

24/330



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA CAPACITACION,  
ESTUDIO COMPARADO DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO Y DE LA LEY DE FOMENTO  
AGROPECUARIO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JAIME PEREZ CASTILLO



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

LA CAPACITACION, ESTUDIO COMPARADO DE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO Y DE LA LEY DE FOMENTO AGROPECUARIO

	Pág.
INTRODUCCION.	1
CAPITULO PRIMERO.- LA CAPACITACION	11
a. Concepto de capacitación	11
b. La educación, la instrucción y la capacitación.	20
c. Teoría de la capacitación.	37
d. Tipos de capacitación.	38
e. Utilidad y trascendencia de la -- capacitación.	39
CAPITULO SEGUNDO.- LA CAPACITACION REGLAMENTARIA EN MEXICO.	
a. El artículo 3o. de la Constitución.	41
b. La capacitación en los artículos 27 y 123 Constitucionales.	42
c. La capacitación en la Ley de la -- Educación y sus reglamentos.	44
d. La capacitación reglamentaria en -- los centros educativos de México.	51
e. La capacitación en los centros -- tecnológicos.	62
CAPITULO TERCERO.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	68
CAPITULO CUARTO.- LEY DE FOMENTO AGROPECUARIO.	124
CAPITULO QUINTO.- ESTUDIO COMPARADO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY DE FOMENTO AGROPECUARIO.	132
CAPITULO SEXTO.- BASES JURIDICAS DE LA CAPACITACION CAMPESINA.	135
a. La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.	137
b. La capacitación campesina y el -- adiestramiento de los campesinos.	146
c. La capacitación campesina como un derecho social	150

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

En nuestro país el problema agrario en su conjunto, mantiene un lugar de capital importancia.

México, en efecto, es un país en el que, no obstante la limitación de los recursos agrarios derivada de las características ecológicas y meteorológicas desfavorables, el 54.2 % de la población económicamente activa se dedica a las labores agrícolas; y el 49.3% de la población total lo representan los habitantes del campo (1).

El país en que vivimos no es el cuerno de la abundancia, por lo menos en materia agrícola, que se ha querido en algunas ocasiones presentar.

México, no es Europa, ni los Estados Unidos. Europa es la fuente, podría decirse perenne, de lo que es la ciudad, esto es lo civil, y de lo que es la agricultura, esto es, la perdurable promesa de vivir en la abundancia de mantenimientos.

En América, Brasil con el río más caudaloso del mundo, con bosques -  
 inexplorados y regiones incógnitas, climas de lujuriosa reproducción,  
 puede ser tan pródigo como el continente africano. Los Estados Unidos  
 tienen el 46% de su territorio apto para la Agricultura y ríos navegables.  
 México, en cambio es país árido y semiárido, además montañoso, lleno  
 de médanos, pantanos, acantilados y desfiladeros en sus 10,000 kms. -  
 de costas. Sus ríos son broncos en tiempos de lluvias y de madres se-  
 cas en invierno. De los 200 millones de hectáreas que tenemos, sólo  
 16 son tierras de labor y las más de éstas de temporal. En los cuatro  
 siglos y pico de civilización occidental, esto es, de uso de la técnica,  
 se crearon, gracias al esfuerzo, visión, sacrificios, o lo que es lo mis-  
 mo a la conciencia patriótica de los hacendados, unidades agrícolas -  
 que fueron substituidas por los ejidos; pero éstos se han visto concu-  
 rridos por un sinnúmero de problemas, de modo que el país requiere de  
 más diligencia en la atención de los problemas del campo.

Algunos datos muy someros demuestran eso:

A sesenta años de promulgada la primera Ley Agraria -el 6 de enero de -  
 1915- hay en el país más campesinos sin tierra que cuando se inició la  
 reforma, Ciertamente este es un fenómeno en el cual ha influido nota-  
 blemente la explosión demográfica, pero ello no invalida el hecho de --  
 que aún existen grandes extensiones afectables. Además de que - - -

existen más sistemas efectivos de producción colectivización de las --  
tierras o explotaciones no agrícolas pudieron dar cabida a un mayor nú-  
mero de campesinos. Es también evidente que el país ha sido incapaz  
de absorber los excedentes de fuerza de trabajo agrícola transfiriéndolos  
a la industria o a la emigración de mano de obra agropecuaria, problema  
complejo con múltiples causas, y por ende, de difícil resolución.;

