabilidad. Finalmente se hacen las conclusiones que resultan a la luz de éste trabajo recepcional.

## CAPITULO 1

## I.-ANTECEDENTES NACIONALES

A.-Origen y Evolución de la Capacitación y el Adiestramiento en la Legislación Mexicana.

Sin duda que la historia del trabajo es la historia del hombre, con ésto queremos señalar que no podemos concebir al ser humano sin trabajar en algún momento de su vida. Esto es, que el individuo en su búsqueda por la sobrevivencia y su lucha con la naturaleza, lo lleva necesariamente a desarrollar la actividad del trabajo ya que en caso contrario sucumbe y deja de tener su calidad humana.

Al hacer referencia de la historia de la humanidad, podemos encontrar los diversos valores que se ha dado al trabajo de acuerdo a cada etapa del desarrollo de las sociedades, de acuerdo a cada cultura. Así, en un principio encontramos referencia al trabajo en el Antiguo Testamento; Génesis III, 17 y 19; se menciona que Dios dicta la pena en contra de Adán a que saque de la tierra el alimento con grandes fatigas, con grandes trabajos, por lo que al trabajo se le caracteriza de ser un castigo.

Para Aristóteles, el gran filósofo de la antigüedad, el trabajo es una actividad propia de los esclavos. Menciona en su obra "La Política", Libro Primero, Capítulo II, que los señores de-

berían ocuparse de filosofía y de la política. Que el señor solo debería saber como mandar, mientras que el esclavo solo debe saber como tiene que obedecer. Desde luego que en los tiempos modernos tales pensamientos no pudieran corresponder al pensamiento social imperante, sin embargo en favor del filósofo debemos mencionar que sus expresiones se dieron durante una época en la cual el esclavismo era una forma social reconocida como justa y aceptada.

Turgot, el autor del famoso Edicto que lleva su nombre, predicó, sin grandes resultados, la libertad de trabajo como un derecho natural del hombre.

Carlos Marx, por su parte, compara al trabajo con una mercancía y ejemplifica que la fuerza de trabajo, es ni más ni menos, igual que el azúcar o el tabaco, pero mientras que la fuerza de trabajo se mide con un reloj, las mercancías se median con una balanza.

El Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial, en la Declaración de Derechos Sociales, afirma que el principio rector del derecho al trabajo consiste en que el trabajo, no debe ser considerado mercancía o artículo de comercio.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3o se establece el principio, de que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades de quién lo presta.

Existe una gran variedad de acepciones acerca de lo que es el trabajo, sin embargo es menester señalar que en nuestro ámbito jurídico, se le define en el marco del Derecho Social.

En éste orden de ideas podemos dejar establecido, -- que la capacitación y el adiestramiento son uno de los fines del Derecho Social, toda vez que se traducen en educación, y ésta, es uno de los principios y primeros derechos reconocidos por el Estado moderno.

El derecho a la educación es también uno de los pilares con que se sustenta el Estado cualquiera que sea su tendencia -- y línea política; y al reconocerse el derecho a la educación, no -- puede excluirse a la masa trabajadora, la que debe recibir educación de acuerdo a las actividades que desempeña.

La capacitación y el adiestramiento, son también una forma de asistencia social que el Estado regula y proporciona, y a efecto de que se encamine hacia la seguridad social, toda vez que el trabajador capacitado o adiestrado, es socialmente más útil y participa en el conglomerado social, no como un ser incapaz al que debe -- de tutelarse sino como un hombre libre que puede valerse por si mismo, el cual solo necesita para realizarse, de la creación y conservación de las fuentes de trabajo.

Los orígenes de la capacitación y el adiestramiento -- se dan, así sea como mera referencia, desde la época de la Colonia, -- desde luego no en su concepción moderna, sino de manera amplia; y -- que fundamentalmente se inició mediante la enseñanza que impartían -- los trabajadores más experimentados, al aprendiz que apenas se iniciaba en alguna actividad u oficio. Por ello pasamos a hacer reseña de las diversas etapas en nuestra historia.

### 1.-Epoca Precolonial

El Derecho prehispánico respecto de nuestro enfoque, presenta dos características importantes, primero, que no hubo derecho escrito, era derecho consuetudinario, el cual se transmitía por una generación a otra, y por la moral imperante era tan respetado y tan rígidamente aplicado como pudiera ser el Código moderno más perfecto; la segunda característica es que no existió un derecho uniforme, toda vez que por la multitud de pueblos asentados en Mesoamérica, cada uno guardaba sus propias creencias y reglas de conducta social.

Los pueblos prehispánicos, principalmente los Aztecas mezclaron la educación general con la capacitación al trabajo, y dicha educación se impartía en la familia misma o en el Calmecac y el Tepochcalli. En la sociedad tenochca se podía encontrar una perfecta organización social que representa lo que hoy se conoce como división social del trabajo, si bien se organizaba de manera similar a los gremios.

Señala Jacques Soustelle:

"También según el Códice Mendoza, a los quince años los jóvenes podían entrar, ya al Calmecac, templo o monasterio donde estaban al cuidado de sacerdotes; o bien al colegio llamado Tepochcalli (casa de los jóvenes), que dirigían maestros seleccionados entre los guerreros reconocidos.

Parece que la educación puramente familiar cesaba -- desde mucho antes. Algunos padres ponían a sus hijos en el Calmecac tan pronto como podían andar y en todo caso los niños entraban al --



colegio entre los seis y los nueve años". (1)

Para el pueblo Azteca la educación estaba dentro de sus prioridades. Entre la población aunque se tuviera cualquier ocupación, todos estaban dedicados al cultivo de la tierra, excepto los principales. Todas las personas tenían alguna ocupación tales como labrar la piedra, torcer cordón, trabajar la pluma, o simplemente la caza y recolección que ameritaban un conocimiento previo de las costumbres de los animales y beneficios de las plantas; sabían el arte de la orfebrería, cerámica, y además cada actividad la desarrollaban con mucho arte.

Respecto de la fuerza de trabajo, ésta aunque fuera de tareas muy simples, los individuos se dedicaban al aprendizaje de la misma, baste citar que los cargadores o tlamemes, que llevaban a cuestas las mercancías de los comerciantes por toda Mesoamérica, eran educados desde pequeños para soportar llevar grandes pesos a cuestas y por grandes distancias.

Entre los Mayas había también una división social del trabajo, pues existían grupos dedicados a desarrollar artes u oficios para los cuales desde pequeños iniciaban su aprendizaje:

"La tecnología de los Mayas, era también de una especie que puede considerarse primitiva. Aparentemente el metal no se conoció hasta la Epoca Postclásica y, en ésta época aparece solo en joyas y ornamentos, en su mayor parte importados de otras regiones. Las herramientas de metal se desconocían por completo, los Mayas emplearon herramientas de piedra ara todo, desde cortar las losas pa-

(1).-SOUSTILLE JACQUES. La Vida Cotidiana de los Aztecas. México, --- Ed. Fondo De Cultura Económica, 1972, pag. 173.

ra las estelas y hacer los bloques, hasta para ejecutar la escultura más delicada". (2)

Una vez que se consumó la conquista de los pueblos mesoamericanos, los ordenamientos que rigieron éstos pueblos fueron arrasados hasta sus cimientos y en su lugar se establecieron las leyes españolas de esa época. Las leyes que se impusieron en la Colonia para los pueblos indígenas no permitieron que se integraran las antiguas normas de los pueblos vencidos, de ahí que los procedimientos judiciales no dejaran satisfechos ni a los españoles peninsulares ni a los nacidos ya en América, y por lo que hace a los indígenas, éstos fueron del todo reprimidos principalmente por los excesos que se cometían justificando un proceso de imposición del cristianismo.

Felipe II en 1578 quiso atenuar un poco los abusos que se cometían en contra de los indios y en afán de establecer una jerarquía de competencias, hizo la recomendación a los Obispos y Corregidores de que cumplieran lo estrictamente propio de sus funciones y se respetaran las formas tradicionales de los indios; desde luego que ya tan avanzado el proceso de colonización poco caso se hizo de las recomendaciones del rey.

Se pronunciaron en éste período diversas ordenanzas para españoles, mestizos, mulatos e indios, encaminadas a levantar un censo de actividad y a efecto de que se les gravara con un correspondiente tributo. Por ejemplo tenemos las ordenanzas del trabajo de los siglos XVI y XVII:

(2).- SYLVANUS G. MORLEY. La Civilización Maya. México, 1972, Ed. - Fondo de Cultura Económica, págs. 444-445.

"ORDENANZAS DE GREMIOS DE LA NUEVA ESPAÑA.-En la Nueva Ciudad de México, la real audiencia hizo ordenanzas de curtidores para que ningún oficial de curtidor heche cuero cabrino en pellambre sin que haya hechado el ferrete al cuero, que no pueda curtir cuero cabrino sin darle dos cales y la ultima de cal nueva, que no curta cordovan sin dos tajás, y dos alumbres, que ningún curtidor pueda curtir ningun cuero de vayon cordovan, ni de cozca, salvo de buen zumaque de la tina, que no ha vadana de cuero de abeja, ni curtirla ni de pellejo de merino, salvo que dichos cueros los hagan valdreses, se prohíbe vender cuero cabrino, carnerunos, ovejinos y rradros, no se permitan revender hasta que no se comprobara la calidad de los objetos por los vendedores, ninguna persona podia dedicarse a vender un producto sin antes consultar con el vendedor la calidad de su mercancía y solo existia la reventa entre oficiales de dicho oficio y si alguien queria la curtieran de alguna bestia, para servicio de su casa se avisa a los vendedores que para que los curtidores puedan tener el corambre a precios cómodos, se prohíbe que ninguna persona pueda comprar ganado cabrino, sin manifestarlo primero a los curtidores expresando la cantidad, precio y vendedor y ellos lo puedan repartir". (3)

"ORDENANZA PARA QUE MULATOS Y MULATAS, NEGROS Y NEGROS, MESTIZOS Y MESTIZAS, SE ASIENEN A SERVICIO CON ESPAÑOLES.-En la Ciudad de México, la real audiencia hizo ordenanza para que negros y mulatos libres, varones y mujeres sin oficio, asienten a servir con amos conocidos y que no vivan ni tengan casa propia, éstos mismos negros y mulatos encubren a esclavos huidos y que sigue habiendo este tipo de gente sin oficio, que todos éstos mulatos y mulatas, mestizos y mestizas, pueden tener casa pero con licencia

(3).-ZAVALA SILVIO. Selección y Notas. Ordenanzas del Trabajo Siglos XVI-XVII, México, Ed. Elede, 1947, pag. 224.

en un plazo de 30 días deben servir en casa de españoles y si alguno de los negros y negras, mestizos y mestizas fueran oficiales examinados de cualquier artes u oficios tengan obligación de traer y - presentar ante el secretario de gobernación infraescritos las cartas de exámenes y certificaciones de los undores de los oficios de tener tiendas y estar ocupados en ellos, en un término de 30 días si los - undores no dan las certificaciones se les multará con 100 pesos de - uso común y 5 años de destruirlo". (4)

"En la Ciudad de México, la real audiencia hizo ordenanza para que los negros y mulatos libres que hubiesen en ésta Ciudad, asienten a servir con amos conocidos, pena de 200 azotes y conviene, y es necesario que los tales negros y mulatos, y negras y mulatas libres, no vivan ni tengan casa de por sí, noteniendo oficio - propio, por evitar los daños que causan teniendo sus casas e invitación de los españoles". (5)

La anterior es una reglamentación que prácticamente - reducía a la esclavitud a negros mulatos e indios, a quienes incluso se les privaba de tener casa propia si no acreditaban tener oficio - propio. Si bién la vida en la Colonia requería que se adoptaran medidas severas encaminadas a frenar cualquier conducta lesiva a la estabilidad social, como pudiera hacerlo cualquier pueblo conquistador, - las medidas anteriores fueron más allá reduciendo al esclavismo a -- los hombres libres. Para control de negros, mulatos e indios se implantaron también; el Tribunal del Santo Oficio; la Audiencia; el -- Tribunal de la Acordada; tribunales especiales para juzgar a vagos y malvivientes.

(4).- Ibid. pag. 227

(5).- Ibid. pag. 223

Es de mencionarse además que en las distintas actividades laborales había un derecho punitivo, el cual prevenía distintas penas y castigos para los trabajadores que cometían la más leve falta, ya que los empleadores tenían un exagerado interés de que el trabajo se realizara con habilidad.

## 2.-Epoca Independiente

Al consumarse la independencia nacional nuestra Patria se encontró de pronto ante la libertad de regirse por sí misma y darse su propio sistema jurídico, sin embargo después de tres siglos de colonialaje, y ante lo inesperado de lograrse la independencia política, nos encontramos que no había forma de darnos de inmediato con un sistema jurídico propio, de ahí que no obstante estar en autonomía política nuestra soberanía en el marco jurídico quedó en suspenso ya que debimos hacer uso de la legislación española para normar las relaciones sociales.

