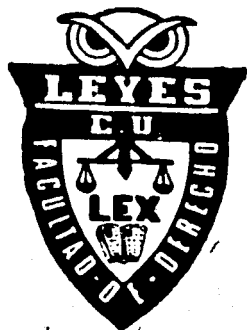


245  
975

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**



**ANALISIS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**  
**DENTRO DE LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO**  
**DEL TRABAJO MEXICANO**

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A**  
**I R M A M A Y A L O P E Z**

**México, D. F.**

**12154 1979**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**ANALISIS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**  
**DENTRO DE LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL**  
**TRABAJO MEXICANO.**

**I. Antecedentes Legales .**

- a).- Ley del año de 1931
- b).- Ley del año de 1970
- c).- Reforma Constitucional de enero de 1978.

**II. Las Reformas y Adiciones a la Ley de 1970.**

- a).- Exposición de motivos
- b).- Modificaciones generales a la Ley
- c).- Organismos de Capacitación.

**III. Capacitación y Adiestramiento .**

- a).- El derecho de los trabajadores
- b).- La obligación patronal
- c).- La intervención de la Secretaría del Trabajo
- d).- Las formas de capacitación
- e).- Obligaciones del trabajador
- f).- Facultades de las Comisiones Mixtas
- g).- Facultades de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

**IV. Resultados Inmediatos de la Capacitación y Adiestramiento**

- a).- Ventajas
- b).- Desventajas

**V. Capacitación y Adiestramiento dentro de la Teoría Integral**

- a).- Reivindicación del Trabajador contemporáneo
- b).- Futuro del trabajador dentro del Derecho Laboral.

I.

**ANTECEDENTES LEGALES .**

- a) Ley del año de 1931
- b) Ley del año de 1970
- c) Reforma Constitucional de enero de 1978

## ANTECEDENTES LEGALES

A) Ley del Año de 1931

La legislación laboral de 1931 se refería de alguna manera a la capacitación del trabajador, cuando al señalar en su artículo 28 el carácter accidental de una relación de trabajo para tomarlo como un trabajador a prueba que deberá ser considerado como de planta al concluir el término de prueba.

Se mencionaba que el patrón que utilice trabajadores con carácter accidental y mediante contrato verbal, deberá expedir cada quince días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días que hubiere trabajado y del salario y remuneración que éste haya recibido.

Se definía el contrato de aprendizaje, como aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

También se define de la siguiente manera : Contrato sinalagmático por el cual una persona, ejerciendo o habiendo ejercido un oficio, se compromete a enseñarlo a otra persona, mediante una remuneración, ya en dinero, ya en trabajo a prestar por esta. ( 1 ).

En consecuencia, aprendices son los individuos que reciben instrucción en algún arte u oficio. ( 2 ).

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

Era obligatorio para patrones y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, podrá haber, no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase.

Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados en la negociación-

Eran obligaciones del aprendiz :

- I. Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón ;
- II. Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que 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.

Eran obligaciones del maestro o del patrón, en su caso, para con - el aprendiz :

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

II. Pagarle una retribución pecunaria 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, y

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

Se interpreta que el patrón o el maestro puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad :

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



2. Por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de -  
que se trate.

Los aprendices de oficios calificados debían ser examinados cada año o en cualquier tiempo en que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante - - que designe el Inspector de Trabajo. Tratándose de Aprendizaje-marítimo, presidirá el capitán del puerto.

En el trabajo marítimo, los aprendices tenían derecho a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo, si estos se proporcionan a los demás tripulantes.

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

En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitiran - - aprendices menores de 16 años.

B) Ley del Año de 1970.

La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamentan son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos ( 3 ).

La idea de justicia social en que descansa la nueva ley, se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, especialmente con el del profesor Gustavo Radbruch y el que aparece en las Enciclopedias :

"La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común " ( 4 ).

Cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o los propietarios, no es justicia social; es tan sólo disfrazar de socialista el ius suum quique tribue re de los romanos. La función de la justicia social no es sólo tute lar en la ley y en el proceso, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los de-- rechos del proletariado. ( 5 ) .

La Ley Federal del Trabajo de 1970, se modificó de acuerdo con el Decreto Presidencial de fecha 27 de abril de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 28, para entrar en vigor el 1o. de mayo, de acuerdo al siguiente detalle :

**REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPA-  
CITACION Y ADIESTRAMIENTO , SEGURIDAD E HIGIENE Y -  
FEDERALIZACION DE ACTIVIDADES Y RAMAS.**

Se reforman los artículos 3o. 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876, a 887 y 891 , así como la denominación del Capítulo IV , Título Once de la -- Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue :

**ARTICULO 3º. -** Asimismo , es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores .

**ARTICULO 25 .-**

**I.- a VII.- . . . .**

**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 esta Ley ; y

**IX .-** Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y de más que convengan el trabajador y el patrón.

**ARTICULO 132 .-** . . . .

**I.- a XIV .-** . . . . .

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

**XVI .-** Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades .

**XVII .-** Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los cen-

tros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra ;

XVIII .- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene ;

XIX.- a XXVII .

XXVIII .- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

ARTICULO 159 .- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta 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 cumple con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante el ascenso correspondiente será para quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

#### ARTICULO 180 .-

I.- a II.- . . . .

III.- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares ;

IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley ; y ,

V.- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten .

#### ARTICULO 391 .- . . .

I. a V .- . . . .

VI.- El monto de los salarios ;

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

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

IX .- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley ; y ,

X .- Las demás estipulaciones que convengan las partes .

ARTICULO 412 .- . . .

I.- a III.- . . . .

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

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

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes .

ARTICULO .- 504

I.- a IV.- . . . .

V .- Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos :

a) Nombre y domicilio de la empresa ;

- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario :
- c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos ;
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente ; y ,
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

VI .- Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior; proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

VII .- Derogada .

ARTICULO 512.- En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que este se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

ARTICULO 523 .- . . .

I.- a IV .- . . . .

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



VI.- a XII.- . . .

ARTICULO 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 esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.

ARTICULO 527 .- La aplicación de las normas de trabajo correspondientes a las autoridades federales, cuando se trate de :

- 1.- Ramas Industriales ;
- 2.- Textil ;
- 3.- Eléctrica;
- 4.- Cinematográfica ;
- 5.- Hulera ;
- 6.- Azucarera ;
- 7.- Minera ;
- 8.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- 9.- De hidrocarburos ;
- 10.- Petroquímica ;

- 11
- 11.- Cementera ;
  - 12.- Calera ;
  - 13.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas ;
  - 14.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos ;
  - 15.- De celulosa y papel ;
  - 16.- De aceites y grasas vegetales ;
  - 17.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello ;
  - 18.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello ;
  - 19.- Ferrocarrilera ;
  - 20.- Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera ;
  - 21.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y ,
  - 22.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## II.- EMPRESAS :

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal ;

- 2.- Aquellas que actúan en virtud de un contrato o con cesión federal y las industrias que le sean conexas ; y
- 3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo de los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

ARTICULO 528.- Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanentemente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

ARTICULO 529.- En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

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

- I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones ;
- II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento ;
- III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo ;
- 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 relati--

vos a constancias de habilidades laborales ; y , --

- VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.;

**DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION  
Y ADIESTRAMIENTO .**

**ARTICULO 537 .-** El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos.

- I. Estudiar y promover la generación de empleos :
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores ;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores ; y ,
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

**ARTICULO 538.-** El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacita

ción y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la ' Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

- I. En materia de promoción de empleos
  - a) Practicar estudios para determinar las causas del -- desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana ;
  - b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, - estimando su volumen y sentido de crecimiento ;
  - c) Formular y actualizar permanentemente el Catálo-- go Nacional de Ocupaciones en coordinación con la - Secretaría de Educación Pública ;
  - d) Promover, directa o indirectamente, el aumento - de las oportunidades de empleo ;
  - e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como - procurar su correcta ejecución ;

- f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra ;
- g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y ,
- h) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia .

II. En materia de colocación de trabajadores :

- a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos ;
- b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas ;
- c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones

administrativas de la autoridades laborales ;

- d) **Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de -- Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero ;**
- e) **Proponer la celebración de convenios en materia - de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas ; y**
- f) **En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.**



C) Reforma Constitucional de Enero de 1978.

Con base a la reforma constitucional de fecha 27 de diciembre de 1977 publicado en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978, se inició las mo dificaciones en materia de Capacitación y Adiestramiento.

El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de la facultad - que le confiere el Artículo 135 de la Constitución General de la República y previa la aprobación de la mayoría de las HH. Legislaturas de los Estados, adicionó y reformó las Fracciones XII, XIII y XXXI, respectivamente del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero - de 1978, para quedar como sigue :

ARTICULO 123 . . . . .

A . . . . .

I. a XI. . . . .

XII . . . . . "Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, de berá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el esta blecimiento de mercados públicos, instalación de edi ficios destinados a los servicios municipales y cen--

tros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.

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".

XXXI.

La aplicación de las leyes de trabajo corresponde 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 :

- a) Ramas Industriales :
1. Textil ;
  2. Eléctrica ;
  3. Cinematográfica ;
  4. Hulera ;
  5. Azucarera ;
  6. Minera ;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundación de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos ;
8. De hidrocarburos ;
9. Petroquímica ;
10. Cementera ;
11. Calera ;
12. Automotriz, incluyendo auto partes -- mecánicas y eléctricas ;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos ;
14. De celulosa y papel ;
15. De aceite y grasas vegetales ;
16. Productora de alimentos, abarcando, -- exclusivamente la fabricación de los -- que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello ;
17. Elaborada de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera ;

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

b) **E m p r e s a s :**

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

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas contratos colectivos, que - hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, obligaciones patronales en materia educativa en los términos de Ley y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de CAPACITACION Y - - ADIESTRAMIENTO de sus trabajadores así como de SEGURIDAD E HIGIENE en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley Reglamentaria correspondiente.

**II.**

**LAS REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY DE 1970 .**

- a) Exposición de motivos**
- b) Modificaciones generales a la Ley**
- c) Organismos de Capacitación**

LAS REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY DE 1970A) EXPOSICION DE MOTIVOS.

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

Dentro del mismo proceso legislativo, el H. Poder Constituyente aprobó algunas reformas estructurales en la fracción XXXI, del Apartado A, del precepto constitucional de referencia, para precisar algunos conceptos y mejorar el método con que se enunciaban las materias que estaban comprendidas dentro del ámbito de aplicación federal de las leyes del trabajo.

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

Se estima conveniente destacar la reforma al artículo 527, así como la adición del 527-A de la Ley Federal del Trabajo, por considerar que, además de la federalización de las ramas industriales actividades y materias que fueron motivo de la reciente reforma

a la Fracción XXXI, del Apartado A, - - - - -  
del artículo 123 Constitucional, en tales artículos, se desarrolla la inno  
ción federalista, de primera importancia, contenida en el citado precepto  
constitucional y que se refiere a la participación directa que las Entidades  
Federativas tienen, al auxiliar a la Federación en lo relativo a la capaci-  
tación y adiestramiento de los trabajadores, así como en lo que atañe a la  
seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Tocante a la materia de seguridad e higiene en el trabajo, la reforma que  
se plantea al H. Congreso de la Unión, por el digno conducto de esa Câma  
ra de Diputados, parte de la modificación de los artículos 3º y 132 del -  
Código Laboral. En el primer precepto, se incorpora la importante decla  
ración de que, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el  
adiestramiento de los trabajadores; en tanto que, en las fracciones del ar  
tículo 132 se vigorizan las obligaciones patronales que permiten el normal  
desarrollo del trabajo, sin exponer a quienes lo prestan, a riesgos adicio-  
nales, derivados de la precaria instalación de los centros de trabajo o de-  
ficientes condiciones de funcionamiento del equipo de trabajo.