Se dieron los ordenamientos fundamentales fundamentalmente nuestras Constituciones de 1824 y la del 57. Señala Raúl Carrancá y Trujillo:

"Fueron los Constituyentes de 1856, conjuntamente con los legisladores de diciembre de 1860 y de 1864, los que sentaron las bases de nuestro Derecho Laboral, propiamente, al hacer sentir toda la urgencia de la tarea codificadora, en éste aspecto el Estado de Veracruz tomó la vanguardia, ya que fué la primera Entidad Federativa en el país, en poner en vigor sus propios Códigos, - Civil, Penal y de Procedimientos el 5 de mayo de 1869". (6)

(6).-CARRANCA Y TRUJILLO RAUL. Derecho Penal Mexicano. México, Ed. - Porrúa, Décimo Tercer Edición, 1980, pag. 21.

Es en ésta época y durante la presidencia de Don Benito Juárez, al expedirse las Leyes de Reforma, cuando por primera vez se trata el problema de regular la mano de obra.

Ahora bién, a la luz de nuestra legislación, los siguientes son los antecedentes del actual sistema de capacitación y adiestramiento, señalando los eventos más sobresalientes de manera cronológica:

1870.-El código Civil vigente de ésta época, reconoce la necesidad de regular la formación de la mano de obra, por lo que al ser reformado en éste año, incorpora un capítulo destinado al aprendizaje.

1911.-Se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

1917.-Se expide la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reivindica en su artículo 123, la previsión y la seguridad en el trabajo.

1931.-Se expide la primera Ley Federal del Trabajo, y se incorpora en su Título Tercero, el contrato de aprendizaje.

1933.-Se eleva el rango del Departamento de Trabajo al de dependencia del Ejecutivo Federal.

1940.-Se eleva al rango de Secretaría de Estado al Departamento de Trabajo.

1970.-Se expide una nueva Ley Federal del Trabajo, - la que suprime el contrato de aprendizaje, al mismo tiempo incorpora en la fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a sus trabajadores.

1971.-Se funda el Departamento de Vigilancia de la Capacitación, dependiente de la Dirección General del Trabajo de la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

1975.-Se funda el Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera, diseñado como un sistema nacional de caracter piloto, mediante acción conjunta de los trabajadores y del sector pa-tronal. Asimismo, se contempla la participación de la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social.

1976.-Se crea la Dirección General de Formación Profesional d=pendiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión So--- cial, asignandole la responsabilidad de formular los estudios e in-vestigaciones necesarios para el diseño se un sistema nacional de - capacitación y adiestramiento.

1977.-Se crea la Dirección Nacional del Empleo y Formación Profesional, con el fin de vincular el fenómeno de la capacitación con el empleo.

1978.-Se reforma y adiciona la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para elevar a la capacitación al - rango de garantía constitucional y se reforma y adiciona la Ley Fe-deral del Trabajo para reglamentar dicha garantía social. De éste - modo se instituye el sistema nacional de capacitación y adiestramien-to, controlado a nivel nacional por la Unidad Coordinadora del Empleo

Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.), organo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Desde el momento en que se eleva a rango constitucional la capacitación y el adiestramiento, se va formalizando mediante planes y programas en todas las actividades laborales de nuestro país, tanto en el campo, la industria, comercio, servicios, así como en el trabajo burocrático, con la finalidad de elevar los niveles de productividad y obtener mano de obra calificada.

Enseguida se hace una referencia a algunas de las fuentes que son antecedente de la formación de mano de obra calificada:

"EMPLEOS EN EL RAMO DE HACIENDA 1855.-En un decreto de gobierno de 18 de octubre de 1855, el Presidente interino J. Alvarez, se establecía que para los empleos del ramo de hacienda se ocuparía a personas que trabajarían dentro de la administración pública y que solo en caso de no haberlos o que no haya gente con aptitudes, se aceptará un empleado de nuevo ingreso". (7)

"REGLAMENTO PARA EL NOMBRAMIENTO DE LA ESCUELA DE ARTES Y OFICIOS 1856.-Este reglamento es expedido el 10 de octubre, en el que se establecía las condiciones que deben tener los aspirantes al nombramiento de alumnos: tener de 13 a 16 años, buena constitución física y salud; saber leer y escribir; buena conducta y aprovechamiento; tener el consentimiento de los padres; se les dará comprobantes de alumnos, se les dará habitación, vestido y calzado. Se les tomará en cuenta sus buenas acciones y conducta, lo cual les ser

(7).-DUBLAN M. Y LOZANO J.M. Legislación Mexicana o Colección Completa de las Disposiciones Legislativas Expedidas desde la Independencia de la República. Vol. 7, México, Ed. ELEUDE, 1947, pag. 584.



virá para que se les ayude al salir de la escuela para abrir por su cuenta el taller o establecimiento en que vayan a trabajar (8)

"EDIFICIOS DESTINADOS A COLEGIOS DE ARTES Y OFICIOS - 1861.-En una providencia de la Secretaría de Justicia se establecía que el ex convento de la Encarnación de la Ciudad de México, en parte se destine a que se establezca la escuela de Artes y Oficios" - (9).

"CREACION DE LA ESCUELA DE ARTES Y OFICIOS. En un decreto del gobierno sust. Ignacio Comonfort de 18 de abril de 1856, se establece una escuela industrial de artes y oficios que dará títulos de maestro con enseñanza científica práctica y de oficial con enseñanza práctica cuyos títulos se darán a los que concluyan la carrera con aprovechamiento y fueran aprobados en un examen general". (10).

"INSTRUCCION DE MERITORIOS EN LA SECRETARIA DE HACIENDA 1897.-Por acuerdo de la Secretaría de Hacienda de 2 de febrero de 1877, se darán cursos a los meritorios y escribientes de la mencionada Secretaría con los siguientes cursos: gramática castellana, aritmética y contabilidad fiscal, estilo y tramitación de la correspondencia oficial, caligrafía y uso de máquinas de escribir, todos los meritorios deben acudir al curso y los escribientes quién quiera. - Se informará cada mes del adelanto y aplicación o de los defectos - de cada alumno, también se tomará en cuenta la asistencia de los cursos, y seguir el avance que tengan. Al terminar el curso se les dará puestos en la Secretaría de Hacienda según sus aptitudes. Los individuos que quieran ingresar a la Secretaría de Hacienda como me

(8).-Ibid. pag. 266  
 (9).-Ibid. pag. 88  
 (10)-Ibid. pag. 149

ritorios o escribientes, deberán de haber cursado un aprovechamiento, la instrucción primaria y no serán admitidos sin éste requisito" (11)

"ESCUELA NACIONAL DE ARTES Y OFICIOS 1898.-El 10 de septiembre de 1898, por decreto del gobierno, se expide la ley de enseñanza de la escuela nacional de artes y oficios para hombres, en la que se establecía el plan de estudios general y el otorgamiento de diplomas al término y habiendo aprobado sus exámenes para obrero de 1a y 2a clase, para maquinista, jefe de taller, obrero electricista". (12)

Como se acredita en párrafos anteriores, desde éstas épocas se inició la formalización de actividades para preparar a -- hombres y mujeres, los cuales tenían que demostrar estar aptos para el desempeño de la actividad para la cual se preparaban. Veamos dos ejemplos más:

"ESCUELA NACIONAL DE ARTES Y OFICIOS 1901.-El 5 de enero de 1901, la Secretaría del Estado y del despacho de Justicia e Instrucción Pública da a conocer los programas de ésta escuela para el año de 1901. Los programas son para maquinistas y jefes de taller, electricistas, obreros de 1a y 2a clase" (13)

ESCUELA NACIONAL DE ARTES Y OFICIOS PARA MUJERES.-- 1905 .-Por decreto presidencial se expide la ley reglamentaria de la Escuela Nacional de Artes y Oficios para mujeres el 3 de agosto de 1905, ya que la escuela tiene por objeto dar a la mujer los conocimientos necesarios en un oficio o ramo lucrativo que la habilite

(11).-Ibid. pags. 67-70

(12).- Ibid. pag. 149

(13).- Ibid. pag 1E7.

para proveer por sí sola y su subsistencia de una manera independiente y decorosa, promoviendo su mejoramiento por el desarrollo intelectual y la elevación del carácter".(14)

### 3.-Constitución de 1917. Artículo 123.

Para reformar la Constitución de 1857, Venustiano Carranza promulgó el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe que le autorizaba para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente, iniciándose las sesiones del congreso el primero de diciembre de ese mismo año, y dándose en el discurso inaugural, el proyecto de dichas reformas.

Carranza señaló en su intervención lo siguiente, en relación al problema social de los trabajadores:

"Que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después todas las Instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el esparcimiento para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante pa

(14).-Ibid. pag. 128

ra subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar mejor su situación."(15)

Como puede verse de las anteriores palabras de Venustiano Carranza, no se hacia ninguna mejora para los trabajadores en el Proyecto de Reformas, salvo una adición al artículo 5o que decía a la letra:

"El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles."(16)

Desde luego que en el Congreso Constituyente pudo haberse aprobado el anterior proyecto y la legislación laboral hubiese tenido que esperar otros eventos sociales, hasta llegar a los conceptos que hoy sostiene. Sin embargo factores inesperados y la enérgica posición de los congresistas radicales, conocidos históricamente como jacobinos, hicieron posible que viera la luz un documento que si bien expresa una ideología burguesa en esencia, es modelo de legislación social avanzada para su época.

Veamos enseguida el génesis del artículo 123 de la Constitución de 1917, tal como lo relata el Maestro Nestor de Buen Lozano en su obra, Derecho del Trabajo:

"En la vigésima tercera sesión ordinaria celebrada a la tarde del martes 26 de diciembre, bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del art. 5o del Proyecto. El secretario dió lectura al dictamen de la Comisión en el que se introducían modificaciones, alguna de ellas propuesta por Aquiles

(15)-DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Mexico, Ed. Porrúa, 1986, pag. 334.

(16) Ibid. pag. 336

Elorduy y se desechaban las presentadas por Aguilar, Jara y Góngora. Estas, relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, eran consideradas ajenas al capítulo de las garantías individuales, por lo que la Comisión proponía ampliar su estudio para cuando llegare a examinar las facultades del Congreso. De todas maneras se había agregado, además, un párrafo final al Proyecto en el que se señalaba: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario".

Al ser sometido a discusión el Dictamen, se inscribieron catorce oradores para hablar en su contra. Comenzó así, el debate más importante en la historia de nuestro derecho del trabajo.

La discusión a propósito del art. 5o. abarcó las sesiones de los días 26, 27 y 28 de diciembre. Como acertadamente lo subrayó Cravioto, uno de los "carrancistas" fieles, no importaba -- que los oradores se inscribieran en "pro" o en "contra". En realidad su oposición resultaba del deseo de hacer más extensos los beneficios a la clase trabajadora. En rigor, la única oposición sería -- fué la del primer orador, Fernando Lizardi, quién después fuera -- maestro de derecho constitucional en la U.N.A.M. Para Lizardi. "Este último párrafo donde principia diciendo, "La jornada máxima de -- trabajo obligatorio no excederá de ocho horas" le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón -- es perfectamente clara: hablamos dicho que el art. 4o. garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no traba--

jar; si éstas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado más bién en el art. 4o. que en el 5o.,- en caso de que se deberan colocar; pero en el art. 4o. ya estan colocadas, por que se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode." (17)

Todas las sesiones se desarrollaron de una manera -- tormentosa, hasta que finalmente el proyecto fué terminado el trece de enero de 1917 e inmediatamente fué turnado a Comisión. Luego el 23 de enero se presentó a discusión, tanto el texto del artículo 5o. como el del artículo 123. Finalmente nació el primer precepto a nivel Constitucional que otorgó derechos a los trabajadores, y con - ello, México pasó a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

El texto original aprobado por el Constituyente de - Querétaro inicia: Título Sexto. Del Trabajo y la Previsión Social:

"Artículo 123.-El Congreso de la Unión y las legisla- turas 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, jornale- ros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo".

Enseguida se indican después del anterior texto, las XXX fracciones que originalmente integraron dicho artículo.

Para los efectos de nuestra investigación sobre ca- pacitación y adiestramiento, resultan importantes las siguientes -- fracciones, las que tienen relación con el tema.

(17).--Ibid. pags. 335-336

Fracción XII.-"...igualmente deberá establecer escue las..."; fracción XV.-El patrón estará obligado a observar en la -- instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre hi giene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir ac cidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de -- trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible - con la naturaleza de la negociación bajo las penas que al efecto es tablezcan las leyes.

Sin embargo el texto original del artículo 123 de la Constitución ha sufrido sinúmero de reformas, las que en orden cro nológico son las siguientes:

La primera reforma afectó el preámbulo y a la frac-- ción XXIX, así como el artículo 73 fracción X, y tuvo por objeto fe deralizar la legislación laboral, en virtud de que se consideró que era inconveniente mantener leyes laborales distintas en cada Estado de la república.

La fracción XXIX se reformó para el efecto de decla-- rar que era de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. Las reformas fueron propuestas por el Presidente Emilio Por tes Gil y fueron publicadas en el Diario Oficial el 6 de septiembre de 1929.

La segunda reforma se dió en la fracción IX, la cual quedó adicionada en el sentido de que si las comisiones especiales para fijar el salario mínimo no llegan a un acuerdo, la determina-- ción final la tomará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje - respectiva. Esta reforma se debió a la iniciativa de los diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Marquéz, Daniel Cardenas Mora, Pedro C. -

Rodríguez y Juan C. Peña; se presentó durante la presidencia de Abelardo L. Rodríguez, publicándose en el Diario Oficial el 4 de noviembre de 1933.

La tercera reforma correspondió a la fracción XVII, en lo relativo al derecho de huelga y tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República que, conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho. Se publicó el 31 de diciembre de 1938.

La cuarta reforma realmente fué doble, ya que por una parte se modificó la fracción X del artículo 73, para crear a nivel Constitucional una jurisdicción federal laboral que ya existía de hecho; y por otra parte, se adicionó el artículo 123 con la fracción XXXI, que señala los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo, corresponde por excepción, a las autoridades federales.

La quinta reforma es una adición, la más importante que se ha hecho al artículo 123, ya que incorporó a dicho precepto a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello, el texto original se convirtió en inciso "A" por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados de gobierno. La propuesta se debe al Presidente Adolfo López Mateos, y la reforma fué publicada en el Diario Oficial el día cinco de diciembre de 1960.



Posteriormente las fracciones XXI y XXII se reformaron con el objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el patrón, sin causa - justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo, salvo en los casos de excepción que se fijaron reglamentariamente.

Para efecto de nuestro trabajo, la reforma más importante se dió bajo la presidencia del C. José López Portillo y se publicó en el Diario Oficial el 9 de enero de 1978, y se refiere a la incorporación que se hizo a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII. Se adiciona una nueva fracción XIII que establece la obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Antes y después de ésta reforma se han dado **varias** más, que nos hacen preguntarnos, si acaso el antiguo precepto ideado por el Constituyente de Querétaro, aún conserva su espíritu o si se ha perdido ya; si los postulados filosóficos que le dieron esencia inicialmente al proyecto, se han perdido o se fortalecieron ante todas esas reformas.

Toda vez que nuestro tema central de investigación es la capacitación y el adiestramiento, nos interesa de manera relevante la reforma que se hizo a la fracción XIII, ya que su texto decía originalmente lo siguiente:

"XIII.-Además, en éstos mismos centros de trabajo,-- cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recrea

tivos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar".

Como mencionamos anteriormente, el texto anterior -- fué integrado a la fracción XII del artículo 123, proveyéndose una nueva fracción XIII, con el siguiente texto:

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

#### 4.-Ley Federal del Trabajo de 1931

En el preámbulo del artículo 123 aprobado por el --- Constituyente de 1917, se facultó a las legislaturas de los Estados y al Congreso de la Unión por lo que se refiere al Distrito Federal, para dictar leyes en materia de trabajo.

Fueron promulgadas leyes de trabajo en casi toda la República, sin embargo, por su trascendencia en el movimiento obrero, hacemos referencia a dos de ellas; la de Veracruz que se reconoce a Cándido Aguilar; y, la del Estado de Yucatan obra sobresaliente de Carrillo Puerto y Alvaro Torres Díaz.

La Ley del Trabajo de Veracruz fué expedida el 14 de enero de 1918. Su ámbito de aplicación fué limitado al no incluirse en ella a los trabajadores al servicio del Estado, en ésta ley queda establecida la definición del contrato de trabajo, como:

"Aquel en virtud del cual una persona llamada trabaja dor, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria."

Esta es la definición que resulta antecedente del actual concepto que nos da el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto de lo que es el contrato de trabajo.

Por su parte en Yucatán el Gobernador Felipe Carrillo Puerto, promulgó la primera ley laboral el 2 de octubre de 1918, y ésta ley siguió los lineamientos de la de Veracruz. Posteriormente la Ley de Alvaro Torres del 16 de septiembre de 1926, da un giro -- sensible a la ley de Carrillo Puerto, tanto en materia sindical como en materia de huelga.

Como mencionamos anteriormente, el anteproyecto de - Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, señalaba que solo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fué desechada en el proemio del artículo 123, concediéndose facultades para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo durante el mandato -- del Presidente Portes Gil, se dieron las reformas al proemio del artículo 123 y a la fracción XXIX, con lo que quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo fué presentado en el mes de julio de 1929 y por encargo de Emilio Portes Gil, sin embargo fué rechazado por la oposición manifiesta de las agrupaciones obreras, las que se manifestaron en contra de los errores de que adolecía en materia sindical y de huelga.

El segundo proyecto ya no llevaría el nombre de "Codigo", sino el de ley, y fué formulado por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo. Así, en la Ley promulgada por el Presidente Pascual Ortíz Rubio el 18 de agosto de 1931, en el artículo 140. transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

La Ley de 1931 que estuvo en vigor hasta el 30 de -- abril de 1970, fué reiteradamente reformada y adicionada, no obstante su valor trascendente es en el sentido de que concedió ventajas mínimas a los trabajadores, y que mantuvo resguardadas tres instituciones fundamentales para la clase trabajadora; el sindicato, la -- contratación colectiva y el derecho de huelga.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tenía una tendencia proteccionista para los trabajadores, así lo manifestaba su exposición de motivos, que señalaba:

"El gobierno actual, por su origen y convicción no -- puede formular la ley que norma la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido plenamente protector para los trabajadores"

Más adelante se asienta:

"En el proyecto se ha procurado el debido respeto a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público."

Es importante señalar que en la ley que comentamos, en su Título III se estableció lo relativo al contrato de aprendizaje, señalándose lo siguiente:

"Artículo 218.-Contrato de aprendizaje, es aquel en el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios — personales a la otra, recibiendo a 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, oficio o profesión objeto del contrato, además de la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje".

"Artículo 221.-Es obligatorio para patrones y trabajadores, admitir en cada empresa aprendices en número, no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios...".

"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 y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o el patrón;

II.-Obedecer las ordenes del maestro o patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo;

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

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

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

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

No podemos dejar de hacer aquí un comentario de las obligaciones a que estaba sometido el aprendiz, ya que, además de ser explotado inicuaamente bajo las reglas de éste tipo de contrato, todavía estaba obligado a "econcmizar" en beneficio del patrón.

En efecto, éste tipo de contrato solo era un disfraz para explotar el trabajo de los individuos dentro de la legalidad, pagandoles sueldos inferiores respecto de otros trabajadores, y de éste modo cualquier patrón podía condicionar la contratación de mano de obra, solo si se sujetaban a ésta clase de contrato, en la inteligencia de que sus precepciones serían menores y en ocasiones --

tan solo en especie; sin que el trabajador tuviera la oportunidad - de demostrar sus conocimientos del oficio, quedando viciada de origen la relación laboral.

Por otra parte debemos mencionar que para la época - en que estuvo vigente el contrato de aprendizaje, el nivel tecnológico era tan rudimentario, que cualquier persona necesitaba cuando mucho treinta días para dominar los secretos de la actividad.

"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 aprender;

II.-Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos, o una y otra cosa;

III.- Guardarle la debida consideración absteniéndose de maltratarlo 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;

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

"Artículo 225.-El patrón o maestro pueden 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 aprendizaje para el arte u oficio de que se trate".

Existen otros preceptos más en la ley en comento y - respecto del contrato de aprendizaje, sin embargo baste lo expuesto para evidenciar que ese contrato nos remitía a la época medieval,- cuando los maestros artesanos por un plato de lentejas, tenían a su disposición sinúmero de aprendices laborando jornadas inhumanas, y si lo hacían, superaban esa condición cuando ya estaban entrados en años o casi la vejez.

#### 5.-Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1970 y 1978.

Las principales reformas que se dieron a la ley en - lo referente a la capacitación y el adiestramiento, en cuanto a su esencia, consistieron en que se suprimió el anterior contrato de - aprendizaje y se creó en la fracción XV del artículo 132 de la ley, la obligación para el patrón de capacitar a sus trabajadores, quedando su redacción como sigue:

"Artículo 132.-Son obligaciones de los patronos:

XV.-Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de éste Título".



El 27 de diciembre de 1977 se elevó a rango constitucional la capacitación y el adiestramiento como derecho obrero. Dicha resolución se publicó en el Diario Oficial el 28 de abril de 1978 y entró en vigor el primero de mayo del mismo año, quedando la redacción de la fracción XIII del artículo 123 Constitucional, de este modo:

"Fracción XIII.-Las empresas, cualesquiera 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".

Es importante señalar lo que prescribe la fracción - XXXI del mismo precepto:

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

"...también será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en - los asuntos relativos a conflictos que efecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados --- obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores".

Por lo que se refiere a las reformas y adiciones que se dieron en el año de 1978, y que ahora son el derecho vigente, en

lo que se refiere a la capacitación y el adiestramiento en la Ley - Federal del Trabajo, han sido reformados los siguientes artículos: 3, 7, 25, 132 fracciones XV y XVIII, 153 en sus incisos de la A a la X, 180 fracción IV, 391 fracciones VII, VIII y IX, 523, 526, 527 A, -- 529 fracciones I, II, IV, V, VI y VII, 537 fracciones III y IV, 538, 539 fracción III incisos del a) hasta el i), fracción IV incisos a) y b), 539 A, B y C, 698, 699, 892, 992 y 994.

B.-Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

El apartado "B" del artículo 123 Constitucional, tiene como sus principales antecedentes en los Estatutos de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Señala el maestro Trueba Urbina respecto del Estatuto de 1938:

"Originariamente, las relaciones entre el Estado y sus servidores se regían por el derecho administrativo y, especialmente por las leyes del servicio civil; pero a partir de la promulgación de nuestra Constitución, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123 de la misma, creó derechos en favor de los empleados, tanto privados como al servicio del Estado; teoría que fué recogida por las leyes locales del trabajo, sin más que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, equivocadamente se volvió a considerar la teoría del empleo como parte del derecho administrativo; sin embargo - el artículo 2o. de la mencionada ley, fué modificado por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el 27 de noviembre de 1938 por el Presidente de la Repúbli-

ca General Lázaro Cárdenas, y publicado en el Diario Oficial el 5 - de diciembre del mismo año. En efecto, a iniciativa del Presidente Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el citado estatuto para - proteger los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, -- creándose en favor de ellos, preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado autolimitado en los términos del referido estatu to. Independientemente de las normas tutelares de los trabajadores en las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores, se -- crearon en favor de éstos, los derechos de asociación profesional y huelga". (18)

El Estatuto de 1941 siguió con los mismos principios sociales del anterior, excepto en lo que se refiere a empleados de confianza cuya nómina fué aumentada, sin embargo, se conserva la di rectriz revolucionaria del anterior estatuto de 1930 en lo referente a la protección, tutela y reivindicación de los derechos de los empleados del Estado.

#### 1.-Reformas en 1960 a la Constitución de 1917.

Respecto de la lucha de los trabajadores al servicio del Estado, en búsqueda de un régimen jurídico superior, según refiere el maestro Alberto Trueba Urbina, produjo los siguientes hechos:

"La lucha política de los burócratas originó que el mencionado estatuto cardenista, se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Constitución, por lo que el artículo -

(18).-TRUEBA URBINA ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1981, pag. 175.

124, por reformas constitucionales de 21 de octubre de 1960, publicadas en el Diario Oficial el 5 de diciembre de ese mismo año, quedó integrado por dos apartados." (19)

El actual texto del artículo 123 Constitucional, tiene como proemio de sus dos apartados, el siguiente:

"Artículo 123.-Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.-Entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de manera general, todo contrato de trabajo.

B.-Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores."

En cuanto a la capacitación y el adiestramiento, en el Apartado "B" encontramos referencias, en el artículo 123 de la Constitución en las siguientes fracciones:

"VII.-La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

(19).- Ibid. pag. 177.

VIII.-Los trabajadores gozarán de derechos de escala fón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quién represente la única fuente de ingresos de su familia."

## 2.-Ley para los Trabajadores al Servicio del Estado

El escalafón es la consecuencia lógica que proviene de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, por lo que se plasma regulando el derecho de los trabajadores que se han dedicado al aprendizaje, lo que se hace en la Ley federal del Trabajo Burocrático, en el Título III, Capítulo I, estableciéndose en el artículo 47, que el escalafón es un sistema organizado de disposiciones para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores.

Respecto del escalafón, señala Miguel Cantón:

"El escalafón es uno de los temas que con mayor detenimiento aborda la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Seguramente ello se debe a la importancia que para los trabajadores representa el poder obtener puestos de mayor categoría y salario sin perder los derechos de antigüedad en el servicio.

Podríamos definir el escalafón como una lista de trabajadores al servicio del Estado, en la que constan además por su puesto de su nombre, datos relativos a la prestación del Servicio, su antigüedad y su capacidad y cumplimiento.