Se pretende establecer un sistema de tipo nacional en materia de seguridad  
e higiene que cubra todos los centros de trabajo y que se nutra con la parti  
cipación directa de los patrones y de los trabajadores, ya que no se ha per  
dido de vista, en momento alguno, la circunstancia de que la efectividad -  
de las normas jurídicas reside, entre otros factores, en la implantación -  
de sistemas que las instrumenten de manera idónea.



A lo anterior obedece el que, en la presente Iniciativa, se considera a las - Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene de cada empresa o establecimiento, eficaces auxiliares de las autoridades laborales, habiendo sido necesario para ello, reformar varios preceptos del Título Noveno de la Ley Federal -- del Trabajo y adicionarle, al propio tiempo, los preceptos que quedan numerados como 512A a 512-F, mismos que disponen la creación de una Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la de sendas Comisiones Consultivas Estatales en cada Entidad Federativa, asignándose a ambos órganos atribuciones de asesoría para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tanto en las industrias y actividades federales, como en aquellas que están sujetas a la jurisdicción local en cuanto al régimen general de aplicación de las leyes laborales.

En la forma que antecede, el Ejecutivo Federal contará con la participación - de órganos que le proporcionarán información apegada a la realidad y nacida de ella, por existir contacto directo entre tales Comisiones Consultivas y los problemas de seguridad e higiene que confrontan las entidades económicas del país.

La existencia de Comisiones Consultivas en cada una de las Entidades que -- componen la Federación, obedece a la variabilidad de las condiciones de seguridad e higiene que imperan en los centros de trabajo diseminados en el - país.

Se trata, pues, de que la autoridad laboral arriba mencionada cuente con el

más rico y más fiel acopio de información, para que se encuentre en aptitud de cumplir con eficacia las tareas que tiene encomendadas.

Uno de los aspectos más sobresalientes de la reforma legislativa que se está sugiriendo, estriba en crear la posibilidad de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emita instructivos que deriven del Reglamento de la Ley Federal del Trabajo que se expida para las materias de seguridad e higiene en el trabajo. De esta manera, se agilizará la actualización de las reglas de seguridad e higiene en el trabajo, pues los cambios que demande el incesante progreso tecnológico, podrán efectuarse con mayor flexibilidad y oportunidad, sin que ello se pueda interpretar como una separación del sentido de nuestro régimen constitucional.

Por último, la Iniciativa se extiende a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que, directa o indirectamente, se relacionan con la seguridad e higiene en el trabajo y con la adopción de medidas de carácter preventivo para proteger, en primer término, la salud de quienes participan en las tareas laborales y, tangencialmente, coadyuvar al mantenimiento del equilibrio ecológico del ambiente.

El Ejecutivo de mi cargo propuso una reforma a la Fracción XIII, del Apartado A, del Artículo 123 de nuestra Ley Suprema, misma que fue encontrada procedente y tramitada por el Poder Constitucional, con las solemnidades específicas que requiere la modificación del texto constitucional. Consecuentemente, ahora es imperiosa e ineludible la necesidad de reglamentar la nueve

va fracción XIII, del Apartado A, del artículo citado.

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

Dicho sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente participativo; y estar dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales, sin necesidad de variar su estructura. El diseño de todo el conjunto implica adicionar la Ley Federal del Trabajo con una serie de preceptos y de derechos y obligaciones imputables a trabajadores y patrones, a fin de integrar el correspondiente marco conceptual.

En tal virtud, la Iniciativa señala que la capacitación y el adiestramiento -- tienen como finalidades coexistentes, actualizar, y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad; prepararlo para el ascenso; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y, en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar sólidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.

Las adiciones propuestas señalan que el tiempo que se destine a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, debe estar comprendido, por lo general, dentro de la jornada de trabajo y consideran como excepciones a esta

regla en que las partes de la relación laboral pacten en forma distinta y el que se trate de un trabajador que desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe.

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

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

El derecho de recibir una constancia de habilidades laborales se hace extensivo a aquellos trabajadores no capacitados dentro de los programas de la -

empresa, pero con una experiencia en el desempeño de una actividad y con el dominio indispensable de las tecnologías respectivas y buenos hábitos de trabajo. En este caso, se dispone que el trabajador deberá presentar y --aprobar un examen de suficiencia en los términos que señale la autoridad-laboral.

La propia Iniciativa prevé la formulación de registros de trabajadores capacitados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades, lo que --permitirá planear una política de empleo y encausar debidamente a los de--mandantes de trabajo a los puestos idóneos; ya que se reconoce que el desen--volvimiento óptimo de la relación de trabajo, está en proporción directa a la congruencia que exista entre la naturaleza del puesto y las aptitudes que po--sea el trabajador.

Es importante destacar que las reformas propuestas tienden a crear siste--mas de tipo general y no a dar soluciones fragmentarias y fugaces. Por ello, se incluye en la Iniciativa la disposición expresa de que los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan las instituciones con facultades para --ello, con motivo de la conclusión de cualquier tipo de educación con carácter terminal, serán aceptados y registrados por las autoridades laborales, cuan--do el puesto o categoría a que tales documentos se refieran, figuren o sean --similares a los que se encuentren incluidos en el Catálogo Nacional de Ocu--paciones.

Se estima que de esta manera se actuará con estricta equidad y que se propiciará una integración más rápida de los titulares de tales documentos a la --vida económica del país; puesto que dicho registro tendrá también la natura

leza de instrumento de apoyo en la tarea de procurar la colocación de los trabajadores desocupados.

Desde un punto de vista operativo, la Iniciativa que se comenta, preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de cada empresa o establecimiento y concluye, en el último nivel, con la presencia de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación será Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Se señala como atribución básica de dicho organismo, el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el que se integra con cuatro renglones de semejante relevancia y que en plan óptimo deben de entenderse íntimamente interrelacionados : el estudio y promoción de la generación de empleos ; la promoción y supervisión de la colocación de los trabajadores; la organización, la promoción y la supervisión de la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores; y la existencia de registros especiales.

En atención a lo amplio del campo en que la Unidad desarrollará sus actividades y lo delicado de cada uno de los renglones antes mencionados, se prevé el establecimiento de órganos auxiliares de la Unidad precitada. Para este efecto, la Iniciativa dispone la constitución de un Consejo Consultivo Nacional y de Consejos Consultivos Estatales, integrados de manera tripartita y presididos , respectivamente por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y por los Gobernadores de las Entidades Federativas .

Para una correcta vinculación entre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y -- Adiestramiento, la Iniciativa considera la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que así lo determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Estos Comités serán integrados, conforme a las bases que se señalen, por representantes de trabajadores y patrones pertenecientes a tales ramas industriales o actividades. Las facultades de los Comités de que se trata serán: participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento; intervenir en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones; proponer sistemas de capacitación y adiestramiento, formulando recomendaciones específicas; evaluar los efectos de la capacitación sobre los procesos productivos; y, solicitar el registro de las constancias de habilidades laborales de los trabajadores; documentos que, expedidos por la institución capacitadora y autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para los efectos legales correspondientes.

Descrita la estructura a través de la cual se supervisará el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, a continuación se señala que los patrones podrán dar cumplimiento a su obligación proporcionando la capacitación o el adiestramiento dentro de la empresa o fuera de ella, con su propio personal o contratando instructores, institucio- -

nes, escuelas u organismos especializados en la elevación de las aptitudes de la mano de obra. A pesar de que las posibilidades citadas dan flexibilidad al dispositivo previsto, se estimó conveniente consignar que el patrón pueda cumplir la obligación de referencia, adhiriéndose a aquellos sistemas generales de capacitación o adiestramiento que la autoridad competente, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, decida establecer.

En cuanto a la determinación del contenido de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se instituyan en los centros de trabajo, el sistema se bifurca para dar tratamiento diverso a las empresas en que no rija contrato colectivo, y aquellas que sí cuenten en él. En este último supuesto, se dispone que los contratos colectivos deberán contener cláusulas relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos que la misma Iniciativa señala. Se deja, de esta manera, a las partes que intervienen en la relación laboral, en libertad de dotar sus programas y planes con aquellos matices particulares que requieran el tipo de proceso productivo; la marca y modelo de la maquinaria en uso; el nivel de formación alcanzado por los trabajadores; la capacidad económica de la empresa y sus posibilidades de expansión, sean éstas mediatas o inmediatas.

Una vez celebrado o prorrogado el contrato, se concede al patrón un plazo para que presente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, a fin de que se les apruebe o que se disponga que se efectúen las modi-



ficaciones que ameriten.

Ahora bien, tocante a las empresas que no rija contrato colectivo de trabajo, los patrones deberán presentar a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan decidido implantar de común acuerdo con los trabajadores. Se estipula que el término para cumplir esta obligación, se limita a los primeros sesenta días de los años impares.

Todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben de cumplir los mismos requisitos, con independencia de que se trate de empresas con o sin contrato colectivo. El artículo 153-Q dispone que tales planes y programas sólo podrán comprender periodos no mayores de cuatro años; así como referirse a todos los puestos y niveles que existan en la organización de la empresa y observar todos aquellos requisitos adicionales que la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento fije por medio de criterios generales que sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Por otro lado, y para que se respete la seguridad jurídica de que debe gozar todo gobernado, se indica que los planes que no hayan sido objetados por la autoridad dentro de los sesenta días hábiles que sigan a su presentación, se entenderán definitivamente aprobados. Esto, porque resultaría inequitativo exigir la aplicación inmediata de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, sin que se les reputara como aprobados después

de transcurrido un plazo amplio y razonable sin que la autoridad laboral - haga algún pronunciamiento sobre ellos.

Para garantizar un nivel aceptable en la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, se establecen los requisitos que deben satisfacer las instituciones privadas que deseen impartirlas, las que deben obtener un registro, mismo que se otorgará cuando se reúnan los requisitos de idoneidad que la - iniciativa fija, entre los cuales se menciona de manera especial el que los capacitadores demuestren tener una formación profesional adecuada, así como poseer conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos - propios de la rama industrial o actividad en que pretendan impartir tal capacitación o adiestramiento.

De acuerdo con la necesidad de coordinar los esfuerzos de las Entidades Públicas, la Iniciativa establece que el registro mencionado no será requerido por los particulares que estén autorizados por la Secretaría de Educación - Pública para impartir educación, caso en el cual bastará con que se acredite la existencia de la autorización respectiva y que haya congruencia entre el tipo de educación que imparten y las características de las ramas industria- les o actividades a que pertenezcan los trabajadores a quienes se pretenda - capacitar o adiestrar.

Mención especial merece la reforma al artículo 159 de la Ley, a través de - la cual se establece la importancia gradual de los distintos factores suscep- tibles de influir en el ascenso de los trabajadores, vinculando directamente la capacitación o adiestramiento con el derecho a cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor de treinta días, así como los puestos de nueva creación.

En el proceso que se comenta, se señala que, 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 - quien siendo apto, tenga mayor antigüedad, y que, ante la igualdad de condiciones de dos o más trabajadores, se preferirá al que tenga a su cargo una familia. Asimismo, se estipula que, de subsistir la igualdad, la vacante o el puesto se adjudicará a quien demuestre mayor aptitud en un examen específico.

Por otro lado y en el supuesto de que el patrón no haya cumplido las obligaciones que le corresponden en materia de capacitación y adiestramiento, se dispone que el puesto será cubierto por el trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, por el que tenga a su cargo una familia.