El ascenso escalafonario era en la Ley Federal del Trabajo de 1931, referido unicamente a la antigüedad en el servicio; ésto se conocía vulgarmente como "escalafón ciego", ya que no veía más que un aspecto, la antigüedad, para crear el derecho al ascenso. La Ley Federal del Trabajo de 1970 varía ese criterio, estableciendo la preferencia en primer lugar por aptitud para el cargo y en segundo lugar por antigüedad, pero como condición al ascenso, en caso de igualdad a la antigüedad, y además señala que si el patrón no ha cumplido con la obligación de capacitar a sus trabajadores se tomará en cuenta la antigüedad, se vuelve en gran medida al antiguo vicio. Esta situación en la Ley de 1970 hizo decir en tono irónico al Prof. Manuel Marván que se trata ahora de un "escalafón tuerto" (20)

En el artículo 49 de la ley que comentamos, se previene que cada dependencia expedirá un Reglamento de Escalafón, lo que se hará de común acuerdo entre el Titular de la dependencia y el -- sindicato respectivo.

Señala el artículo 50 de la misma Ley, que los factores escalafonarios serán:

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

(20).-CANTON M. MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. México, - Ed. PAC, 1991, pag. 123.

En los términos anteriores, se entiende por conocimiento, la posesión de los principios teóricos y prácticos para el desempeño de una plaza. Por aptitud se entiende las facultades físicas y mentales para llevar a cabo una actividad determinada. Por antigüedad, el tiempo de servicio prestado a la dependencia; y, la disciplina y puntualidad los atributos morales del trabajador en el óptimo desempeño de sus labores.

## CAPITULO 2

### I.-NATURALEZA JURIDICA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

#### A.-Concepto de Capacitación.

El primer concepto que obtenemos de la palabra capacitación, es la que se encuentra en el diccionario, que nos señala que capacitar, es hacerlo a uno apto, habilitarle para una cosa.

Tena Morelos señala al respecto de la capacitación - manifestando que:

"Significa acción de capacitar o capacitarse, y capacitar significa hacer a uno apto, habilitarse para alguna cosa".  
(21)

Desde luego que para definir a la capacitación existen diversos criterios, sin embargo en todos ellos encontramos rasgos comunes particulares por ejemplo la acción; la capacitación es y será una acción, aún sin que se haya determinado su clase, además de que la capacitación tiene una finalidad, que es hacer más hábil, diestro y competente al sujeto, es decir, hacerlo capaz.

Tradicionalmente la capacitación ha sido definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos y mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte.

(21).-TENA MORELOS ADOLFO."Aspectos Prácticos de la Capacitación y el Adiestramiento.", México, Fondo Editorial Coparmex, 1981, pag. 17.



En la estricta materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado. Por otra parte nuestro sistema Constitucional, la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante.

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.

#### B.-Concepto de Adiestramiento

Si nos remitimos a la acepción que el diccionario nos proporciona respecto del término adiestramiento, encontramos que nos señala que se trata de la acción y efecto de adiestrar, y algunos diccionarios agregan, que adiestrar significa hacer diestro, instruir, guiar y encaminar. De lo anterior tenemos que los términos son semejantes.

En la legislación los términos capacitación y adiestramiento tienen un significado concreto que está señalado en el artículo 153-E el cual dice a la letra:

"La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las ho--

ras de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

De lo anteriormente expuesto, podemos señalar que cuando la ley se refiere a la capacitación, lo hace respecto de la aptitud del trabajador en una labor diferente a la que normalmente venía desarrollando. Sin embargo en las demás disposiciones legales sobre el tema, generalmente es usado el término capacitación y adiestramiento conjuntamente, lo que produce que se haga una distinción de ambos términos.

Señala Tena Morelos al respecto:

"Pero en todo caso sugerimos, para evitar confusiones, que en la reglamentación legal que pudiera hacerse a través del convenio que debe celebrarse para determinar la manera de impartir la capacitación y el adiestramiento, de manera expresa se defina la capacitación, como la impartición de conocimientos buscando la aptitud del trabajador en una labor distinta a la que normalmente desarrolla y el adiestramiento como la misma impartición de conocimientos para hacer al trabajador más apto en el desempeño de la labor - que normalmente le corresponde."(22)

Por su parte la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestramiento dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala las siguientes definiciones:

(22).-Ibid, pag. 18.

**CAPACITACION.**-Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente determinado nivel de calificación y responsabilidad.

**ADIESTRAMIENTO.**-Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar su aptitud en el puesto de trabajo.

El objeto principal de la capacitación y el adiestramiento es el de actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador, así como sus habilidades en la actividad o actividades que desarrolla, y proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; y algo que hace resaltar su importancia es la de prevenir riesgos de trabajo.

Señala Mario de la Cueva:

"Entendemos por capacitación o adiestramiento la enseñanza teórica y práctica, que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios. Los nuevos arts. 153-A y 153-F contienen una idea semejante." (23)

En conclusión podemos señalar que la capacitación y el adiestramiento son acciones para que el trabajador pueda, mediante ellas desarrollarse en el campo de actividad que él determine -- con una conciencia clara de que su actividad es importante para el desarrollo de él, de su familia, de la sociedad, y por ende, de ---

(23).-Ibid. pag. 82

nuestro país porqué tendremos mayor productividad, y en consecuencia el trabajador mayor seguridad en su empleo; por tanto es necesario crear conciencia sobre los trabajadores de capacitarse en todas y cada una de las actividades laborales.

C.-La Capacitación como un Derecho y Obligación de Trabajadores y Patrones.

La capacitación como un derecho y una obligación de trabajadores y patrones, está plenamente determinada en la reforma constitucional que se hizo a la fracción XIII del Apartado A del artículo 123, que en su redacción actual dice:

"Artículo 123.-Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

Si bien en el precepto anterior se señala el derecho de los trabajadores a la capacitación y el deber recíproco de los patrones a proporcionarla, también la Ley Reglamentaria así lo establece en la fracción XV del artículo 132, que señala que son obligaciones de los patrones:

"Fracción XV.-Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis de éste - Título".

El artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo señala cuales son las obligaciones de los trabajadores que se encuentran en capacitación o adiestramiento:

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

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

II.-Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o el adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

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

Más adelante en el presente trabajo haremos una referencia en el sentido de que si bien el trabajador tiene derecho a la capacitación, tiene también una obligación y en el supuesto de que no cumpla con ese deber a capacitarse, debe existir una sanción que sea impulso para no evadir el mejorar sus aptitudes.

Realmente es a partir de 1978 cuando al consagrarse el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento, cuando se produce un avance cuantitativo y cualitativo en el proceso ---

productivo que no implica capital o tecnología. La capacitación por si misma tiene implicaciones directas con la productividad y el empleo, pero del perfeccionamiento de los sistemas de capacitación depende en gran medida que los avances se plasmen en mejoras tanto para la parte patronal como para los trabajadores. El desarrollo de la tecnología y la apertura de los mercados de consumo requieren de mano de obra capacitada, solamente así puede haber competitividad con la producción extranjera.

D.-Derecho a la Capacitación por parte de los Trabajadores.

Ya analizamos en párrafos anteriores el fundamento legal del derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados, a efecto de elevar sus capacidades en el proceso productivo y el mejoramiento de su vida familiar. En cuanto a los beneficios directos de la capacitación, en primer término se encuentra el hecho de que un trabajador con aptitudes y conocimientos obtenidos sistemáticamente, tiene mejores oportunidades en las plazas laborales respecto de los trabajadores no capacitados o de aprendizaje empírico.

Los trabajadores que se han sometido a la disciplina educativa obtienen una visión distinta de la vida y sus facultades intelectuales tienden a desarrollarse, en diferencia de los que no son capacitados que resultan más conformistas en la vida. El trabajador educado en su actividad rinde más y el patrón en consecuencia recibe los beneficios en la productividad.

La Ley laboral ha establecido que sus normas tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, señalando a su vez las atribuciones y obligaciones que le corresponden a la administración pública federal, para que tengan cabal cumplimiento los postulados. Sin embargo en la práctica los avances de -- la capacitación y el adiestramiento no se producen con la efectividad requeridos, sin embargo lo anterior no es imputable a los trabajadores o a los sistemas de capacitación, sino a los desequilibrios existentes en el aparato productivo.

Como se mencionó anteriormente el mercado nacional -- era un mercado cerrado, cautivo, y nuestras exportaciones en su mayor volumen consistieron en materia prima o productos semielaborados, y por parte de nuestras importaciones solo ingresaban al país los productos de desecho principalmente de Estados Unidos, artículos superfluos.

En las anteriores condiciones durante décadas no se exigió modernidad a nuestro propio aparato de producción, y con ello la tecnología fué tradicionalmente de las más atrasadas en el consenso internacional, toda vez que los productores nacionales al no tener competencia de productos extranjeros de calidad, su producción -- siempre fué mala y cara, y en consecuencia, los trabajadores no necesitaban de capacitación por no exigirse patrones mínimos de calidad.

En esas circunstancias también se produjo el hecho de que los patrones no les interesaba la capacitación de su planta de -- trabajo ya que en principio eso implicaba un incremento en los salarios de la mano de obra calificada, que de no darse un aumento sustantivo existía el peligro de que los trabajadores capacitados emigraran.

En los tiempos que corren la situación no ha cambiado en gran medida, si bien los programas de capacitación tanto en el sector privado y el sector gobierno cada día se incrementan y se perfeccionan, el problema incide en otras áreas. Así tenemos que la tecnología no se ha modernizado, la planta productiva en este momento pasa por la crisis de la apertura de los mercados nacionales a la producción extranjera, pero el cambio y modernización industrial no es un fenómeno que se pueda dar a corto plazo, tendrán que pasar muchos años para ello, ahí sobreviene un conflicto ya que los sistemas de capacitación y adiestramiento se quedan en la pura teoría el no existir la expansión de la planta productiva en donde aplicar la mano de obra calificada.

Podemos hacer entonces una afirmación de que no solo se resuelve el problema de mano de obra calificada, mediante el proceso de capacitación, sino que hace falta que la planta productiva absorba dicha mano de obra, y en las anteriores condiciones no sucede así en base a que el proceso productivo se encuentra en crisis, y estará en los años venideros en peores condiciones con la puesta en marcha del Tratado de Libre Comercio.

De tal modo que la capacitación y el adiestramiento enfrentan problemas complejos, tienen problemas propios con los sistemas y métodos, pero al superarlos se encuentran de que el proceso no corresponde a los niveles de capacitación, toda vez que la industria trabaja con tecnologías atrasadas que no requieren de la mano de obra calificada, y por ello se nulifican los esfuerzos de aprendizaje de los trabajadores, haciendo nugatoria la ley que previene la capacitación, y haciendo también nugatorios los derechos de los trabajadores para aspirar a mejores empleos y mejores sueldos, y hasta priváncolos de mejores niveles de vida.



E.-Obligación a la Capacitación por parte de los Trabajadores.

Ya nos referimos a la capacitación y el adiestramiento como un derecho para los trabajadores, sin embargo los derechos siempre son correlativos de obligaciones, de ahí la bilateralidad de las normas jurídicas. Como derecho el trabajador tiene el beneficio de la aptitud, de la capacidad, de la superación en sus actividades, y en consecuencia de la estabilidad en el empleo y mejor nivel de vida. Como obligación, la capacitación y el adiestramiento producen un incremento en la productividad y se protege la subsistencia de las fuentes de trabajo; se reducen los riesgos de trabajo, y los niveles sociales se incrementan en lo particular para el trabajador, como en lo colectivo como miembro de la comunidad.

La ley señala los lineamientos de la capacitación y el adiestramiento; las ramas de la industria que llevan la dirección en los programas y sistemas; también la ley menciona las obligaciones de los trabajadores sujetos a capacitación, sin embargo no se señalan las responsabilidades de los trabajadores que se niegan a cumplir con su obligación de capacitarse.

El artículo 153-U de la Ley Federal de Trabajo menciona:

"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 del Trabajo y Previsión Social.

En términos del artículo anterior el supuesto que se da es que implantado el Programa de capacitación, un trabajador se niega a recibir ésta, considerando estar capacitado para el puesto que desempeña y el inmediato superior; sin embargo, veamos el caso de un trabajador que tampoco acredita sus conocimientos y se niega a presentar el examen ante la entidad instructora, entonces se puede producir su despido sin responsabilidad para el patrón.

#### F.-Obligación a la Capacitación por parte de los Patrones.

Como ya lo hemos señalado, en términos de la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, la capacitación es una obligación general para todos los patrones, en caso de las pequeñas empresas, se podrá impartir a través de organismos intermedios, tales como centros patronales, Cámaras de Industria o de Comercio, etc.

El cumplimiento de la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, implica realizar una serie de acciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo, en la cual se señalan diferentes requisitos administrativos, y las condiciones de organización y ejecución de cualquier actividad sobre la materia. La ley es quién señala los elementos que intervienen en el proceso de capacitación y adiestramiento.

También ya hemos mencionado en párrafos anteriores - que la capacitación que corre a cargo de los patrones como obligación, puede proporcionarse dentro de la misma empresa o fuera de --

ella, por conducto de personal propio, o también mediante instructores especialmente contratados, también mediante instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, las cuotas respectivas quedarán a cargo de los patrones.