Es menester citar las modificaciones que esta Iniciativa propone que se introduzcan en materia del hasta ahora llamado Servicio Público del Empleo, mismo que se fortalece y que, según los términos propuestos, se denominará Servicio Nacional del Empleo y será prestado, según la jurisdicción propia de los centros de trabajo, por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento o por las entidades que resulten competentes para ello, de acuerdo con la organización estructural de cada uno de los Gobiernos de los Estados.

Sobre este particular, se prevé la posibilidad de conjuntar el concurso de - las instituciones que tenga elementos para colaborar en la promoción de las oportunidades de empleo para la mano de obra desocupada o subocupada. - Tocante a las agencias de colocaciones, se mantiene la restricción de que sólo podrán tener finalidades lucrativas aquellas que se dediquen a la contra tación de trabajadores que estén sujetos a un régimen especial. Sin embargo, se señala que el otorgamiento de autorizaciones para el funcionamiento de este tipo de agencias, se hará excepcionalmente y que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá fijar los requisitos que se deban observar en cada caso, así como las tarifas de operación correspondientes. A través de las limitaciones de referencia, se deja garantizado su correcto funcionamiento y se evita que el trabajador desempleado sea víctima de abusos o pre siones indebidas con motivo de la desesperación que normalmente invade el ánimo de quien carece de un puesto de trabajo.

Por último, se manifiesta que la Iniciativa se ajusta al nuevo texto constitucional, pues las Entidades Federativas tienen el concurso que les debe corr responder de acuerdo con la fracción XXXI, del apartado A, del artículo 123, de nuestra Carga Magna; concurso que será decisivo en la tarea de ca pacitar y adiestrar a los trabajadores.

En la participación que se otorga a las Entidades Federativas, se propone - que el legislador confiera a los Gobernadores, la facultad de presidir la Co

misión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, en virtud del contacto que ellos tienen con todos los centros de trabajo de su jurisdicción y el conocimiento profundo de los problemas que se suscitan en ellos; así como -- por la oportunidad de aprovechar la experiencia que las administraciones -- estatales han acumulado. Todo lo cual facilitará el cumplimiento de las altas finalidades que motivan esta reforma y adición a la Ley Federal del Trabajo.

En iguales condiciones la Iniciativa señala que la colaboración de las Entidades Federativas con las autoridades federales del trabajo podrán extenderse a otros aspectos.

El último punto que toca la Iniciativa, se refiere a la modificación del sistema de cuantificación de las sanciones pecuniarias que se imponen en materia de trabajo, para establecer un sistema flexible que se ajuste por sí mismo -- a las variaciones de las condiciones económicas del país. Para la operación de este sistema, se toma como base de cálculo de las sanciones económicas, la cuota diaria vigente de salario mínimo general en el lugar y tiempo en que se cometa la violación a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Como se apreciará, esta innovación preservará la ejemplaridad con que se determinó sancionar cada una de las violaciones en materia de trabajo, -- pues la actualización periódica de los salarios mínimos traerá como consecuencia el ajuste automático de las sanciones.

Todos los ajustes que se proponen cubren los requerimientos derivados de las reformas constitucionales a las que se hizo mención al inicio de esta Exposición de Motivos.

En efecto, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se precisan con claridad las obligaciones de los patrones y se sugiere la creación de órganos de asesoría que faciliten la actividad de las autoridades laborales federales y se pugna por un sistema flexible que permita mantener actualizadas las disposiciones relativas en tanto que, en los aspectos de capacitación y - adiestramiento, se fijan derechos y obligaciones, se establecen procedimientos y se dispone la creación de órganos a los cuales estará encargada la tarea de hacer realidad la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

La tarea de aplicación de las leyes laborales, es muy amplia; sin embargo, en ella deben estar empeñados los esfuerzos de todo funcionario público, - con independencia de la jurisdicción en la cual sea competente.

Reitero que el bienestar general demanda inexcusablemente la presencia de dos requisitos previos; la dignificación del hombre que trabaja y la elevación urgente de los índices de productividad.

B) Modificaciones Generales de la Ley .

A continuación detallaremos un estudio de algunas de las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo de 1970, de acuerdo con el Decreto del 27 de abril de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día siguiente y que, entró en vigor el 1o. de mayo de 1978, efectuando una comparación al texto anterior de la Ley.

LEY DE 1970

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

LEY ACTUAL

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

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

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

ASIMISMO, ES DE INTERES SO-  
 CIAL PROMOVER Y VIGILAR LA  
 CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO  
 DE LOS TRABAJADORES.

#### C O M E N T A R I O S :

Se considera también de interés social promover y vigilar la Capacitación y -  
 el Adiestramiento, en virtud de que se trata de elevar la productividad mediante



un mejor aprovechamiento de los Recursos Humanos de las Empresas, dando al trabajador nuevas oportunidades de empleo de superación en su condición de vida.

#### LEY DE 1970

ARTICULO 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I .- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II .- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado ;

III .- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible ;

IV .- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo ;

V .- La duración de la jornada ;

#### LEY ACTUAL

ARTICULO 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I .- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón ;

II .- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado ;

III .- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible ;

IV .- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo ;

V .- La duración de la jornada ;

VI .- La forma y el monto del salario ;

VII .- El día y el lugar de pago del salario .;

VIII .- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

VI .- La forma y el monto del salario ;

VII .- El día y el lugar de pago del salario ;

VIII .- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

IX .- LA INDICACION DE QUE -  
EL TRABAJADOR SERA CAPACI  
TADO O ADIESTRADO EN LOS -  
TERMINOS DE LOS PLANES Y -  
PROGRAMAS ESTABLECIDOS O  
QUE SE ESTABLEZCAN EN LA-  
EMPRESA, CONFORME A LO DIS  
PUESTO EN ESTA LEY.

#### C O M E N T A R I O S :

Se adiciona la Fracción IX, incluyendo dentro del escrito del contrato individual de trabajo lo relativo a que el trabajador será capacitado o adiestrado, según los programas que se establezcan en la empresa, dándole en esta forma a la Capacitación y al Adiestramiento la importancia que se merece, de acuerdo a las reformas, ya que anteriormente no se establecían dentro de las empresas los planes y los programas respectivos, por lo que en adelante se precisará en el contrato la forma concreta en que el patrón deberá cum

plir con la obligación de capacitar o adiestrar a su personal, a fin de ob- - -  
tener una superación del elemento humano bajo sus órdenes.

LEY DE 1970

ARTICULO 132 .- Son obligaciones de los patrones :

I .- Cumplir las disposiciones de - las normas de trabajo aplicables a - sus empresas o establecimientos;

II .- Pagar a los trabajadores los - salarios e indemnizaciones, de con formidad con las normas vigentes - en la empresa o establecimiento .

III .- Proporcionar oportunamen - te a los trabajadores los útiles, ins trumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, de - biendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siem pre que aquéllos no se hayan com - prometido a usar herramienta pro pia .

LEY ACTUAL

ARTICULO 132 .- Son obligaciones de los patrones :

I .- Cumplir las disposiciones de - las normas de trabajo aplicables a - sus empresas o establecimiento ;

II .- Pagar a los trabajadores los - salarios e indemnizaciones , de con formidad con las normas vigentes - en la empresa o establecimiento .

III .- Proporcionar oportunamen - te a los trabajadores los útiles, ins trumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, de - biendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siem pre que aquéllos no se hayan com - prometido a usar herramienta pro pia .

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo ;

IV .- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlo a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite ;

V .- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas , hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo ;

El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo ;

IV .- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlo a título de indemnización, garantía o cualquier otro.

El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

V .- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo ;

VI .- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII .- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido ;

VIII .- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios ;

IX .- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5<sup>o</sup>, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X .- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempe-

VI .- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra ;

VII .- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido ;

VIII .- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios ;

IX .- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados , electorales y censales, a que se refiere el artículo 5<sup>o</sup>. de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo ;

X .- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempe-

ñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, - siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos, - siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años ;

XI .- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría - inmediata inferior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas

ñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, - siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos los derechos, - siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años, Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años ;

XI .- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría - inmediata inferior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas

y las temporales que deban cubrirse;

XII .- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública ;

XIII .- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación de conformidad con las Leyes y Reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores ;

XIV .- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condicio-

y las temporales que deban cubrirse;

XII .- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública ;

XIII .- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación de conformidad con las Leyes y Reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores ;

XIV .- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos en centros especiales nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condicio-

nes señaladas cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos ;

XV .- Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las Autoridades de Trabajo de los Estados. Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores -

nes señaladas cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos ;

XV .- PROPORCIONAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, EN LOS TERMINOS DEL CAPITULO II BIS DE ESTE TITULO.



técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las Autoridades del Trabajo vigilarán la enseñanza de los cursos ;

XVI .- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, - las fábricas, talleres, oficinas y de más lugares en que deban ejecutarse los trabajos. En las instalaciones y manejo de las maquinarias de las mismas, drenajes, plantaciones en regiones insalubres y otros centros de trabajo, adoptarán los procedimientos adecuados para evitar perjuicios al trabajador, procurando que no se desarrollen enfermedades epidémicas o infecciosas, y - organizando el trabajo de modo que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la empresa o establecimiento ;

XVI .- INSTALAR, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE, LAS FABRICAS, TALLERES, - OFICINAS Y DEMAS LUGARES EN QUE DEBAN EJECUTARSE LAS LABORES, - PARA PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO Y PERJUICIOS AL TRABAJADOR, - ASI COMO ADOPTAR LAS MEDIDAS - NECESARIAS PARA EVITAR QUE LOS CONTAMINANTES EXCEDAN LOS MAXIMOS PERMITIDOS EN LOS REGLAMENTOS E INSTRUCTIVOS QUE EXPIDAN LAS AUTORIDADES COMPETENTES. PARA ESTOS EFECTOS DEBERAN MODIFICAR, EN SU CASO, LAS INSTALACIONES EN LOS TERMINOS QUE SEÑALEN LAS PROPIAS AUTORIDADES ;

XVII.- Observar las medidas -- adecuadas y las que fijan las leyes, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o material de trabajo, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensables a juicio de las autoridades que correspondan, para que oportunamente y de una manera eficaz, se presten los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares en donde se preste el trabajo;

XVII.- CUMPLIR LAS DISPOSICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE FIJEN LAS LEYES Y LOS REGLAMENTOS PARA PREVENIR LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES EN LOS CENTROS DE TRABAJO Y, EN GENERAL, EN LOS LUGARES EN QUE DEBAN EJECUTARSE LAS LABORES: Y, DISPONER EN TODO TIEMPO DE LOS MEDICAMENTOS Y MATERIALES DE CURACION INDISPENSABLES QUE SEÑALEN LOS INSTRUCTIVOS QUE SE EXPIDAN, PARA QUE SE PRESTEN OPORTUNA Y EFICAZMENTE LOS PRIMEROS AUXILIOS: DEBIENDO DAR, DESDE LUEGO, AVISO A LA AUTORIDAD COMPETENTE DE CADA ACCIDENTE QUE OCURRA;

XVIII.- FIJAR VISIBLEMENTE Y DIFUNDIR EN LOS LUGARES DONDE SE PRESTE EL TRABAJO, LAS DISPOSICIONES CONDUENTES DE LOS REGLAMENTOS E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD E HIGIENE;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos - que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima ;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear -

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia ;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima ;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para

para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores ;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI ;

XXIII .- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y -- fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110 - fracción IV ;

XXIV .- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instruc-

ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores ;

XXII .- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI ;

XXIII .- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y -- fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110 - fracción IV ;

XXIV .- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instruc-

ciones que tengan ;

XXV .- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables ;

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 1º , 97 y VII del artículo 110 - y enterar los descuentos a la instición bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía - para el consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al pa--trón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador ;

XXVII .- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que esta -blezcan los reglamentos ;

ciones que tengan ;

XXV .- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcion--narles los equipos y útiles indispen--sables ;

XXVI .- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artí--culo 1º , 97 y VII del artículo 110 , - y enterar los descuentos a la instición bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía - para el consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al pa --trón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador ;

XXVII .- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que esta -blezcan los reglamentos ;

XXVIII .- PARTICIPAR EN LA INTE -GRACION Y FUNCIONAMIENTO DE -LAS COMISIONES QUE DEBAN FOR -MARSE EN CADA CENTRO DE TRABA JO, DE ACUERDO CON LO ESTABLE -CIDO POR ESTA LEY .

## C O M E N T A R I O S :

Se reforma la Fracción XV, mencionando dentro de las obligaciones de los patrones la de Capacitación y Adiestramiento de su personal, las que se deberán de hacer en los términos del Capítulo III Bis, dentro del que se contienen las disposiciones a que deben sujetarse los patrones para hacer una realidad el que se capacite efectivamente a su personal. El sistema beneficia a los trabajadores, quienes podrán intervenir con más aptitud, en el proceso productivo, con posibilidades de mejorar su situación a los patrones al incrementar su producción por contar con elementos más calificados para el desarrollo de las labores y en última instancia, a la sociedad que podrá tener a su disposición -- mejores y más efectivos satisfactores.

Las fracciones XVI, XVII y XVIII se reforman en materia de seguridad industrial, no estableciéndose comentario particular al respecto, ya que el objetivo de este estudio es particularmente sobre el aspecto de la capacitación y el adiestramiento del personal de las empresas.

La fracción XXVIII se adiciona obligando al patrón a participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deben formarse en cada centro -- de trabajo; señalando en esa forma la actividad que deben desarrollar los patrones para intervenir directamente en establecer y mantener las comisiones mixtas de adiestramiento y capacitación dentro del centro de trabajo, con la -- representación de patrones y trabajadores para que de dichas comisiones re-- sulten las necesidades específicas del personal de la empresa debe tener sus -- propias necesidades distintas a las demás empresas

ARTICULO 159 .- Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o cuando se crea un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y, en igualdad de circunstancias, el que tenga a su cargo una familia.

Si el patrón cumplió con la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV el trabajador al que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesaria para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o escuela de capacitación por

ARTICULO 159 .- LAS VACANTES DEFINITIVAS, LAS PROVISIONALES CON DURACION MAYOR DE TREINTA DIAS Y LOS PUESTOS DE NUEVA CREACION, SERAN CUBIERTOS ESCALAFONARIAMENTE, POR EL TRABAJADOR DE LA CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR, DEL RESPECTIVO OFICIO O PROFESION .

SI EL PATRON CUMPLIO CON LA OBLIGACION DE CAPACITAR A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA CATEGORIA INMEDIATA INFERIOR A AQUELLA EN QUE OCURRA LA VACANTE, EL ASCENSO CORRESPONDERA A QUIEN HAYA DEMOSTRADO SER APTO Y TENGA MAYOR ANTIGUEDAD. EN IGUALDAD DE CONDICIONES, SE PREFERIRA AL TRABAJADOR QUE TENGA A SU CARGO UNA FAMILIA Y, DE SUBSISTIR LA IGUALDAD DE ESTA CIRCUNSTANCIA, AL QUE, PREVIO EXAMEN, ACREDITE MAYOR APTITUD.

medio de un examen o de un período de prueba no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos, contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto.

SI EL PATRON NO HA DADO CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACION QUE LE IMPONE EL ARTICULO 132, FRACCION XV, LA VACANTE SE OTORGA RA AL TRABAJADOR DE MAYOR ANTIGUEDAD Y, EN IGUALDAD DE ESTA CIRCUNSTANCIA, AL QUE TENGA A SU CARGO UNA FAMILIA.

TRATANDOSE DE PUESTO DE NUEVA CREACION PARA LOS CUALES, POR SU NATURALEZA O ESPECIALIDAD, NO EXISTAN EN LA EMPRESA TRABAJADORES CON APTITUD PARA DESEMPEÑARLOS Y NO SE HAYA ESTABLECIDO UN PROCEDIMIENTO PARA TAL EFECTO EN EL CONTRATO COLECTIVO, EL PATRON PODRA CUBRIRLOS LIBREMENTE.

EN LOS PROPIOS CONTRATOS COLECTIVOS Y CONFORME A LO DISPUESTO EN ESTA LEY, SE ESTABLECERA LA FORMA EN QUE DEBERAN ACREDITARSE LA APTITUD Y OTORGARSE LOS ASCENSOS.



## C O M E N T A R I O S :

La reforma de este artículo señala que cuando el patrón cumple con la obligación de capacitar a sus trabajadores de la categoría inmediata inferior, en caso de un ascenso, dicho ascenso corresponderá, en primer lugar, al más apto y de mayor antigüedad, o en igualdad de situaciones, al que constituye la fuente de ingresos de su familia. Este sistema reconoce mayor privilegio en favor del patrón a los beneficios que rinde la capacitación dentro del centro de trabajo, en contra del principio de antigüedad defendido por el escalafón ciego establecido por los trabajadores, de donde resulta que de aquí en adelante se toma muy en cuenta dentro de la Ley el cumplimiento del patrón a la obligación de capacitar a su personal. En el caso contrario, o sea, cuando el patrón no cumple con la capacitación de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, como una especie de sanción a la falta de cumplimiento de la obligación de capacitar al personal, el ascenso será cubierto por el más antiguo, lo que impide que el patrón cuente con el personal más capacitado. Finalmente, para los puestos de nueva creación, el patrón podrá cubrirlos libremente, por no estar prevista la capacitación correspondiente, en cuyo caso no está obligado al patrón a respetar antigüedad alguna .

ARTICULO 180 .- Los patrones que tengan a su servicio menores de die ciséis años están obligados a :

I .- Exigir que se les exhiban los -- certificados médicos que acrediten- que están aptos para el trabajo ;

II .- Llevar un registro de inspec- ción especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de -- trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III .- Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas esco- lares y asistir a escuelas de capa- citación profesional ; y

IV .- Proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que les - solicite.

ARTICULO 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de die ciséis años están obligados a :

I .- Exigir que se les exhiban los -- certificados médicos que acrediten- que están aptos para el trabajo ;

II .- Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento , clase de trabajo- horario , salario y demás condicio- nes generales de trabajo ;

III .- DISTRIBUIR EL TRABAJO A FIN DE QUE DISPONGAN DEL TIEMPO NE- CESARIO PARA CUMPLIR SUS PRO - GRAMAS ESCOLARES ;

IV .- PROPORCIONARLES CAPACITA- CION Y ADIESTRAMIENTO EN LOS - TERMINOS DE ESTA LEY ; y

V .- PROPORCIONAR A LAS AUTORI - DADES DEL TRABAJO LOS INFORMES QUE SOLICITEN .

## C O M E N T A R I O S ;

Se adiciona con el contenido de la fracción IV, en la que se establece la obligación de proporcionar Capacitación y Adiestramiento en los términos señalados por la Ley, a los menores de 16 años que sean trabajadores. Suprime la anterior obligación de facilitar su asistencia a escuelas de Capacitación profesional. Es más conveniente que el menor adquiera conocimientos que le permitan su mejoramiento y lo habiliten en sus funciones, resultando más concreta la obligación que se establece con la reforma de este artículo, ya que los patrones tienen una obligación más directa con la nueva disposición.

ARTICULO 391.- El contrato contendrá :

- I .- Los nombres y los domicilios de los contratantes ;
- II .- Las empresas y establecimientos que abarque ;
- III .- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada ;
- IV .- Las jornadas de trabajo ;
- V .- Los días de descanso y vacaciones ;
- VI.- El monto de los salarios ; y

ARTICULO 391 .- El contrato contendrá :

- I .- Los nombres y los domicilios de los contratantes ;
- II .- Las empresas y establecimiento que abarque ;
- III .- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada ;
- IV .- Las jornadas de trabajo ;
- V .- Los días de descanso y vacaciones ;
- VI .- El monto de los salarios ;

VII .- Las demás estipulaciones  
que convengan las partes.

VII .- LAS CLAUSULAS RELATIVAS  
A LA CAPACITACION O ADIESTRAMIEN -  
TO DE LOS TRABAJADORES -  
EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENT  
TO QUE COMPRENDA :

VIII .- DISPOSICIONES SOBRE LA -  
CAPACITACION O ADIESTRAMIEN -  
TO INICIAL QUE SE DEBA IMPAR -  
TIR A QUIENES VAYAN A INGRESAR  
A LABORAR A LA EMPRESA O ES -  
TABLECMIENTO :

IX .- LAS BASES SOBRE LA INTE -  
GRACION Y FUNCIONAMIENTO DE  
LAS COMISIONES QUE DEBAN INTE  
GRARSE DE ACUERDO CON ESTA -  
LEY ;

X .- LAS DEMAS ESTIPULACIONES  
QUE CONVENGAN LAS PARTES .

## COMENTARIOS :

Es una reforma obligada la que dispone que en el contenido de los contratos colectivos se incluyan cláusulas referentes a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores así como sobre la capacitación inicial para los que van a ingresar al trabajo y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben establecerse conforme a la Ley. Estas nuevas disposiciones señalan el beneficio para el sindicato de que se pueda tener en cuenta directamente su opinión en las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, a fin de detectar las necesidades de capacitación reales dentro de cada puesto y los requisitos de la capacitación inicial de los nuevos trabajadores que ingresen dentro de la empresa, obteniendo la clase trabajadora de superarse en su nivel de vida y en sus conocimientos, a fin de mejorar económicamente dentro del mercado de trabajo.

## LEY DE 1970

ARTICULO 412 .- El contrato-ley contendrá :

I .- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y - de los patrones que concurrieron a la convención ;

II .- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresion de regir en todo el territorio nacional ;

III .- Su duracion, que no podrá exceder de dos años ;

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

V .- Las demas estipulaciones -- que convengan las partes .

## LEY ACTUAL

ARTICULO 412.- El contrato-ley contendrá :

I .- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y - de los patrones que concurrieron a la convención ;

II .- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresion de regir en todo el territorio nacional ;

III .- Su duracion, que no podrá exceder de dos años ;

IV .- LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEÑALADAS EN EL ARTICULO - 391, FRACCIONES IV, V, VI y IX.

V .- LAS REGLAS CONFORME A -- LAS CUALES SE FORMULARAN LOS PLANES Y PROGRAMAS PARA LA - IMPLANTACION DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN - LA RAMA DE LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE ; Y

VI .- LAS DEMAS ESTIPULACIONES QUE CONVENGAN LAS PARTES .

**COMENTARIOS:**

En el contrato ley se deben incluir las reglas para los planes y programas de la Capacitación y el Adiestramiento según la nueva fracción V de este artículo, de acuerdo con los mismos argumentos que se han mencionado para los contratos colectivos y el contrato individual escrito, ya que las reglas para los planes y programas de Capacitación ocupan un renglón muy importante -- dentro de la redacción del contrato-ley, ya que representa la oportunidad de la clase trabajadora para lograr su superación sobre la base de los conocimientos que proporcionan la Capacitación y el Adiestramiento.

## LEY DE 1970

ARTICULO 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes :

I .- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste ;

II .- Cuando tengan a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, estará atendida por personal competente bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación ;

## LEY ACTUAL

ARTICULO 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes :

I .- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste ;

II .- Cuando tengan su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación ;



III .- Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, - instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.