Los patrones cumplen con su obligación de dar capacitación y adiestramiento, cuando mediante los programas establecidos que se pongan en práctica, tengan por objeto, precisamente, actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; para preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; para prevenir los riesgos en el trabajo; para incrementar la productividad, y, en general, para mejorar las aptitudes del trabajador.

Otra de las obligaciones que se derivan de la capacitación y el adiestramiento, consiste en que en cada empresa se deben constituir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las que estarán integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Comisiones que vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten.

El artículo 153-M de la Ley Laboral establece la conveniencia de que en los contratos colectivos deban incluirse cláusulas correspondientes a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento, además también se recomienda que en los mismos contratos se consigne el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a los que pretendan ingresar a su empresa.

Es obligatorio establecer una cláusula en el contrato en la cual se consigne el deber que tiene el patrón de capacitar, -- sin embargo no creemos prudente vaciar el programa de capacitación -- en el contrato, pues cualquier violación al programa de capacitación se podrá alegar como violación para estallar una huelga, sin que haya habido violación directa al contrato, sino al contenido de un programa complementario.

Hasta antes de que el legislador hiciera las adiciones al artículo 123 de la Constitución, creando la obligación patronal -- de capacitar a sus trabajadores, éstos, durante muchos años se capacitaron de manera voluntaria e individual. El aprendizaje dentro de las empresas se estableció inicialmente como obligación patronal solo para preparar a nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarle con ello su ascenso a categorías más especializadas, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón, porque obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional mano de obra barata, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado.

La anterior circunstancia hizo que se abandonara la -- práctica del aprendizaje y se estableciera la nueva obligación patronal, la de capacitar y adiestrar a su personal con vista a un mejoramiento integral de su vida y no solo el beneficio del patrón.

Los objetivos de toda capacitación y adiestramiento obligación de los patrones, deben sujetarse a las siguientes bases. Primero, que en materia de unidad de la enseñanza se vigilará el desarrollo de los planes y programas que se pongan en ejecución, fijándose además los términos o periodos de cada curso; como ya lo mencionamos, se integrarán comisiones mixtas con representantes de los

trabajadores y la empresa, mismas que vigilarán la operación e instrumentación del sistema, así como los procedimientos de enseñanza que se implanten, además los integrantes de éstas comisiones podrán sugerir las medidas que tiendan al perfeccionamiento de la instrucción que reciban los trabajadores; deberán integrarse grupos coherentes o de ser posible instalarse para un adecuado entrenamiento, instituciones especializadas en cada rama o actividad industrial importante en el país; cuidarán de que los conocimientos y habilidades que adquiera el trabajador sean actuales y correspondan a la actividad que desarrolle en el centro de trabajo en donde se encuentre empleado; el trabajador deberá estar debidamente informado de la aplicación de la nueva tecnología relacionada con su actividad profesional; la preparación que reciba el trabajador habrá de permitirle, tanto mejorar sus aptitudes para estar en condiciones de ocupar una vacante o puesto de nueva creación u obtener un ascenso, como prevenir los riesgos inherentes al trabajo que desempeña mediante una correcta utilización del equipo o herramienta que se le proporcione y la atención que debe tener en la operación de aquellos mecanismos que desconozca; y, la capacitación y adiestramiento deberán permitir al mismo tiempo que el trabajador mejore sus aptitudes y el incremento de la productividad de su centro de trabajo.

Respecto de la obligación del patrón de capacitar, señala Santiago Barajas:

"Con motivo de la reforma constitucional a la que ya hemos hecho referencia, la filosofía social de la obligación patronal se orienta al fortalecimiento de los derechos de las clases económicamente menos protegidas. Por ésta razón fué indispensable reformar asimismo la Ley (a. 132 fr. XV) e imponer ésta nueva obligación derivada de la complejidad del proceso industrial que ha teni-

do México y de la interrelación existente en los sistemas de educación formal, ya que las particulares condiciones de nuestro proceso tecnológico exigían una reglamentación flexible a través de la cual los métodos y procedimientos implantados pudieran ser suplidos por los patrones con la intervención de los sindicatos o del Estado en lo que resultara necesario. La finalidad fué evitar al mismo tiempo que la capacitación o el adiestramiento pudieran representar un obstáculo para un adecuado desarrollo de las fuentes de trabajo; de ahí que se haya buscado realizar una acción conjunta de dos principios: el de la capacitación del trabajador y el de proporcionarle una adecuada actividad, empleo o trabajo derivados de la preparación que adquiere; para cuyo logro debe disponerse de las escuelas o institutos que satisfagan en forma conveniente la necesidad que tiene cada hombre de trabajar. La capacitación y el adiestramiento han de ser esfuerzo de todos: trabajadores, patrones y autoridades, demostrándose con éste interés conjunto que solo así se responde a la sociedad". (24)

Finalmente es de señalarse que el incumplimiento de la obligación de capacitar por parte de los patrones, trae consigo las sanciones que previene la fracción IV del artículo 994 en relación al artículo 992, ambos de la Ley Federal del Trabajo, señala la fracción IV mencionada:

"Artículo 994.-Se impondrá multa, cuantificada en -- los términos del artículo 992, por el equivalente:

IV.- De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello."

(24).-BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO. "Diccionario Jurídico Mexicano". Mexico, Ed. Porrúa-UNAM, pag. 406.

## CAPITULO 3

### I.-DISPOSICIONES APLICABLES A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

#### A.-La Constitución

Como ya hemos mencionado en los capítulos precedentes, en nuestro marco jurídico han quedado establecidos los principios de derecho que rigen sobre la capacitación y el adiestramiento, que como todos los derechos de los trabajadores, se trata de conquistas y no de concesiones gratuitas. La clase trabajadora mexicana se ha caracterizado en el censo mundial por su lucha, por su histórica ambición de lograr mejoras, que también tradicionalmente le son negadas por la clase capitalista.

Cada precepto de la Ley Laboral ha costado sudor y -- sangre a los trabajadores, cada norma que constituye ese derecho social ha emanado de la resistencia de obreros y campesinos por lograr que se les reconozca su calidad de seres humanos, y su dignidad como trabajadores. De tal modo que su derecho a la capacitación y el adiestramiento no es gracioso favor sino derecho legítimo.

Nuestra Constitución de 1917 para lograr plasmar en su artículo 123 los derechos sociales de los trabajadores, así como su carácter reivindicador y protector de clase, hubo de nutrirse de los acontecimientos sociales que le precedieron. Es decir que las fuentes formales del artículo 123 lo fueron las luchas de los trabajadores, su explotación, la violencia en su contra, las leyes liberales del siglo anterior.

Para estudiar la historia del movimiento obrero moderno, tenemos que remitirnos al periodo de gobierno de Porfirio Díaz, etapa de nuestra historia aún no entendida ni explorada por su complejidad e intereses en el enfoque, principalmente en lo que se refiere al derecho del trabajo.

El movimiento armado contra el dictador se inicia formalmente el 5 de octubre de 1910, hacia atrás del Plan de San Luis - Potosí, tenemos los movimientos de Cananea, Río Blanco y los pronunciamientos magonistas, son movimientos que si bien mantienen esencia reivindicatoria y afán de deponer al dictador, aún no adquieren ningún perfil de tendencia social determinada.

Durante el gobierno de Porfirio Díaz se permitió indiscriminadamente el establecimiento de compañías extranjeras, que si bien propiciaron la creación de empleos, la falta de calificación de la mano de obra mexicana produjo el fenómeno de que incluso fuera desplazada también por mano de obra extranjera. También en éste periodo se desarrollan las vías ferreas, y sus tendidos que aún se conservan muestran que se crearon con el ánimo de tener acceso de manera directa de nuestros recursos hacia el país del norte, pero la clase trabajadora tampoco recibió ninguna mejora en sus condiciones.

Posteriormente, y después del triunfo maderista, se conservó la estructura del viejo régimen, ya que Madero no introduce ninguna reforma social, sino que por el contrario pone de manifiesto su tendencia burguesa y su ideología desprovista de conciencia social para con los desposeídos, cuando hace uso de la prensa para reprimir y atacar el incipiente movimiento obrero que intenta agruparse en la "Casa del Obrero".



Nuestra historia registra el hecho de la usurpación de Victoriano Huerta, la muerte del Presidente Madero, y la clausura que hizo Huerta el día 27 de mayo de 1914 de la Casa del Obrero mundial, junto con la detención de sus dirigentes.

Sin embargo el movimiento social de la revolución mexicana ya se había incubado, y la promulgación de leyes y decretos que iban a plasmar las aspiraciones de los trabajadores, también se generaron paralelamente al movimiento constitucionalista de Carranza.

Cuando finalmente se promulgó el artículo 123, el cual analizamos en el capítulo primero de éste trabajo, también quedó derogado el antiguo Código Civil de 1870 que regulaba las relaciones de trabajo, y en una de sus capítulos se prevenía el contrato de aprendizaje, que permitió la explotación de la mano de obra de la época en que estuvo vigente.

Por lo que hace a la capacitación y el adiestramiento a nivel Constitucional, también hemos reseñado en capítulos precedentes cual fué el génesis, primero del artículo 123 y luego de la Ley Federal del Trabajo, así como las reformas que se dieron en Constitución y Ley Reglamentaria

Refiera Mario de la Cueva:

"La conquista de la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, cuyos principales episodios relatamos en el tomo primero de ésta obra, se obtuvo en las discusiones de 1968, entre la comisión redactora del proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo y los representantes del capital, que culminaron en la iniciativa de ese mismo año, enviada por el Presidente de la República al Con-

greso de la Unión, el cual con una serie de modificaciones, la mayoría infortunadas por su espíritu conservador, la aprobó en el año de 1969 como la Nueva Ley Federal del Trabajo. En el año de 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 frac. XIII del Artículo 123." (25)

A nivel Constitucional la capacitación y el adiestramiento han quedado aseguradas, tanto en lo que se refiere a el Apartado "A" como al "B" del artículo 123, y al respecto señalamos lo - que dicen a la letra las fracciones correspondientes:

"Artículo 123.-

Apartado "A"

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

FRACCION XXXI.-La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a... también será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo..., respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores ...para lo cual las autoridades federales constarán con el auxilio de las estatales".

(25).-DE LA CUEVA MARIO. Op. cit. pag. 82

## "APARTADO B "

FRACCION VII.-La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.

FRACCION VIII.-Los trabajadores gozarán de derecho de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quién represente la única fuente de ingreso en su familia".

Como colofón del presente inciso debemos hacer la mención de que el derecho a la capacitación y el adiestramiento, al elevarse a rango Constitucional, permite que mediante la ley reglamentaria se establezcan los métodos y sistemas adecuados a nuestra realidad para que el postulado constitucional se lleve a la práctica y los beneficios incidan directamente sobre el trabajador y su familia además de los intereses de los patrones y de la economía en su conjunto.

B.-Ley Federal del Trabajo.

Inicialmente la filosofía del artículo 123 tenía como fundamento y postulado, la tendencia a lograr el equilibrio de la producción, sin embargo con las reformas que se dieron al precepto y que hemos señalado en capítulos anteriores, dicho principio se fué modificando sin duda.

La Ley Federal del Trabajo en vigor, reglamenta los preceptos Constitucionales en lo que se refiere a la capacitación y el adiestramiento, señalando el artículo 3o. de la Ley que trata sobre los Principios Generales:

"Artículo 3o.-El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

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

Por su parte el artículo 7o. del mismo Título Primero que establece los principios generales de la Ley Laboral, queda señalado que:

"Artículo 7o.-En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento 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 diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.  
..".

En el Título Segundo de la Ley que se refiere a las relaciones individuales de trabajo, y en lo referente a las disposiciones generales, se establece:

"Artículo 25.—El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

VIII.—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 ésta Ley;"

Los trabajadores que presten sus servicios fuera de la República mexicana, también tienen derecho a la capacitación y adiestramiento, toda vez que en términos del artículo 28 de la Ley en comento, las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y deberán contener los requisitos que previene el artículo 25.

En el Título Cuarto que se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, nos señala el artículo 132:

"Artículo 132.—Son obligaciones de los patrones:

XV.—Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de éste Título .

XXVIII.—Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido por ésta Ley."

La capacitación y el adiestramiento se encuentran reguladas específicamente en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, que constituye la parte central de la presente tesis recepcional, a efecto de referirlas a la estabilidad en el empleo. En el tema que nos ocupa, la Ley dice al respecto:

"Artículo 153-A.--Todo trabajador tiene el derecho a - que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su -- trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, con forme 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."

El precepto anterior señala primero que se trata de un derecho para el trabajador el recibir capacitación o adiestramiento, y los objetivos que se persiguen y que son, el de elevar su nivel de vida y por supuesto, el de elevar también su productividad, con lo que la capacitación y adiestramiento cumple objetivos en que se benefician tanto trabajador como patrón.

Por su parte el artículo 153-B establece las maneras como el patrón puede dar cumplimiento a su obligación de dar capacitación y adiestramiento, lo cual puede hacerse ya sea dentro de la propia empresa o fuera de ella; también se previene que puede hacer se mediante personal propio, por instructores especialmente contratados, por escuelas o instituciones especializados; o también adhiriéndose a sistemas generales en cuyo caso el patrón cubrirá las -- cuotas correspondientes.

Por lo que se refiere a las escuelas e instituciones que deseén impartir capacitación y adiestramiento, así como su personal docente, deberán recabar la autorización y registrarse en la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tal como lo establece el artículo 153-C, ya que es precisamente la autoridad laboral la que debe conocer el contenido y calidad de los sistemas, y acreditar que el patrón con ello da cumplimiento a su obligación.

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

Se señalan en el precepto anterior las diversas posibilidades para llevar a efecto los cursos y programas, tomando en cuenta las necesidades que pueden darse para cada entidad patronal

El artículo 153-E señala la hora donde deberá impartirse la capacitación o el adiestramiento, siendo natural que si el trabajador desea capacitarse en la misma actividad que desempeña, lo haga en el mismo lugar, ya que así existe el ahorro y la efectividad considerando que al terminar el programa, en el centro de trabajo - aplicará sus conocimientos el trabajador; pero si desea capacitarse en una actividad distinta a la que desempeña lo hará fuera del centro de trabajo. Pero a efecto de que el trabajador no sea explotado con pretexto de darle capacitación, ésta se realizará dentro de la jornada laboral cuando de capacite dentro del mismo lugar donde desempeña habitualmente sus labores, y si lo hace fuera de ese lugar la capacitación debe hacerse fuera de la jornada de trabajo para no entorpecer la producción, pero en éste caso al trabajador se le debe retribuir con un pago adicional, sobre todo si se quiere capacitar en el mismo puesto que desempeña.

Cualquier forma de aprendizaje en los trabajadores redundará en beneficio de ellos y de sus familias, sin embargo la capacitación y adiestramiento en términos de ley tiene objetos específicos los cuales en el artículo 153-F se señalan: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; prepararlo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar su productividad; y en general mejorar las aptitudes del trabajador.- En los anteriores términos se acredita que la ley procura que los beneficiarios de la capacitación y adiestramiento lo sean tanto los trabajadores como los patrones.

Incluso el Plan de Desarrollo Global del Ejecutivo reiteradamente aún cuando cambia en cada sexenio, uno de los puntos que toman relevancia en los programas de gobierno, es el de mejorar la productividad y lograr el incremento de la mano de obra calificada, toda vez que esto redundará en el beneficio económico del país, y en particular para las empresas y los trabajadores.

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

En el presente caso es lícito estipular en el contrato individual de trabajo, como causa de terminación, el que el trabajador no demuestre aptitudes después de haber recibido la capacitación si es de nuevo ingreso.



En capítulo precedente señalamos el contenido del artículo 153-H que señala cuales son las obligaciones que tienen los trabajadores que estén sujetos a los programas. Se establece un mínimo de requisitos que son distintos a los de selección para el programa de capacitación de que se trate. El incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones señaladas en éste artículo puede producir la rescisión de su contrato sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 153-I previene que en cada empresa se -- constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, al respecto señala Mario de la Cueva:

"No nos proponemos una descripción detallada de la organización y funcionamiento de la capacitación y el adiestramiento, sino tan solo un señalamiento de los organismos que tendrán a su cargo la suerte de los servicios.

El punto de partida está constituido por las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, creadas en el art. --- 153-I: deben formarse en cada empresa con un número igual de representantes de los trabajadores y del patrono, lo que les otorga un - indudable sentido democrático. Su misión principal consiste, de conformidad con los arts. 153-A y 153-B, en formular los planes y programas para la capacitación y adiestramiento, mismos que deben ser aprobados por la Secretaría del Trabajo." (26)

Continua Mario de la Cueva:

"Si el número de trabajadores de una empresa es me-

nor de 20, la comisión deberá formarse con un representante y uno de la empresa. Si hay más de 20 pero menos de 100, con tres y tres, y, si hay más de 100 trabajadores, con cinco y cinco.

En realidad el éxito o fracaso de los programas que se implanten, dependerá del funcionamiento de las comisiones mixtas que se formen. Los trabajadores de confianza también podrán formar sus propias comisiones." (27)

Además el artículo 153-J previene que sean las autoridades laborales quienes cuidarán y vigilarán el funcionamiento de las comisiones mixtas, y que los patrones cumplan con su obligación de capacitar a sus trabajadores.

En términos del artículo 153-K la Secretaría del Trabajo y Previsión Social puede convocar a las partes involucradas en la capacitación y adiestramiento y que foremen parte de las mismas ramas industriales para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, los que tendrán carácter de auxiliares de la propia Secretaría; también la misma Secretaría tendrá la facultad de fijar las bases para determinar la forma de designación de los miembros de dichos comités, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

También en capítulo precedente analizamos el artículo 153-M planteándose la conveniencia de incluir en los contratos colectivos las cláusulas relativas a la obligación de capacitar, y también señalamos que es inoportuno consignarse también en dichos contratos el procedimiento de capacitación.

Para el patrón existe la obligación accesoria de que dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o - prorroga del contrato colectivo, debe presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o las modificaciones que se hagan a programas ya implantados; es una obligación que debe cuidarse mucho ya que en caso de no llevarse a cabo - puede producir las sanciones que previene el artículo 992 de la misma ley.

El anterior párrafo se refiere básicamente al término que tienen los patrones para dar el aviso a la autoridad laboral; pero debemos mencionar también, que las empresas en donde no - rija contrato colectivo de trabajo, deberán también someter a la aprobación de la autoridad laboral, los programas que acuerden con - sus trabajadores, lo que deberán hacer dentro de los primeros sesenta días de los años impares. Debiendo también informar respecto de la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Por su parte el artículo 153-P establece cuales son los requisitos que deben satisfacer las personas o instituciones, - que deseen obtener el registro de la autoridad laboral para impartir capacitación y adiestramiento, sobresaliendo los supuestos de - que deben acreditar una planta docente preparada profesionalmente; que conocen los procedimientos tecnológicos sobre la industria o - actividad sobre la cual impartirán capacitación y adiestramiento; y que no tengan ligas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

Los requisitos que deben cumplir los programas a que se refieren los artículos 153-N y 153-O; son, que deben referirse a periodos no mayores de cuatro años; comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa; precisar las etapas en que se capacitarán y adiestrarán todos los trabajadores; señalar el procedimiento de selección para fijar el orden en que serán capacitados -- los trabajadores del mismo puesto y categoría; especificar el nombre y número de registro de las entidades instructoras ante la autoridad laboral; y, aquellos que establezcan criterios generales de la autoridad laboral.

La autoridad laboral tiene sesenta días hábiles que sigan a la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, para aprobarlos o dictar modificaciones, pero si -- dentro de ese plazo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no determina nada, se entenderán definitivamente aprobados. En la inteligencia de que los patrones serán sancionados si no presentan los planes y programas de capacitación en el plazo señalado, o cuando -- no los lleve a la práctica, sanción que se impondrá en términos del artículo 994 fracción IV, sin perjuicio de la aplicación forzada de los programas que obligue la autoridad laboral.

Los trabajadores aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos del Capítulo de la Ley que analizamos, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida la constancia respectiva, avalada por las entidades que intervienen en el programa y las Autoridades del trabajo, quienes además deberán tomar nota para formular el padrón de trabajadores capacitados.

La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador con el que el trabajador acredita estar capacitado.

Finalmente es de mencionarse que el artículo 153-V señala que la constancia de habilidades laborales, es el documento que se expide por el capacitador y con el cual un trabajador acredita haber llevado un curso y haber sido capacitado.

La última previsión respecto de la capacitación y el adiestramiento que debemos consignar en este inciso, se encuentra - en el artículo 159 que determina lo siguiente:

"Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quién haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, al que, previo examen, acredite mayor aptitud...".

El artículo 180 que corresponde al Título Quinto Bis y se refiere al trabajo de menores dice:

"Artículo 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de ésta ley;"

En lo que se refiere a las relaciones colectivas de trabajo dice el artículo 391:

"Artículo 391.-El contrato colectivo contendrá:

VII.-Las cláusulas relativas a la capacitación o --  
adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento  
que comprenda.

IX.-Las bases sobre integración y funcionamiento de  
las comisiones que deban integrarse de acuerdo con ésta ley."

"Artículo 412.-El contrato-ley contendrá:

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

El Título Once de la Ley Laboral y por lo que se re-  
fiere a las autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, señala en  
cuanto a capacitación y adiestramiento:

"Artículo 523.-La aplicación de las normas de trabajo  
compete, en sus respectivas jurisdicciones:

V.-Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y -  
Adiestramiento."

"Artículo 526.-Compete a la Secretaría de Hacienda y  
Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero,--  
Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia  
del cumplimiento de las obligaciones que ésta Ley impone a los pa--  
trones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Se-

cretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de éste Título."

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

...también corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo...y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo."

"Artículo 527-A.-En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores...las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas."

"Artículo 529.-

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

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

IV.-Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en

la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local.

V.-Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

VI.-Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habiliades laborales."

Del Capítulo IV de éste mismo Título que estudiamos, en cuanto a capacitación y adiestramiento señalamos lo siguiente:

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

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

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

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

III.-En materia de capacitación o Adiestramiento de trabajadores:



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

b).-Estudiar, y en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzguen conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;

c).-Estudiar y, en su caso sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

d).-Autorizar y registrar en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseén impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro convedido;

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

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

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

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

i).-En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en ésta materia.

IV.-En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

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

b).-En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieren a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en ésta materia."

En cuanto a procedimiento el Título Catorce que regula el derecho procesal del trabajo, contiene las siguientes disposiciones en nuestra materia:

"Artículo 698.- ...Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado A fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de ésta Ley.

"Artículo 699.—Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de éstas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la -- Junta Local al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la -- misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en -- ésta Ley."

El Título Dieciseis que se refiere a las responsabilidades y sanciones, contiene los siguientes preceptos:

"Artículo 992.—Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de éste Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones."

"Artículo 994.—Se impondrá multa, cuantificada en -- los términos del artículo 992, por el equivalente:

IV.—De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

C. Ley Federal del Trabajo Burocrático

Como todo nuestro ordenamiento jurídico, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado tiene su fundamento en la Constitución, al respecto señala el artículo 73:

"Artículo 73.-El Congreso tiene facultad:

X.-Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123."

"Artículo 123.-Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado B.-Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores".

VII.-La designación del personal se hará mediante sig temas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de la Administración Pública;

VIII.-Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrán prioridad quién represente la única fuente de ingreso de su familia.

La Ley Federal del Trabajo Burocrático establece en su artículo 43:

"Artículo 43.-Son obligaciones de los titulares a -- que se refiere el artículo 1o. de ésta Ley:

VI.-Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

f).-Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos -- conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

"Artículo 44.-Son obligaciones de los trabajadores:

VIII.-Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

Por su parte el Título Tercero de ésta Ley, en lo -- que trata del escalafón tenemos lo siguiente:

"Artículo 47.-Se entiende por escalafón el sistema organizado de cada dependencia conforme a las bases establecidas en éste título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas."

"Artículo 50.-Son factores escalafonarios:

I.-Los conocimientos;

II.-La aptitud;

III.-La antigüedad, y

IV.-La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

a).-Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

b).-Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

c).-Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa, aún cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador.

# ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

"Artículo 51.-Las vacantes se otorgarán a los trabajadores de la categoría inmediata inferior que acrediten mejores derechos en la valoración y calificación de los factores escalafonarios.

En igualdad de condiciones tendrá prioridad el trabajador que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia o cuando existan varios en ésta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad -burocrática."

"Artículo 52.-Los factores escalafonarios se calificarán por medio de tabuladores o a través de los sistemas adecuados de registro y evaluación que señalen los reglamentos."

Dentro de amplio ámbito de la Administración Pública enseguida asentamos como ejemplo de nuestro tema, el marco normativo del sistema de capacitación y adiestramiento del Departamento -- del Distrito Federal.

## Disposiciones Generales:

Primera.-El sistema de Capacitación es el marco en el que las dependencias y entidades del departamento del Distrito Federal, constituidas en Subsistemas, deben llevar a cabo las etapas del proceso de capacitación, sobre la base de lo que establecen la Fracción XIII del Apartado A y la Fracción VII del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los artículos 132, 153-A y 153-H de la Ley Federal del Trabajo; las fracciones I y XXVII del artículo 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; el artículo 43 y la fracción VIII del artículo 44 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio -

del Estado; las fracciones VII y XIV del artículo 18 de la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal; la fracción X del artículo 7o. y las fracciones VI y XV del artículo 30 del Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal; los artículos 159, -- 160 y 161 de las Comisiones Generales de Trabajo del Departamento del Distrito Federal; el Acuerdo que crea el Comité Mixto de Capacitación; los artículos 2, 6 y 10 de la Ley Federal de Educación; los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 7 y 21 de la Ley Nacional de Enseñanza para Adultos; y los artículos Primero, Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto y Octavo del Reglamento para la Organización de Servicios de Enseñanza Abierta.