IV .- Previo acuerdo con los trabajadores podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u -- hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los - trabajadores, para que presten -- los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores ;

V .- Dar aviso de los accidentes - ocurridos a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo dentro de las setenta y dos horas siguientes

III .- Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar - un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario.

IV .- Previo acuerdo con los trabajadores podrán los patrones celebrar -- contratos con sanatorios u hospitales -- ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores ;

V .- DAR AVISO ESCRITO A LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL AL INSPECTOR DEL -- TRABAJO Y A LA JUNTA DE CONCILIACION PERMANENTE O LA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, DENTRO - DE LAS SETENTA Y DOS HORAS SIGUIENTES, DE LOS ACCIDENTES QUE OCURRAN, PROPORCIONANDO LOS SIGUIENTES DATOS Y ELEMENTOS :

- a) NOMBRE Y DOMICILIO DE LA EMPRESA.
- b) NOMBRE Y DOMICILIO DEL TRABAJADOR, ASI COMO SU PUESTO O CATEGORIA Y EL MONTO DE SU SALARIO.
- c) LUGAR Y HORA DEL ACCIDENTE, CON EXPRESION SUCINTA DE LOS HECHOS.
- d) NOMBRE Y DOMICILIO DE LAS PERSONAS QUE PRESENCIARON EL ACCIDENTE. Y
- e) LUGAR EN QUE SE PRESTA O HAYA PRESTADO ATENCION MEDICA AL ACCIDENTADO.

VI.- En caso de muerte por riesgo de trabajo, dar aviso a las mismas autoridades, tan pronto como tengan conocimiento de ella ; y

VI.- TAN PRONTO SE TENGA CONOCIMIENTO DE LA MUERTE DE UN TRABAJADOR POR RIESGOS DE TRABAJO, -- DAR AVISO ESCRITO A LAS AUTORIDADES QUE MENCIONA LA FRACCION -- ANTERIOR, PROPORCIONANDO, ADEMAS DE LOS DATOS Y ELEMENTOS -- QUE SEÑALA DICHA FRACCION, EL NOMBRE Y DOMICILIO DE LAS PERSONAS

NAS QUE PUDIERAN TENER DERECHO  
A LA INDEMNIZACION CORRESPON --  
DIENTE .

VII.- Proporcionar a la Junta -  
o al Inspector del Trabajo los -  
datos y elementos de que dispon-  
gan, especialmente los siguien-  
tes :

- a) Nombre y domicilio del tra-  
bajador y de la empresa.
- b) Lugar y hora del accidente.
- c) Nombre y domicilio de las -  
personas que lo presenciaron
- d) Lugar en que esté siendo aten-  
dido el accidente.
- e) Trabajo que desempeñaba
- f) Salario que devengaba
- g) Nombre y domicilio de las --  
personas a quienes pueda co-  
rresponder la indemnización  
en caso de muerte.

## C O M E N T A R I O S

Las fracciones V y VI de este artículo se reforman en aspectos de seguridad industrial, los cuales no forman parte del estudio en el que nos estamos refiriendo exclusivamente a las disposiciones relativas a la Capacitación y al Adies tramiento.

C) Organismos de Capacitación.

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento - esta a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismos desconcentrados dependiente- de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Servicio Público del Empleo a cargo de autoridades administra- tivas, viene a sustituir a las Bolsas de Trabajo. Sus funciones - no son públicas sino de carácter social; en la inteligencia de que este servicio será gratuito para resolver el problema del desem- pleo y las funciones de la institución serán objeto de reglamenta- ción especial. Asimismo se reglamentarán los servicios priva- dos para proporcionar empleos, en cuyas prevenciones se deter- minarán los casos de excepción en que las agencias privadas - - pueden conseguir fines lucrativos en relación con profesiones -- especiales, pero el servicio siempre será gratuito para los que pretendan trabajo. ( 6 )

De conformidad con lo anterior a la Unidad Coordinadora del - Empleo, Capacitación y Adiestramiento corresponden las siguien- tes actividades :

**I. En Materia de Promoción de Empleos :**

- a) **Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana ;**
- b) **Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento.**
- c) **Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.**
- d) **Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo ;**
- e) **Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución ;**

- f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra ;
- g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas ; y
- h) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

## II. En Materia de Colocación de Trabajadores :

- a) Encausar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos ;
- b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas ;
- c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les imponga la ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales ;
- d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación de Patrimonio Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores,

en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus -  
servicios en el extranjero ;

- e) Proponer la celebración de convenios en materia de coloca- -  
ción de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas ; y ,
- f) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamen-  
tos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
en esta materia.

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 juz- -  
gue 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 in  
dustrial o actividad, la expedición de criterios generales que -  
señalen los requisitos que deban observar los planes y progra-  
mas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del --



Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que co--  
rresponda ;

- d) Autorizar y registrar, a las instituciones o escuelas que descen  
impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; su--  
pervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la au  
torización y cancelar el registro concedido ;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, 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 confor-  
me al procedimiento de adhesión convencional.
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse
- h) Establecer Coordinación con la Secretaría de Educación Pública  
para implantar planes o programas sobre capacitación y adies-  
tramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de  
certificados conforme a lo dispuesto en la Ley, en los orde -  
namientos educativos y demás disposiciones en vigor ;

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

IV. En Materia de Registro de Constancias de Habilidades laborales :

a) Establecer registros 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 confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes .

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de - -

Educación Pública, de la Secretaría de Comercio, de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como secretario del mismo, el Coordinador General de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo.

Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local. La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones -

locales de trabajadores y tres representantes de la organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patronos en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las -- invitaciones que se requieran.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a -- su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.

Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para el desempeño de sus funciones.

El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el -- régimen de aplicación de esta Ley, por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento o por los órganos -- competentes de las Entidades Federativas.

Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que la citada Dependencia, a través de la Unidad respectiva, esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.

Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos. El servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

III.

**CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

- a) **El derecho de los trabajadores**
- b) **La obligación patronal**
- c) **La intervención de la Secretaría del Trabajo**
- d) **Las formas de capacitación**
- e) **Obligaciones del Trabajador**
- f) **Facultades de las Comisiones Mixtas**
- g) **Facultades de los Comités Nacionales de Capacitación  
y Adiestramiento.**

## CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

### A) El Derecho de los Trabajadores :

Es conveniente mencionar como antecedentes el Derecho de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, el nacimiento de los derechos sociales de carácter fundamental, es indispensable exponer en grandes líneas la transformación del derecho constitucional.

¿En qué momento nace el derecho constitucional ? En el instante mismo en que el Estado es limitado por el Derecho ( 7 ).

En nuestro país, un importantísimo movimiento político, ocurrido a principios de este siglo, origina la transformación del derecho constitucional : La Revolución Mexicana de 1910. Esta revolución cuya fundamentación fue esencialmente democrática, derrumbó la dictadura del General Porfirio Díaz, consolidada a través de más de treinta años de ejercicio del poder público.

Nuestro movimiento revolucionario, que tuvo por objeto confirmar principios democráticos, proyectó más tarde, principios sociales ( 8 ).

Ahora bien nos preguntamos ¿Qué es una Constitución Política -- Social ? .

Es la conjugación en un solo cuerpo de leyes fundamentales de materias que integran la Constitución Política y de estrados, necesidades y aspiraciones de los grupos humanos que forman el subsuelo ideológico de la Constitución Social; es correlación de fuerzas - políticas y sociales, elevadas al rango de normas fundamentales.

( 9 ) .

La Constitución Política-Social se caracteriza por su esencia política y social, incluyendo en su sistemática derechos individuales y derechos sociales; reglas especiales en favor de los individuos - vinculados socialmente, o bien, de los grupos humanos que constituyen las clases económicamente débiles ( 10 ) .

¿Qué entendemos por una Política Social ?

Es el nombre moderno de la acción del estado como poder moderador o conciliador de la lucha de clases sociales por su porvenir económico ...

Así : "... Una acción espontánea y organizada de transformación social ( 11 ) .

Encontramos que el pensamiento social en México siempre ha sido avanzado, lo que es confirmado a cada paso por economistas y sociólogos.



En efecto, antes de Carlos Marx y Federico Engels bosquejan la teoría del materialismo histórico, ya en nuestro país Don Mariano - Otero, tres años antes de la publicación de "La Sagrada Familia ", había sustentado las mismas ideas en su libro: "Ensayo sobre el verdadero estado de la cuestión Social y política que se agita en la República Mexicana; año de 1842 ; hablaba de un pueblo mal vestido, de un pueblo hambriento que ambicionaba su mejoramiento y de la influencia de la economía en la historia. ( 12 )

Don Mariano Otero dice : " ... ese pueblo mal vestido, mal alojado y mal alimentado no puede ser indudablemente feliz, - ni le será tampoco dado adquirir las ventajas sociales que suponen siempre la perfección del espíritu ... lo que resultaría no sólo el bien material de la abundancia, sino las ventajas con siguientes al cultivo y preparación de las artes mecánicas y de las ciencias, con lo que la instrucción sustituiría a la ignorancia, las sociabilidad al aislamiento, y la dulzura de costumbres a la dureza de carácter.

Los documentos que contienen las teorías políticas y económicas sociales que alimentan y que le dan enjundia, a nuestra -- ley fundamental, son los siguientes :

El derecho de Hidalgo de 6 de diciembre de 1810, que prohíbe la esclavitud; las resoluciones de Morelos que ordenan la confiscación de bienes extranjeros, el reparto de tierras, la mejor distribución de la riqueza nacional y la transformación de la administración pública ; el Plan de Ayutla de 10. de marzo de 1854, las Leyes de Reforma; el programa del liberal mexicano de 10. de julio 1906; el Plan de San Luis Potosí de 1910, el plan de Ayala de 1911; el Plan Orozquista de 1912; el decreto reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914; la Ley Agraria de 6 de enero de 1915... aquí está la teoría del socialismo constitucional Mexicano; aquí están la esencia de la Mexicanidad y las fuentes de nuestra legislación Social aquí están las bases de los nuevos conceptos de Estado y Derecho aquí están las aspiraciones, y necesidades del pueblo Mexicano que se plasmaron en los Artículos 3o., 5o., 27 , 28 , y -- 123 de la Constitución, cuya doctrina social se manifiesta en -- franco sentimiento proteccionista del proletariado y de todos los grupos débiles de la colectividad.

La doctrina social de México es propia, no es producto de exotismo jurídico, ni de imitaciones extralógicas. ( 13 ).

Antes de referirnos a las garantías sociales hay que entender -- las garantías individuales.

Las garantías individuales, se fundamentaron principalmente en cuatro principios básicos; Igualdad, libertad, seguridad y propiedad, y son los siguientes derechos del hombre individuo.

El estado no puede limitarse a reconocer exclusivamente la independencia jurídica del hombre, sino que tiene que reconocer -- también su independencia económica social ... ( 14 ).

Y definimos las garantías sociales :

Son derechos establecidos por el estado para tutelar a la sociedad, a los campesinos, a los trabajadores, a los artesanos, como grupos y en sus propias personas, así como a los demás económicamente débiles, en función del bienestar colectivo. ( 15 ).

La primera constitución del mundo que estableció derechos sociales en favor del hombre-masa fue la mexicana de 1917.

En efecto el Artículo 3o. consagra los derechos de educación; nos dice así : "La educación que imparta el estado - Federación, Estado, Municipios - tendrá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará con él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la injusticia.

En el artículo 5o. La parte final del precepto dispone que : - -  
"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio con-  
venido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año  
en perjuicio del trabajador, y no podrá entenderse, en ningún -  
caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los de  
rechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho - -  
contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste  
a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún ca-  
so pueda hacerse coacción sobre su persona ".

Otro privilegio social en favor de los trabajadores se previene -  
en el Artículo 21, que le otorga a la autoridad administrativa la  
facultad de imponer multas, por violación de los reglamentos -  
gubernativos, cuando establece expresamente que: "Si el infrac-  
tor fuese jornalero u obrero, no podía ser castigado con una mul  
ta mayor del importe de su jornal o sueldo de una semana.

El artículo 27 en su primer párrafo declara : "La propiedad --  
de las tierras y aguas comprendidas dentro de los límites del -  
territorio nacional corresponden originariamente a la nación, la  
cual ha tenido, y tiene el derecho de transmitir el dominio de ellas  
a los particulares, constituyendo la propiedad privada." Otra ga  
rantía social se consigna, en el siguiente párrafo del propio artí-  
culo :

"La nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular el aprovechamiento de los elementos naturales, susceptibles de apropiación, para hacer una distribución equitativa de la riqueza pública y de cuidar de su conservación, con este objeto, se dictarán las medidas necesarias -- para el fraccionamiento de los latifundios; para el desarrollo de la pequeña propiedad agrícola en explotación para la creación de nuevos centros de población agrícola con las tierras y aguas que le sean indispensables; para el fomento de la agricultura -- y para evitar la destrucción de los elementos naturales y los daños que la propiedad pueda sufrir en perjuicio de la sociedad.

Estas garantías sociales corresponden a grupos importantes de la colectividad mexicana. Evidencian la transformación de la propiedad privada en función social.

Garantías sociales importantísimas se consignan como complementarias del fraccionamiento de los latifundios, en la fracción VIII del Artículo 27, que preceptúa la nulidad de las enajenaciones de tierras, aguas y montes pertenecientes a los pueblos, rancherías, congregaciones o comunidades, hechas por jefes políticos, gobernadores de los estados o cualquier otra autoridad local en contravención a lo dispuesto en la ley de 25 de junio de 1856 y demás leyes y disposiciones relativas. Así co-

mo las concesiones, composiciones o ventas de tierras, aguas y --  
montes, desde el día 1o. de diciembre de 1876. Esta nulidad com-  
prende todos los actos del régimen porfirista que causó grandes --  
perjuicios a las masas de población indígena.

Y finalmente, en el propio Artículo 27 existen otras garantías socia  
les especialmente para campesinos, a efecto de restituirlos y de do  
tarlos de tierras y aguas. Por supuesto, que el ejecutivo Federal  
tiene la obligación de cumplir con los principios de la Revolución -  
Mexicana que estimulan la política social de favorecer a los núcleos  
de población que necesita tierras y aguas para su subsistencia. (16 )

También se consignan garantías sociales en los Artículos 28 y 123  
que posteriormente nos referiremos en forma exclusiva.

Es pertinente manifestar que frente a la libertad religiosa que no  
constituya delito penado por la ley y a los actos de culto público -  
que se celebren precisamente en los templos (Art. 24 ), el Artículo  
130 encomienda al estado la facultad de intervenir en materia de  
culto y disciplina externa, con el propósito de proteger socialmen  
te a la colectividad, limitando los derechos individuales en el sen-  
tido de que sólo pueden ejercer el número máximo de ministros -  
en los cultos determinados por la ley. También limitan la liber-  
tad individual la prohibición expresa para los ministros de los --  
cultos de . . . . .

"hacer crítica de las leyes fundamentales del país, de las autoridades en particular o en general del gobierno; no tendrán voto activo, ni pasivo, ni derecho de asociarse con fines políticos". Asimismo se prohíbe a las publicaciones de carácter confesional comentar asuntos políticos, y a las agrupaciones políticas que tengan como título alguna palabra o indicación religiosa.

Por último, se declara la incapacidad legal de los ministros de los cultos para heredar por sí o por interposita persona. ( 17 ).

En cuanto a los derechos de los trabajadores respecto al tema del presente trabajo de Capacitación y Adiestramiento podemos mencionar los siguientes :

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad.
2. Prepararlo para el ascenso
3. Prevenir riesgos de trabajo
4. Incrementar la productividad.
5. Abrir a la población trabajadora, perspectivas más alentadoras.

**B) La Obligación Patronal .**

De conformidad con la Reforma a la Ley Federal de Trabajo del pasado día 28 de abril de 1978, las empresas se encuentran frente a una nueva obligación en el marco de las prestaciones laborales, ahora por lo que se refiere a la Capacitación y Adiestramiento de sus trabajadores .

Dicha obligación vigente para quienes celebren revisión de Contrato Colectivo de Trabajo en el año de 1978 o a partir de 1979 para quienes no esten en ese supuesto, debe representar para la empresa la oportunidad de alcanzar niveles de desarrollo y expansión económica altamente satisfactorios, cuya vía directa no es más que el apoyo en el rendimiento o productividad máxima de sus recursos humanos, que sólo puede lograrse a través de la Capacitación y Adiestramiento.

Es evidente la carga administrativa y económica que esta prestación implica, pero en este supuesto a diferencia de otras prestaciones también obligatorias, la erogación efectuada significa una inversión totalmente recuperable, muy probablemente a mediano



plazo.

Ahora bien, debemos recordar que para evitar sucesos ya vividos en el pasado , la empresa debe cuidar el reflejo de su propia ima gen en el beneficio concedido al trabajador a través de la presta - ción y no reducir a la calidad de aportador o cotizador como acon tece con otras prestaciones legales . Para este efecto, es neces ario que la empresa diseñe sus propios programas de capacitación y adiestramiento de conformidad con sus propias necesidades ; - presentarlo a su aprobación a la Comisión Mixta que conforme a la Ley debe integrarse y registrarlo con las Autoridades Labora - les en un último toque que no significa más que el cumplimiento - de una formalidad legal. De no adoptar esta postura , no sería - difícil pensar en el surgimiento de una Institución de Capacita - ción a nivel Nacional , que marcando los lineamientos sobre la - materia , traduzca el esfuerzo empresarial en la simple apor - tación económica .

Así podemos señalar entre las primeras obligaciones para el patrón las siguientes :

1. **Incluir en el Contrato Individual de Trabajo la indicación de -  
que el trabajador será capacitado conforme a la Ley.**
  
2. **Pactar con el Sindicato :**
  - a) **Lo relativo a capacitación y adiestramiento .**
  
  - b) **Lo relativo a la capacitación y adiestramiento inicial para los  
trabajadores de nuevo ingreso .**
  
  - c) **Las bases de integración de las comisiones que deban ser inte-  
gradas dentro de alguna empresa :**  
  
**La del reparto de utilidades , la del escalafón o antigüedad ; la -  
relativa a la formulación del Reglamento Interior de Trabajo ; -  
la de Higiene y Seguridad ; la de vigilancia en los Contratos - - -  
Ley y Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento .**

3. Someterse a la Secretaría de Trabajo en todo lo relativo a capacitación, adiestramiento, seguridad e higiene.  
Nueva competencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:
4. La Industria Calera; la de Autopartes Mecánicas y Eléctricas Automotrices; la Química, la de Fabricación de Alimentos Envasados - o que se destinen al envase y empaque; la de Bebidas Enlatadas o - que se destinen al envase o empaque; la Industria Maderera Básica; la Vidriera; las Empresas que ejecuten trabajos en la zona marítima exclusivamente de la Nación.
5. Pagar multas calculadas sobre salarios mínimos legales vigentes cuando se infringe alguna norma de la Ley Federal del Trabajo.
6. Proporcionar capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores (incluyendo eventuales ).
7. Extender la constancia de capacitación a través de la Comisión - Mixta respectiva a los trabajadores capacitados y aprobados .
8. Ascender a los trabajadores en los casos que haya obligación de - hacerlo como sigue :

- a) Si el patrón dió capacitación a todos los de la categoría - inmediata inferior, el ascenso corresponderá al más apto y con mayor antigüedad ;
- b) Si no dió cumplimiento a la obligación de capacitación - otorgará la vacante al trabajador de mayor antigüedad; -
- c) Si se trata de un puesto de nueva creación, habrá libertad de cubrir el puesto por el patrón.

**COMO CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES DE CAPACITACION  
Y ADIESTRAMIENTO.**

1. En los Contratos Colectivos se establecerá la forma en que deba acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Cuando no hay Contrato Colectivo, se deban modificar los - contratos individuales para el personal de nuevo ingreso.

2. La capacitación se debe pactar por escrito para que se lleve a - cabo dentro de la empresa o fuera de ella; con personal de la empresa o con personal especialmente contratado o con instituciones ajenas pero registradas en la Secretaría del Trabajo. La capacitación se puede impartir dentro de las horas de jornada de trabajo - preferentemente pero puede hacerse fuera de ella.

Si el trabajador se va a capacitar para una actividad distinta a la de su puesto, la capacitación se dará fuera de las horas de trabajo.

3. La capacitación y adiestramiento deben tener por finalidad perfeccionar los conocimientos del trabajo; prepararle para una nueva vacante; prevenir riesgos, incrementar la productividad y mejorar las aptitudes.
4. El patrón puede exigir que los trabajadores asistan puntualmente a las sesiones de capacitación y cumplan con los programas respectivos.
5. A través de la integración de Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento se vigilará la operación del sistema y procedimientos pendientes a mejorar la capacitación.
6. Los patrones deben presentar ante la Secretaría del Trabajo los planes y programas de capacitación y adiestramiento con las modificaciones respectivas, así como la información y bases generales y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
7. Los planes y programas citados no excederán a periodos mayores de 4 años; comprenderán todos los puestos que están en la empresa; señalarán el procedimiento de selección prioritaria de trabajadores -- que serán capacitados; en su caso, darán el nombre, y el número de

registro de la institución instructora.

8. Dichos planes se considerarán aprobados si la Secretaría del Trabajo no formula modificaciones dentro de los 60 días siguientes a su presentación.
9. Cuando un trabajador se niegue a recibir capacitación para su puesto actual y el inmediato superior, el patrón tiene derecho a exigirle -- que pruebe tener dicha capacitación o mediante el examen respectivo.
10. Los trabajadores y los patrones pueden exigir el cumplimiento de -- los derechos respectivos a la capacitación y adiestramiento ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje correspondientes .

CUANDO CUMPLIR LAS OBLIGACIONES DE CAPACITACION Y -  
ADIESTRAMIENTO Y MULTAS RESPECTIVAS.

1. Si la empresa no tiene Contrato Colectivo dentro del periodo de enero a febrero de 1979 y siguientes años impares, debe someterse a -- la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes de capacitación o adiestramiento respectivos.
2. En los casos en que haya Contrato Colectivo, dentro de los 15 días -- siguientes a la celebración, revisión o prórroga, los patrones deben someter a la Secretaría citada los planes y programas de capacita-- ción o en su caso las modificaciones respectivas.

3. Si el patrón incumple y no hay contrato colectivo, consideramos - que no es causal de huelga porque no se rompe el equilibrio - económico . Si hay contrato colectivo, es riesgoso y puede ser ca suístico el que sea causal de huelga.
  
4. Independientemente de lo anterior, se impondrán multas de 15 a 315 veces, el salario mínimo general diario. Hay riesgo de que esta multa se pretenda poner por cada trabajador sobre el cual - no se haya dado la capacitación.

C) Intervención de la Secretaría de Trabajo

Se crea un organismo descentralizado denominado Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; su atribución básica es el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Se constituyen además, un Consejo Consultivo Nacional y Consejos Consultivos Estatales, integrados en forma tripartita.

Decreto.

Artículo 3o. La capacitación se considera de interés social.

Artículo 25.- Entre las cláusulas que integran este artículo, referente a los elementos que deben constar en el Contrato Individual está, la --  
indicación de que el trabajador será capacitado y adiestrado en los tér  
minos señalados en los planes y programas que establezca la empre-  
sa.