Segunda.-Se entiende por sistema de Capacitación al conjunto de etapas, vertientes y subsistemas que pretenden elevar la calidad del servicio público y la eficiencia al interior del Departamento del Distrito Federal, mediante la capacitación y el ades tramiento de los servidores públicos. Abarca a todas las dependencias y entidades del gobierno de la Ciudad de México y su aplicación es obligatoria para todas ellas. Su operación eficaz es objeto de las evaluaciones que el Comité Mixto de Capacitación y la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, a través de la Dirección de Capacitación, realizan trimestralmente.

Tercera.-Cada subsistema integrará su propio subcomité (Central o Desconcentrado) Mixto de Capacitación, a más tardar el 31 de enero de 1990.

Cuarta.-Es obligación de los subsistemas de Capacitación del Departamento del Distrito Federal organizar, en su ámbito, los eventos de capacitación que requieran los servidores públicos para elevar la eficiencia en el trabajo y la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.



Quinta.-Todas las dependencias y entidades del Departamento del Distrito Federal, constituidas en subsistemas de Capacitación, deben observar tanto las normas y procedimientos señalados en el Sistema de Capacitación, cuanto los que se deriven de su operación.

Sexta.-Es responsabilidad de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal, a través de la Dirección de Capacitación, coordinar y dirigir las tareas del Sistema de Capacitación y verificar que sus etapas se realicen con eficiencia.

Septima.-La Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal funge como la Secretaría Técnica del Comité Mixto de Capacitación, y para el mejor desempeño de sus funciones se auxiliará en la Dirección de Capacitación.

Octava.-Los funcionarios del Departamento del Distrito Federal podrán acceder a los servicios de Capacitación que, a su nivel, provee el sistema de Capacitación. Los eventos no previstos en el sistema serán autorizados expresamente por la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal.

En lo que se refiere al Comité Mixto de Capacitación del Departamento del Distrito Federal, tenemos la siguiente referencia:

Comité Mixto de Capacitación es la instancia de validación del Sistema en su vertiente de desconcentración. Interviene en cada etapa para revisar los productos de éstas y para imprimirle dirección al Sistema de Capacitación, con fundamento en acuerdos mutuos entre las representaciones sindicales y las dependencias y entidades del gobierno de la Ciudad de México.

El Comité está organizado sobre la base de Subcomités Centrales -para las dependencias centrales- y Subcomités Desconcentrados- para las entidades desconcentradas y descentralizadas-, de modo que cada Subsistema cuente con los instrumentos de evaluación y seguimiento que, a su nivel, le impriman dinamismo al sistema.

La estructura y las áreas que conforman al Comité Mixto de Capacitación y a los Subcomités son los siguientes:

**ORGANO:** Del Comité Mixto de Capacitación, son sus integrantes: Presidencia.-Jefe del Departamento del Distrito Federal; Presidentes Adjuntos: Oficial Mayor del Departamento del Distrito Federal y Secretario General del Sindicato Unico de Trabajadores — del Gobierno del Distrito Federal.

**Miembros Directivos:** Secretarios Generales, Contador General; Coordinadores Generales.

**Secretaría Técnica:** Secretario Técnico el Director General de Administración y Desarrollo de Personal.

**Consultoría:** Consultor el Secretario Técnico de la Comisión Mixta de Escalafón.

**De los Subcomités Centrales:** Presidentes, los Directores Generales.

## CAPITULO 4

### I.-LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO COMO FINALIDAD DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

#### A.-La Estabilidad en el Empleo

Uno de los principios de justicia social que contiene nuestro derecho laboral se refiere a la estabilidad en el empleo, ese principio se puede expresar diciendo que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo.

La permanencia en el empleo se encuentra vinculada normalmente con el caracter indefinido de la relación laboral, siendo la regla fundamental, de que prueba en contrario, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho en contrario siempre quedará a cargo de patrón.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho que tiene el trabajador a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiera causa para ello.

Señala Alberto Trueba Urbina respecto a la estabilidad:

"En las relaciones de producción y en toda actividad laboral, los trabajadores han venido luchando por conservar su trabajo como medio de subsistencia de ellos y de su familia en el régimen de explotación capitalista, pues es bien sabido que antes del nacimiento del derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, tanto los obreros como los trabajadores en general estaban a expensas de los patronos, quienes no solo disponían de ellos a su antojo como mercancía, sino que podían con toda libertad despedirlos y lanzarlos a la desocupación con todas sus consecuencias. La lucha por la conservación del empleo contribuyó a conservar el régimen de explotación, pues ante todo los trabajadores tenían necesidad de trabajar para subsistir en unión de su familia; ésto originaba la pérdida de su libertad en sus relaciones laborales, pues se veían obligados o más bien constreñidos a aceptar la imposición patronal, todo al amparo de la libertad de trabajo y del ficticio principio de autonomía de la voluntad convertido en instrumento de dictadura de los empresarios."(27)

El anterior párrafo, no obstante que se refiere a la época anterior a la promulgación de la Constitución de 1917, tiene mucho de vigente, toda vez que los tiempos actuales en México son casi los mismos que reseña Trueba Urbina, ya que el desempleo es el más doloroso de los males, junto con los bajos salarios. El nuevo liberalismo del presente sexenio ha lanzado a la calle a miles y miles de trabajadores que hoy en día buscan en el subempleo la forma de subsistir. Hoy en día los trabajadores que todavía gozan de su fuente de trabajo, también son explotados y se someten a los bajos salarios y otros abusos para poder conservar precariamente su plaza, y tras de ellos existen miles de desempleados que pueden sustituirlos en caso de que pretendan hacer valer sus derechos.

(27).-TRUEBA URBINA ALBERTO.-Nuevo Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1981, pag. 298.

El derecho del trabajo en México con el nacimiento del artículo 123, los trabajadores no solo adquirieron dignidad de personas, sino que se les confirió el derecho a conservar su empleo, salvo que dieran motivo de despido. Este principio fué universalizado en todas las legislaciones de carácter social en el mundo.

El derecho a la estabilidad en el empleo se consignó en el original artículo 123 Constitucional, al señalarse que solo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa, de manera que cualquier despido arbitrario les da el derecho de exigir el cumplimiento del contrato de trabajo, o sea su reinstalación, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en los casos de despido injusto o bien a ejercer la acción de indemnización de tres meses de salario, en caso de que así le conviniera.

El original derecho social de estabilidad en el empleo decía lo siguiente:

"XXII.-El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita; estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá ésta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

En un principio la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, le dió torcidas interpretaciones al precepto anterior en relación con la fracción XXI, desvirtuando la opción de los trabajadores de obtener el cumplimiento del contrato y consiguientemente conservar su estabilidad en el empleo y en la empresa, con el pretexto de que se trataba de una obligación de hacer del derecho civil, se convirtió el precepto en una opción en favor del patrón para que éste no reinstalara obligatoriamente al trabajador.

En 1962 el Presidente Adolfo López Mateos, intentó -- restituir a los trabajadores su derecho a la estabilidad, para ello se modificó la fracción XXI del inciso "A" del artículo 123, para -- quedar de la siguiente manera:

"XXI.--Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará -- por terminado el contrato de trabajo."

También se adicionó la fracción XXII con el siguiente párrafo:

"XXII.--...La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización..."

La Ley Federal del Trabajo, previene los siguientes casos de excepción a la estabilidad en el empleo y en la empresa, en los terminos de su artículo 49, el cual señala:

"Artículo 49.-El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I.-Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;

II.-Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;

III.-En los casos de trabajadores de confianza;

IV.-En el servicio doméstico; y

V.-Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Al respecto señala Francisco Ramírez Fonseca:

"La justicia social, que el trabajador puede vivir con dignidad, significa, entre otras cosas, que éste tenga la certeza de que va a ser respetado su Contrato Individual de Trabajo. La estabilidad en el trabajo es, pues, uno de los medios de los que --

efectivamente, la Ley se vale para que los trabajadores sientan tranquilidad económica y emocional. Como se ve, éste artículo autoriza - al patrón a quebrantar de manera violenta el derecho de estabilidad, el derecho al trabajo, pero a condición de que indemnice en éstos ca sos en los términos del artículo 50...". (28)

En todos los países existe la preocupación de velar - por la continuidad de la relación laboral, las partes interesadas lo son, tanto los trabajadores que obtienen seguridad en todos sus aspectos, tanto como los patrones, ya que aunque parezca tautológico, también obtienen cierta seguridad en la relación, y además el Estado procura que la estabilidad en el empleo sea realidad toda vez que se revierte en la paz social.

#### 1.-Definiciones y Clasificación de la Estabilidad

Se han elaborado diversas definiciones respecto de lo que es la estabilidad en el empleo, tenemos por ejemplo la de Mario L. Deveali quién manifiesta:

"La estabilidad, en sentido propio, consiste en el de recho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida labo-- ral ) o sea, en el caso de existir jubilación o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o -- pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento,- sino por algunas causas taxativamente determinadas."(29)

(28).-RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Nueva Ley Federal del Trabajo Comen-- tada. México, 1987, Ed. PAC. pag. 31

(29).-L. DEVEALI MARIO. Citado en ITALO MORALES HUGO. La Estabilidad en el Empleo. México, Ed. Trillas, 1987, Pag. 17.



Este autor señala los elementos de la estabilidad relativa, y además reconoce implícitamente la existencia de otra clase de estabilidades a las cuales no se refiere.

Para Carlos de Bonhome la estabilidad es:

"Un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del Estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una, prevista por la ley, no determine la transformación de la garantía en beneficio." (30).

El análisis anterior resulta a priori toda vez que se abstiene de justificar las razones de su existencia, y se concreta a considerarla como algo valioso que se integra al patrimonio económico del trabajador mediante la intervención estatal que reconoce ese derecho.

Por su parte Hirose Pimpao señala:

"Es el derecho que todo individuo adquiere al lugar - que ocupa, después de un cierto lapso al servicio efectivo de un particular, del Estado o de los antes eutárquicos, durante el cual demuestra su capacidad para el desempeño del cargo, no pudiendo ser despedido sino en virtud de falta grave o de un motivo justo, debidamente comprobado en el expediente administrativo." (31)

Una definición más es la de Horacio D. J. Ferro:

(30).- Idem.

(31).- Idem.

"El tratamiento jurídico especial que se da a quién se halla en determinadas condiciones, es decir, quién reviste la ca lidad de permanente; sin embargo, el trabajador puede tener esa calidad, más no por eso deberá ser declarado estable. Para que ello - ocurra, es necesario que medie una limitación a la facultad de po- ner fin a la relación, es decir, que exista la protección jurídica a que nos hemos referido." (32).

Por su parte Italo Morales señala lo siguiente:

"La estabilidad es un derecho que se concede a los - asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siem- pre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la - prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas en el contrato."(33)

Existen muchas más definiciones respecto de la esta- bilidad, sin embargo es menester señalar, que casi todos los auto- res han estructurado sus definiciones hasta llegar a reunir los si- guientes elementos de la estabilidad en el empleo.

Primero, que por regla general, la duración de la -- relación de trabajo es indefinida.

Segundo, excepcionalmente podrá pactarse que se esta- blezca la relación por obra o tiempos determinados y excepcionalmen- te para la inversión de capital determinado, cuando se trate de la explotación de minas.

(32).- Ibidem pag. 18

(33).- Ibidem. pag. 19

Tercero, La subsistencia de las causas que dieron origen a una determinada relación, la prolonga por el término necesario hasta que se cumplan los fines propuestos, independientemente de la fecha originalmente prevista para la terminación.

Cuarto, Por regla general los trabajadores no podrán ser separados de su empleo sin causa justificada, de lo contrario, podrán exigir la indemnización correspondiente o la reinstalación.

Quinto, los patronos no podrán negarse a reinstalar a un trabajador, salvo que se trate de uno de los casos de excepción al principio de la estabilidad, que marca la ley.

En base a todo lo anterior se puede señalar que la estabilidad en el empleo, es actualmente en México un derecho relativo de los trabajadores, porque, así sea de manera excepcional, la relación de trabajo puede concluir por voluntad exclusiva del patrón.

## 2.-Clasificación de la Estabilidad.

Como analizamos en el inciso anterior, la estabilidad, es definida de manera variable, lo que nos lleva a la consideración de que no es universal, absoluta ni definitiva. Se ha hecho una clasificación de la estabilidad en los siguientes términos:

ESTABILIDAD ABSOLUTA es la que siempre obliga al patrón a reinstalar, mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio.

ESTABILIDAD RELATIVA se encuentra en las mismas condiciones que la absoluta, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc.

ESTABILIDAD IMPROPIA es la que jamás se traduce en la obligación de reinstalar y en todos los casos, se sustituye por el pago de una indemnización compensatoria por los daños y perjuicios que ocasiona la separación sin causa.

B.-La Capacitación como Fundamento de la Estabilidad y Ascenso en el Empleo.

La legislación laboral mexicana siempre ha mantenido un fondo social en su contenido que ha sido la vanguardia del derecho social en el mundo. Existe un nuevo rumbo en nuestra legislación a partir de 1978, en que el legislador no desarrolla un régimen de capacitación tomando como punto de partida el sistema educativo, tampoco se orienta a dar una nueva dimensión a las instituciones de formación profesional desde la perspectiva laboral, ni se empeña en lograr una fórmula para racionalizar, coordinar y ampliar lo que uno y otro camino se venía haciendo; sino que parte de una idea radicalmente distinta, que es, el reconocimiento de que la capacitación es un derecho social, y la individualización del empleador como parte obligada a dar satisfacción a ese derecho dentro de la relación laboral.