Por lo tanto, una de las primeras modificaciones que se deben tener en cuenta por los Departamentos de Personal y Relaciones Industriales de las empresas, es hacer este señalamiento.

Se amplían las obligaciones del patrón contenidas en el Artículo -- 132 de la Ley, para señalar específicamente la de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Una de las reformas que pueden traer consecuencias de no manejarse adecuadamente, es la señalada en el artículo 159 en lo referente a los derechos escalafonarios de los trabajadores.

Si el patrón cumple con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior, a aquella en la que - ocurra la vacante, (duración de más de 30 días o de nueva creación) el ascenso corresponderá a quien demuestre ser más apto y mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al que tenga a su cargo una familia. Si subsiste la igualdad, al que, previo - examen, demuestre ser más apto.

Si el patrón no ha proporcionado capacitación, se otorgará al de mayor antigüedad.

Si son puestos de nueva creación, para los cuales no existan traba- jadores en la empresa, con aptitud para desempeñarlos, y no se -- haya establecido un procedimiento en el Contrato Colectivo de Tra-

bajo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

(Solo se habla de que exista un Contrato Colectivo de Trabajo ).

En los propios Contratos Colectivos de Trabajo se establecerá la forma en que deberá acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Artículo 391.- Contrato Colectivo de Trabajo.

Elementos que debe contar :

VII las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento -- de los trabajadores en la empresa o establecimientos que com--- prenda .

VIII Disposiciones sobre capacitación o adiestramiento inicial a - personal que vaya a ingresar a la empresa, tomando en cuenta la - cláusula de admisión.

Artículo 412.- Contrato Ley. ( Igual ).

Artículo 587.- Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adies- tramiento ( Estará a cargo de la Unidad Coordinadora ).

1. Promover y estudiar la generación de empleos.
2. Promover y supervisar la colocación de trabajadores.

3. Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento.
4. Registrar las constancias de las habilidades laborales.

Actividades de la Unidad Coordinadora :

- 1) En materia de promoción de empleos.
  - a) Practicar estudios para determinar las causas materia de - desempleo, subempleo de la mano de obra rural y urbana.
  - b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimulando su volumen y sentido de crecimiento.
  - c) Formular y actualizar constantemente el Catálogo Nacional de ocupaciones en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
  - d) Promover directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo.
  - e) Practicar estudiar y formular planes para impulsar la ocupación en el país.
  - f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra.
  - g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleos - entre la Federación y las entidades federativas.
  - h) Etc. En general . . . . .

2) En Materia de colocación a trabajadores :

- a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que soliciten sus servicios (Bolsa de Trabajo).
- b) Autorizar y registrar en su caso agencias de colocación de personal.
- c) Vigilar a éstas en sus cumplimientos Legales.
- d) Intervenir en la contratación de mexicanos que sean contratados para prestación de servicios en el extranjero (En coordinación con Instituciones Patronales, Secretaría de Industria y Comercio y Secretaría de Relaciones Exteriores.
- e) Proponer la celebración de convenios a la Federación y a las Entidades Federativas .

D) Las Formas de Capacitación

1. La Unidad Coordinadora, deberá de :
  - a) Cuidar de la oportuna constitución de las Comisiones Mixtas .
  - b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas actividades que lo juzgue pertinente.
  - c) Estudiar y , en su caso , sugerir en relación a 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 corresponde (aparentemente para cada rama, industria o actividad, habrá una comisión ).

- d) Autorizar y registrar en los términos del artículo 153 C las Instituciones o Escuelas Privadas que deseen impartir capa citación o adiestramiento, supervisar su correcto desempeño y, en su caso, renovar la autorización.
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes - y programas que presenten los patrones.
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de planes (para los - convenios de adhesión ).
- g) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación -- Pública para implantar planes y programas de capacitación. Además tendrá que establecer registros de constancias rela tivas a trabajadores capacitados o adiestrados por rama o actividad.

**Artículo 143-B. - Dónde y cómo se impartirá la capacitación.**

- a) Dentro o fuera de la empresa, con instructores propios o - externos, institutos o escuelas.
- b) Adhesión a sistemas generales que establezca la Secretaría del Trabajo (el costo será a cargo del patrón ).

- c) Deberán éstas estar autorizadas por la Secretaría del Trabajo, así como su personal.
- d) Los cursos pueden ser respecto a cada establecimiento o por rama.
- e) Durante la jornada :
  - 1) Atendiendo a la naturaleza del adiestramiento o capacitación previo convenio entre trabajador y patrón.
  - 2) Cuando el individuo desee adiestramiento o capacitación diferente a la del puesto que tiene.
- f) Objeto de la capacitación :
  - 1) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades -- del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la nueva tecnología en ella.
  - 2) Preparar al trabajador para suplir una vacante o puesto de nueva creación.
  - 3) Prevenir riesgos de trabajo.
  - 4) Incrementar la productividad.
  - 5) Mejorar las aptitudes del trabajador.
- g) Trabajador de nuevo ingreso.- Cuando un trabajador en estas circunstancias requiere capacitación inicial, ésta se imparti-

**rá de acuerdo a las condiciones generales que rijan en la  
empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los con-  
tratos colectivos.**



**E) Obligaciones de los Trabajadores :**

Siendo el trabajador un receptor de los beneficios sociales que la Capacitación y Adiestramiento pudieran acarrear, sus obligaciones se reducen únicamente a las siguientes :

- 1) **Asistir puntualmente .**
- 2) **Atender indicaciones**
- 3) **Presentar los exámenes de valuación en conocimiento y aptitud que sean requeridos.**

F) Facultades de las Comisiones Mixtas :

- 1) **Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adies-**  
**tramiento se constituyen con un número igual de**  
**trabajadores y representantes del patrón.**

**Funciones de las Comisiones Mixtas :**

- a) **Vigilar la instrumentación y operación del sistema**  
**y de los procedimientos.**
- b) **Sugerir las medidas pendientes a perfeccionarlas.**
- c) **Conforme a las necesidades de los trabajadores de**  
**la empresa.**
- 2) **Si hay contrato colectivo :**
- a) **Inclusión de cláusulas relativas a capacitación y adiestra**

miento.

- b) **Claúsulas para capacitar a trabajadores de nuevo ingreso - de acuerdo a la cláusula de admisión.**
  - c) **Dentro de los 15 días siguientes a la celebración o prórroga del contrato, los patrones deberán presentar ante la Secretaría los planos y programas que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones a los ya establecidos.**
- 3) **Si no hay contratos.**
- a) **Dentro de los primeros 60 días de los años impares, presentar los planes.**
  - b) **Constitución y fases generales a que se sujetarán las Comisiones Mixtas.**
- 4) **Registro de Institutos o personas .**
- a) **Comprobación de preparación profesional.**
  - b) **Acreditar a satisfacción de la Unidad Coordinadora, los conocimientos.**
  - c) **No estar ligado a Instituciones o personas que tengan un credo religioso.**
  - d) **Puede ser revocado, se puede ofrecer pruebas y alegar lo -- que a su derecho convenga.**

- 5) Planes. Requisitos :
- a) Periodos no mayores de 4 años
  - b) Comprender a todos los puestos y niveles de la empresa.
  - c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá capacitación a todos los trabajadores.
  - d) Procedimiento de selección para un orden de capacitación para los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
  - e) Nombre y número de registro en la Secretaría de Trabajo de las entidades instructoras.
  - f) Aquellas otras que establezcan la Unidad Coordinadora y - publicados en el diario oficial.

La Secretaría del Trabajo tiene 60 días hábiles después de la presentación para aprobar o disponer de modificaciones. Si no se objetan, se considerarán definitivamente aprobadas.

De no presentar el patrón o no cumplir los planes, él será sancionado de 15 a 315 veces. De no cumplir será duplicada la misma.

### CONSTANCIAS

- a) Cuando el trabajador haya sido capacitado o adiestrado.
- b) Serán autenticadas por la Comisión Mixta.

- c) Se harán del conocimiento de la Unidad por conducto del Comité correspondiente a falta de las autoridades laborales.
- d) Se formulará el padrón de trabajadores.

Si el trabajador se niega :

- a) Debe acreditar los conocimientos mediante exámenes o
- b) Documentalmente.

Las empresas están obligadas a enviar listas de las constancias que hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias surtirán plenos efectos para fines de ascenso dentro de la empresa.

Si existen varias especialidades o niveles, el trabajador acreditará mediante examen que practique la Comisión Mixta para cuál es apto.

#### Jurisdicción Federal.

Auxilio de las locales, cuando las empresas en los demás aspectos esten - sujetas a este régimen ( en que consiste este auxilio ).

**G) Facultades de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.**

Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento son órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, siendo facultad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convocar a los trabajadores, sindicatos y trabajadores, libres que formen parte de una misma rama industrial o actividad para constituirlos.

Estos Comités tendrán las siguientes facultades :

- 1) Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas ;
- 2) Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.
- 3) Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.
- 4) Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento ;

- 5) **Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestra -  
miento en la productividad dentro de las ramas industriales o ac -  
tividades específicas de que se trate ; y**
- 6) **Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constan --  
cias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajado -  
res que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal  
efecto.**

**La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases --  
para determinar la forma de designación de los miembros de los  
Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como  
las relativas a su organización y funcionamiento.**

**IV.**

**RESULTADOS INMEDIATOS DE LA CAPACITACION Y**  
**ADiestRAMIENTO**

**a) Ventajas**

**b) Desventajas**



**RESULTADOS INMEDIATOS DE LA CAPACITACION Y -****ADiestRAMIENTO.****A) VENTAJAS:**

**Dentro de las ventajas al patrón podemos señalar las siguientes :**

**Permite la preparación adecuada de los trabajadores de nuevo --  
ingreso, sin la limitación del plazo perentorio del Art. 47-I de --  
la Ley Federal del Trabajo y sin salario profesional.**

**Permite la preparación de aspirantes a trabajadores que conse-  
cuentemente no estarán sujetos a condiciones de trabajo.**

**Su adecuada aplicación, vinculada a incentivos razonables, me-  
jorará la productividad y la seguridad, con evidentes ventajas  
económicas y de ahorro para el patrón .**

**B) DESVENTAJAS:**

- **Pérdida de tiempo de trabajo**
- **Pérdida del tiempo de descanso**
- **Costo directo**
- **Costo indirecto por la aplicación de planes aprobados por la Secretaría.**
- **No elimina los derechos de preferencia solo por antigüedad**
- **No precisa sanciones al trabajador que no quiera capacitarse**
- **Obliga a todos los patrones y no solo a los empresarios.**
- **Burocratización excesiva de los registros de habilidades laborales.**
- **No genera necesariamente mejor empleo y salario**
- **Invade la libertad de las partes en materia de contratación colectiva, sin obligar a los Sindicatos.**

C) RIESGOS DEL SISTEMA

**El sistema puede fallar si se sustituye la obligación por :**

- a) **Simples actas**
- b) **Aportaciones económicas directas**
- c) **Aportaciones económicas indirectas**
- d) **Control de inspectores susceptibles de ser gratificados**

**Es necesario entender la capacitación como una cuestión positiva y no como una carga insoportable. De otra manera se encontraría ante un fracaso y - se convertirá en puro costo inflacionario.**

**V.**

**CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DENTRO DE LA**  
**TEORIA INTEGRAL.**

- a) Reivindicación del Trabajador contemporaneo**
  
- b) Futuro del trabajador dentro del Derecho Laboral.**

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

DENTRO DE LA TEORIA INTEGRAL .

A) Reivindicación del Trabajador Contemporáneo

El principio o regla de justicia que regule las relaciones sociales será : dar a cada quien según su necesidad; de cada quien según su capacidad ( 18 ).

Para comprender de que manera la clase poseedora se beneficia - a costa de la clase desposeída (que es la clase trabajadora ) es necesario entrar al conocimiento de la relación absoluta que Marx - establece entre el trabajo y el valor de los bienes que se producen y consumen en una sociedad.

Empieza por diferenciar dos clases de valores " : el valor de uso" que es aquel que el individuo asigna a un bien, de acuerdo con la utilidad o interés de una y otra índole que ese bien tiene para él.

Este valor "cualitativo" es subjetivo y varía de persona a persona. Por consiguiente no puede servir de patrón ni de medida, -- por su falta de universalidad y permanencia. El segundo tipo de valor, el "cuantitativo, es el "valor de cambio" o sea aquél en razón del cual un bien es intercambiable por otros. También -- esa "forma" de valor es inestable y sujeta a fluctuaciones.

¿Cuál es el "valor" mismo, o esencia del valor que en mayor o

menor medida, está presente en todos los bienes? Responde Marx en **El Capital**. "El trabajo que los bienes contienen. El trabajo -- que ha costado producirlos. El valor es una simple "Cristalización" del trabajo humano".

El trabajo contenido o "cristalizado" en un bien, se mide por razón del tiempo que se empleó en la tarea de producir ese bien; se lo mide en "unidades de tiempo socialmente necesario".

Las unidades pueden ser meses, semanas, días, u horas. Y por "tiempo socialmente necesario" se entiende el tiempo promedio que emplea un obrero normalmente eficiente con las máquinas y técnicas corrientes en su época para producir un bien.

Para calcular, en último análisis, el trabajo contenido en un bien, no solamente debe tomarse en cuenta el trabajo directamente realizado en su producción, sino el que se empleó para extraer la materia prima y para hacer las máquinas con las cuales se fabrica ese bien etc.

Cuando mayor es la productividad del trabajo, menor es el tiempo de trabajo requerido para producir un artículo y menor el valor de éste. Y viceversa, cuando menor es la productividad del trabajo, mayor la cantidad de trabajo cristalizado en aquel artículo y mayor el valor de éste. Por eso el artículo hecho a mano vale más que el fabricado en máquinas. ( 19 ).

Cuando es capaz de substituir el descarado "incentivo del lucro" de los antiguos empresarios por el nuevo sentido social de la propiedad y la riqueza colectiva y de poner su suerte en manos de -- gente que tiene más sabiduría y técnica que primario e irracional apetito de lucro. En otros términos en cuanto es capaz de "civilizarse" y de regularse a sí mismo y de comprender que sólo el bienestar general, puede dar firmeza al mercado ( 20 ).

En el derecho laboral Mexicano, encontramos, el derecho social ya que en la regulación del trabajo de un pueblo, de una manera no sólo proteccionista, sino reivindicatoria se alcanzará el bienestar general.

Hay que tomar una decisión que vaya en contra del individuo egoísta y que surja el ideal humano que sea en toda su integridad el -- hombre social.

"Socializar el derecho significa extender la esfera del Derecho del rico al pobre, del propietario al trabajador, del industrial al asalariado, del hombre a la mujer, sin ninguna restricción ni exclusivismos. Pero es preciso que el derecho no constituya un privilegio o un medio de denominación de una clase a otra ( 21 ).

"... La legislación no puede considerarse como un conjunto de principios teóricos que se desarrollen con el vigor de un razonamiento lógico. No debe olvidarse que es un conjunto de reglas de conduc-

ta y que la vida no tiene la inflexibilidad de la línea recta" (22).

Se debe tener presente que en un derecho social se lleva una finalidad, la cual es la de alcanzar la justicia social.

¿Que entendemos por ella ?

"Es justicia distributiva, en el sentido que ordena un régimen -- que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenada-- mente; sólo estableciendo este orden se reivindica al pobre frente al poderoso" (23).

Ahora bien, consideramos que uno de los elementos naturales esenciales del trabajador es el tiempo y éste es su propia vida, de tal forma que en la medida en que encuentre un trabajador mejor adiestrado para aprovechar su tiempo en el campo de su ocupación, -- redundará en un mejor beneficio en cuanto al desarrollo del mismo, Se habla de ese beneficio directo de su trabajo, pero nunca hay que olvidar que el trabajador tiene puesto en un futuro su mira personal, que es la reivindicación individual en su calidad humana.

La Capacitación y Adiestramiento Social es una etapa de transición para el desarrollo y alcance de los objetivos de los trabajadores; -- Es importante diferenciar que se capacita para preparar a un trabajador a un puesto superior y se adiestra para perfeccionarlo en el



puesto que desempeña .

No hay que permitir que de una apreciación jurídica, se menoscaben los derechos de antigüedad de los trabajadores, los cuales no deben quedar relegados en un segundo término, en virtud de que el trabajador actual al encontrarse en una etapa de transición, no llegue a lograr el objetivo de la conocida teoría integral del Dr. Alberto Trueba, por la sencilla razón de que se puede dilatar quizás más tiempo que la vida de los trabajadores contemporáneos. También es importante que el trabajador en su actual situación como sujeto de la legislación laboral, no se vea afectado en eliminarse una ganancia que intrínsecamente le pertenece por el desempeño y evolución en su trabajo ; quizás encontramos en esa capacitación y adiestramiento un beneficio al patrón, un ahorro, situación que debe ser estabilizada a través de los sindicatos correspondientes. No se debe de eliminar los derechos procesales que ha adquirido el trabajador en pos de una falsa imagen, en pos de una falsa situación jurídica en la que no se refleje un beneficio para el trabajador y con esto nos referimos a que el trabajador debe de tener en nuestra legislación, de una manera general, una supletoriedad de ley, que en virtud de la cual, por su ignorancia y la escasez de sus recursos económicos no pueda ejercitar.

El trabajador mexicano por naturaleza propia, al desempeñar sus fun

ciones laborales tiene una capacidad innata, más tratándose de - aquéllos puestos a donde el trabajador desempeña su labor a base de su fuerza natural; pero esa capacidad natural forma parte de la protección que ejerce el derecho social en nuestro medio, luego - entonces podemos hablar de una capacidad social que aunque actualmente con las reformas que hemos comentado en el presente trabajo se encuentran delineadas, es menester que se logre el objetivo principal del trabajador mexicano, en el cual se debe reivindicar en su naturaleza.

No se debe de eliminar la capacidad contractual de los organismos denominados sindicatos, puesto que la Ley al establecer como derecho y obligación la capacidad de adiestramiento, debe el trabajador - presionar una conquista que beneficie más altamente al trabajador mexicano. Esto es adquiriendo en los contratos colectivos de trabajo una reglamentación en la cual no se excluya esa capacidad para desarrollarse con un tipo de ahorro para las empresas, sino por el contrario con un incentivo económico por parte del trabajador. Es así como podemos delinear que el trabajador debe de tener una capacitación y me refiero a los trabajadores de recién ingreso, que en algunos casos es necesaria que se adquiriera y que por su parte el patrón no debe de extenderse más allá al tiempo necesario para adquirir dicha capacitación, sino que el trabajador pueda frenar y - - pueda determinar el tiempo necesario para ello, pues de otra forma

**caemos en la circunstancia de que el trabajador puede ser explotado a su costa sin tener un reconocimiento económico.**

## B) Futuro del Trabajador dentro del Derecho Laboral

El trabajador se encuentra actualmente en una etapa intermedia -- que ha sido reconocida dentro de la justicia social y dentro del -- marco de las normas sociales actuales, es una idea juvenil del -- Dr. Alberto Trueba en pos de un derecho integrador la cual se -- está realizando forzosamente por el devenir histórico de las normas sociales.

Pues al encontrarse protegido en estado de subordinación de los -- trabajadores no queda más que aprovechar esta conquista obrera -- para el efecto de que un trabajador formalice y madure su capacita -- ción y adiestramiento dejando a un lado la ineptitud de la que pudie -- ra estar involucrado. Asimismo, al adquirir un adiestramiento que perfeccione sus actuales conocimientos en cuanto su capacidad, -- pues en la medida en que se elimine el régimen de explotación del hombre por el hombre se cambiarán las estructuras económicas -- actuales suprimiendo la oposición social y adiestramiento social -- que en todos los ámbitos en donde se encuentre un trabajador se -- obtendrá forzosa y necesariamente el cambio de las estructuras -- sociales y económicas.

Es de radical importancia que el trabajador tenga conocimiento de las facultades que le concede el derecho social, toda vez que de -- otra forma, el trabajador no tendrá la reivindicación de su status humano que es su finalidad.

CITAS BIBLIOGRAFICASNo. de CitasT E X T O

- 1 Alberto Trueba Urbina .- Diccionario de Dere-  
cho Obrero. Ediciones Botas, 3ª. edición, Mé-  
xico 1957 p.93
- 2 Ob. cit p. 23
- 3 Alberto Trueba Urbina .- Nuevo Derecho del --  
Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, --  
S. A., 4ª. edición México 1977 p. 191
- 4 Ob. cit, p. 194
- 5 Ob. cit, p. 195
- 6 Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barre-  
ra, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada  
Editorial Porrúa, S. A. 39 edición, México  
1979 p. 292
- 7 Alberto Trueba Urbina .- Tratado de Legisla-  
ción Social, Editorial Herrero, Librería Méxi-  
co 1964 p. 101

No. de CitasT E X T O

- 8 Ob. cit, p. 102 - 103
- 9 Alberto Trueba Urbina ¿Qué es una Constitución Social .- Editorial Herrero, Librería Segunda - Edición - México 1954 p. 95
- 10 Alberto Trueba Urbina, Tratado de Legislación - Social ob. cit, p. 107
- 11 Alberto Trueba Urbina ¿Qué es una Constitución Política Social ? ob. cit, p. 86
- 12 Alberto Trueba Urbina - Tratado de Legislación Social ob. cit, p. 130, 131
- 13 Ob. cit, p. 129
- 14 Ob. cit, p. 137
- 15 Ob. cit, p. 147
- 16 Ob. cit, p. 152 - 133
- 17 Ob. cit, p. 156 - 157
- 18 Alberto F. Senior - Sociología, Editor Francisco Mendez Oteo, México p. 65
- 19 Walter Montenegro, Introducción a las Doctrinas Político - Económica. 5a. Edición México 1969 p. 112.
- 20 Walter Montenegro - Ob. cit, p. 46

No. de CitasT E X T O

- 21                   **Motivos del Código Civil para el Distrito Terri-  
torio Federales p. 9**
- 22                   **Ob. cit, p. 10**
- 23                   **Alberto Trueba Urbina - Tratado de Legislación  
Social, Editorial Herrero, Librería México -  
1954 p. 95**

## BIBLIOGRAFIA

- I. Diccionario de Derecho Obrero  
Dr. Alberto Trueba Urbina  
Ediciones Botas 3a. edición  
México 1957.
- II. Nuevo Derecho del Trabajo ,  
Teoría Integral. Dr. Alberto Trueba Urbina  
Editorial Porrúa, S. A.  
4a. edición - México 1977.
- III. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada  
Dr. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera  
Editorial Porrúa, S. A.- 39 edición  
México - 1979.
- IV. Tratado de Legislación Social ,  
Dr. Alberto Trueba Urbina  
Editorial Herrero, Librería México 1964.
- V. ¿Qué es una Constitución Política Social?  
Dr. Alberto Trueba Urbina .
- VI. Sociología - Dr. Alberto Senior,  
Editor Francisco Méndez Otero  
México.
- VII. Introducción a las Doctrinas Política Económica  
Walter Montenegro  
5a. Edición - México 1969.
- VIII. Moteros del Código Civil para el Distrito  
y Territorios Federales.