Bajo ésta perspectiva, la capacitación, integra y complementa otras instituciones como son el reconocimiento del derecho al trabajo, así como la estabilidad y el ascenso en el empleo.

Lo nuevo de la legislación laboral, es que el rumbo emprendido con las reformas de 1978, ya se insinuaba desde la ley - de 1970, y consiste en haber encarado la formación profesional dentro del sistema normativo laboral, lo que presupone, que se trata de una dimensión nueva del derecho a la formación, no contradictoria - ni excluyente de su conceptualización como una de las formas, en que se actualiza el derecho a la educación.

Se profundiza en el mundo del trabajo con normas de protección al trabajador y al trabajo mismo, marcando las diferencias naturales entre empleador y trabajador.

La capacitación y el adiestramiento hacen más diestro y capaz al trabajador, lo que en un principio también produce - el hecho de que es más estimada su mano de obra por los empleadores y sin incluir de momento el factor salarios, el trabajador capacitado, tiene cierta ventaja en la estabilidad de su empleo que el que no lo está. Aquí la capacitación juega un papel directo, y en cierto punto el más importante a efecto de analizar la capacitación y - el adiestramiento, podemos señalar que entre más preparado en su actividad sea un trabajador, más posibilidades tiene de permanecer en el puesto.

Si bien los programas de capacitación y adiestramiento, con sus beneficios y desventajas se han implementado en el ámbito de la producción en México, los resultados hasta la fecha no han sido los esperados, ni se han llenado los objetivos señalados por - el legislador. Esto no quiere decir que se ha fracasado, pero sí se debe tomar en cuenta de que no se han traducido los planes de capacitación y adiestramiento en beneficio del nivel de vida de los trabajadores.

Efectivamente el sector privado y el sector gobierno desde que se puso en vigor la legislación que obliga a la capacitación y el adiestramiento, han desarrollado un esfuerzo por dar cumplimiento a su obligación decapacitar y adiestrar, sin embargo el panorama general en el medio laboral, es el de siempre, bajos salarios, creciente desempleo, cierre de empresas, reducción de nóminas en el servicio público, y en general una economía nacional deprimida al máximo.

Otro factor de actualidad es la celebración del Tratado de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos, que en los términos más generales, quiere decir que podrán ingresar libremente — los productos de éstas dos últimas Naciones a nuestro territorio, y por supuesto, que México podrá exportar más libremente sus mercancías.

Ante éste panorama la clase trabajadora se encuentra en una coyuntura histórica que determinará en gran medida el futuro de la misma. Incluso se pretende reformar a fondo la Ley Laboral a instancia de la clase patronal, lo que en último de los casos nos llevaría a un retroceso y no un avance en la protección de los derechos de los trabajadores, debido desde luego al corte neoliberal de los últimos regímenes de gobierno.

Tradicionalmente en el sector privado la capacitación y el adiestramiento han sido considerados, más que como un beneficio como una carga, lejos de considerar que un empleado capacitado es mas diestro en el proceso productivo, se considera que es un gasto más que debe reducirse de las ganancias.

Si bien los patrones para evitar las sanciones que previene la ley implementan programas de capacitación y adiestramiento, y los llevan a la practica extendiendo las constancias correspondientes, ese ejército de trabajadores capacitados no han logrado los beneficios esperados, principalmente en lo que respecta a incrementos salariales, toda vez que lejos de los fundamentos y objetivos de la ley de capacitación, existe una política de bajos salarios que impiden beneficiarse al trabajador.

Si no se llenan las perspectivas económicas de los trabajadores capacitados, tampoco se logra la localización de nuevas fuentes de trabajo, toda vez que la economía pasa por un decremento y lejos de aumentar la inversión y la creación de las fuentes de trabajo, las ya existentes desaparecen o limitan la producción con el consecuente despido de trabajadores.

El panorama laboral para los siguientes años de ninguna manera es promisorio, toda vez que un proceso de aceleración económica que implique la creación de fuentes de trabajo, es un proceso a largo plazo, por ello, los trabajadores la única posibilidad de estabilidad en el empleo es mediante la capacitación y el adiestramiento, a efecto de hacerse indispensables en su fuente de trabajo, ya que existen miles de requirientes de empleo que pudieran sustituirlos a cambio de cualquier salario.

Más que un derecho, más que una posibilidad de aumentar sus exiguos ingresos, los trabajadores hoy en día, por medio de la capacitación y el adiestramiento cuentan con ese unico recurso para conservar la estabilidad en el empleo, y ese mecanismo debe incrementarse y perfeccionarse, ante los duros tiempos económicos por los que atraviesa la clase trabajadora.

Por otra parte debemos mencionar que existe una relación directa entre la capacitación y el ascenso en las fuentes de trabajo, ya que si como hemos mencionado, un trabajador capacitado tiene mayores posibilidades de estabilidad en el empleo, para aumentar éstas, en materia de ascenso es imprescindible que cuente con mayores conocimientos para ser tomado en cuenta en el puesto superior inmediato, toda vez que existe una gran competencia para ascender.

Señala Mario de la Cueva:

"El derecho a la estabilidad en el trabajo y el derecho al ascenso, se hallan en una relación dialéctica, pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de ascensos, éste derecho es una desembocadura natural de aquella, ya que una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona, en cambio, el ascenso realizado en los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante en la escala social." (34)

La legislación mexicana otorga preferencia para el ascenso a la antigüedad, por lo que éste principio puede entrar en conflicto con el de capacitación, ya que el trabajador más antiguo puede carecer de la capacidad suficiente para el puesto superior, o cuando el trabajador más capacitado no sea el más antiguo. En la práctica en el sector privado siempre es mejor el trabajador más capacitado, toda vez que redundará en el proceso productivo y en general en la ganancia empresarial; en cambio en el sector oficial es preferido el trabajador más antiguo para el ascenso, como retribución y reconocimiento a los años de servicio.

(34).-UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva, México, U.N.A.M., 1981, pag. 22



El presente trabajo pretende en primer término, hacer el enfoque histórico-jurídico de la institución de la capacitación y el adiestramiento, cuales son los principios sobre los que descansa, sus características y objetivos. También se llega al estudio de las relaciones que tiene con el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo.

Si bien mucho se ha avanzado en materia de capacitación y adiestramiento, tanto en el aspecto legislativo como en la aplicación de los planes y programas, todavía existe un largo camino para que los trabajadores perfeccionen sus habilidades en el proceso productivo, y vean cristalizado su esfuerzo en un mejor nivel de vida en base a su dedicación.

Pasamos enseguida a formular las conclusiones que resultan de la presente investigación, en la inteligencia de que por ser la capacitación y el adiestramiento un régimen jurídico de reciente vigencia relativamente, todavía queda un amplio campo de estudio que explorar, en tanto avance la aplicación de tales normas.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.-El derecho mexicano del trabajo se caracteriza por ser un derecho social, protector y reivindicador de la clase trabajadora, y se integra de normas que han ido plasmado las luchas que esa clase social ha desarrollado por dignificar al trabajador.

SEGUNDA.-Entre los principios por los que ha luchado el trabajador mexicano, destacan el reconocimiento a su dignidad humana, el derecho a un salario remunerador, el derecho a la seguridad y estabilidad en el empleo, su derecho a ser capacitado y ascender a puestos superiores.

TERCERA.-Uno de los problemas que tradicionalmente ha enfrentado el trabajador mexicano es su falta de oportunidades para acceder a la educación, estancándolo en un nivel precario para poder realizarse tanto como trabajador como en su condición de ser humano.

CUARTA.-Cuando el legislador enfrenta el problema del bajo aprendizaje laboral, y finalmente reglamenta el derecho a la capacitación y adiestramiento, con ello otorga a los trabajadores una nueva posibilidad de que por medio del aumento de sus habilidades, tengan acceso a niveles superiores de vida.

QUINTA.-Se ha reglamentado la capacitación y adiestramiento, como un derecho de los trabajadores y un deber de los patrones, previendo la Ley las consecuencias a que se hace acreedor el patrón que no cumpla con su obligación.

SEXTA.-Mediante los sistemas de capacitación y adiestramiento que previene la ley, el trabajador desarrolla sus habilidades en el proceso productivo, y con ello eleva sus perspectivas económicas para él y su familia, mejora su condición social; pero también el patrón recibe el beneficio que se traduce en la aplicación de los conocimientos del trabajador a sus labores, lo que eficientiza el trabajo y además se reducen los riesgos de trabajo. El Estado incluso también se beneficia en virtud de que la clase trabajadora al contar con los mecanismos para su desarrollo propicia la paz social.

SEPTIMA.-La capacitación y el adiestramiento, son por si solos objetivos tutelados por la ley laboral, sin embargo tienen relación directa con los derechos sociales de estabilidad y ascenso en el empleo. La estabilidad es una de las mayores aspiraciones de los trabajadores, mientras que el ascenso es la complementación.

OCTAVA.-En consecuencia, la capacitación o adiestramiento, la estabilidad en el empleo y el ascenso, son actualmente los problemas de fondo de la clase trabajadora, manteniendo al margen el otro gran problema que es el bajo nivel de los salarios.

NOVENA.-No basta sin embargo, que se capacite a los trabajadores o se les dé adiestramiento, es además imperioso que se acelere el crecimiento de la economía, a efecto de que no se sucedan los cierres de fuentes de trabajo, sino que por el contrario la inversión se manifieste más activa, y los trabajadores tengan acceso a mejores empleos, lo que se traduce en mejores condiciones laborales y salariales.

DECIMA.-A efecto de incentivar los beneficios de la capacitación o adiestramiento, se debe legislar en el sentido de que el trabajador que ha sido capacitado o adiestrado, de manera automática reciba un incremento salarial adecuado al esfuerzo desarrollado por el trabajador, tanto en el proceso de capacitación como en el que va a desarrollar al regresar a su labor, pues resulta del todo injusto que - aún después de la capacitación, siga ganando el mismo salario.

DECIMA PRIMERA.-Finalmente es de mencionarse que en función de que se llenen los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, en su acepción pura, estaremos ante un gran avance en el campo del derecho laboral porque así el trabajador verá incrementado su salario, tendrá mayor estabilidad en el empleo, aumentarán sus posibilidades de ascenso, y en general el proceso productivo tendrá en los trabajadores un elemento indispensable para pasar a niveles económicos - mayores, tal como lo exige el bienestar de nuestro país.

DECIMA SEGUNDA.-En general, cuando un trabajador se niegue a recibir capacitación y adiestramiento, se debe hacer un agregado al artículo 15-U a efecto de prescribir su despido por esa causa sin responsabilidad para el patrón.

DECIMA TERCERA.-No obstante las prescripciones legales existentes, - que previenen lo concerniente a la capacitación y el adiestramiento, es necesario, que a nivel individual y colectivo, los trabajadores - promuevan de manera más eficaz programas de capacitación, cumpliendo lo prescrito por la norma, pero además siendo más agresivos en la -- exigencia de éste derecho, lo cual es viable toda vez que los patronos evitan las sanciones y se benefician con la elevación de la capacidad de sus trabajadores. Es necesario que la capacitación y el adiestramiento sean de verdad una realidad, por lo que deben revisarse los preceptos legales al respecto y adecuarlos cada día a la realidad social y económica del país.

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

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ultimos Lineamientos Laborales en México. México, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, año IX, número 33 sep-dic 1978.
- BARGALATA, Hector-Hugo. La Legislación Mexicana sobre la Capacitación y el Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. México, 1981, Ed. Popular de los Trabajadores.
- CUE CANOVAS, Agustín. La Industria en México 1521-1845. México, -- Ed. Museo Nacional de Antropología e Historia.
- CANTON M., Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Mexico, 1991, Ed. PAC.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. México, 1986, Ed. Porrúa. Sexta Edición.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del trabajo. México, 1986, Ed. Porrúa.
- DUBLAN M. Y LOZANO, J.M. Colección Completa de Disposiciones Legislativas Expedidas desde la Independencia de la República.
- ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. México, 1987, -- Ed. Trillas.

JACQUES, Soustille. La Vida Cotidiana de los Aztecas. México, 1972, Ed. Fondo de Cultura Económica.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. México, 1984.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1981, Ed. Porrúa.

TENA MORELOS, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y el - Adiestramiento. México, 1981, Ed. COPARMEX.

#### LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, Ed. Porrúa, 1993.

Ley Federal del Trabajo. México, Ed. Porrúa, 1993

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional. México, Ed. - Porrúa, 1993.

#### BIBLIOGRAFIA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Libro en Homenaje al Maestro Mario de la Cueva. Serie E, Varios, número 13, México 1981.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de Derecho del - Trabajo. Tercera Edición, México, 1981.

PODER EJECUTIVO FEDERAL. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Memoria General de la -- U..E.C.A. 1978-1982.

DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Manual de Capacitación para Extensionistas Industriales julio 1985.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Informe de Labores 1987-1988.