El subempleo en el campo llega a niveles tan agudos, que algunos eco-  
nomistas en un cálculo ciertamente deshumanizado advirtieron que si --  
se produjera una catástrofe capaz de hacer desaparecer a uno de cada  
dos campesinos mexicanos, las estadísticas de producción no registra-  
rían ninguna variante. Es decir a pesar de la fuerte migración se cal-  
cula que hay de ocho a diez millones de mexicanos en los E.E.U.U. --  
hacia los centros urbanos, el campo mexicano sigue estando excesiva--  
mente sobrepoblado en relación con la fuerza de trabajo que utiliza.  
En suma muchos campesinos y poca y mala tierra a su disposición.

Los índices de productividad agrícola mexicanos se cuentan todavía --  
entre los más bajos del mundo. Si bien es cierto que existen algunas --  
zonas altamente tecnificadas con rendimientos elevados, la verdad es  
que las mayores extensiones agrícolas de México, rebasan muy limita-  
damente la economía de subsistencia. Un dato basta para mostrar los  
escasos avances obtenidos en la materia de productividad agrícola:



durante los últimos diez años el rendimiento medio de hectárea-maíz, --  
ascendió en 15 kilogramos por año; a este ritmo necesitaríamos casi cien  
años para alcanzar el promedio de producción maicera que actualmente --  
tienen otras regiones del mundo.

Las últimas tres décadas se significaron por la agudización del proceso --  
descapitalizador del campo.

Siendo los campesinos la clase más depauperizada del país, todavía nos  
dedicamos a quitarle gran parte del dinero que debía ganar. En eso con-  
siste precisamente la política de precios bajos a los artículos agrícolas  
para subsidiar el desarrollo de la industria. De modo que no resulta --  
exagerado afirmar que pusimos a los más pobres a subsidiar a los más --  
ricos. Independientemente de la injusticia que tal sistema implica, la  
consecuencia práctica fue que el campo se descapitalizó, de manera que  
se redujeron a un mínimo las inversiones y la tecnología .

Cabe afirmar que sustancialmente, no es posible pensar en mejoras a la  
productividad sin inversiones.

Se anunció en los inventarios de reparto del presupuesto nacional que se  
dedicarían importantes sumas --recordemos, por ejemplo, que fue la quin-  
ta parte del presupuesto nacional para 1970-- al campo, pero cabe una --  
interrogante: ¿Los canales de distribución de recursos para el campo, --

son ya lo suficientemente eficaces para hacer llegar precisamente a donde se necesitan tan importantes inversiones?

Porque hay, por desgracia, algunas experiencias amargas al respecto. Por ejemplo, un alto porcentaje destinado a la agricultura en 1973, se quedó en los bancos oficiales, no fué prestado nunca, sin tomar en cuenta la imperiosa necesidad de inversiones que existen en el campo mexicano. (2).

Como resultantes inmediatas de los problemas planteados, encontramos la falta de producción y productividad en las labores agrícolas; la ineficiencia del sector agrario se refleja también en la falta de abastecimiento de la demanda interna. Esto, nos debe de preocupar, si consideramos también la concurrencia en nuestra vida nacional, la poca competitividad de la planta industrial instalada, producto en gran medida, de la política estatal de subsidios, y, finalmente la gran fuga de capitales mexicanos hacia Estados Unidos de Norteamérica. La existencia en nuestro País de dos tipos de agricultura: la tecnificada y la arcaica constituyen un contraste que lesiona a la dignidad humana y por supuesto hace mella en la economía nacional y en el desarrollo social de las comunidades rurales.

Es por ello que tenemos que equilibrar al máximo el desarrollo de nuestros agricultores para segar la fuente de nuestras graves contradicciones.

En la presente Tesis, analizamos el marco jurídico vigente, a las disposiciones contenidas en los artículos 3o . 27 y 123 Constitucionales relativas a la capacitación obrera contemplada a la luz de la Ley Federal del Trabajo y a la capacitación campesina incipientemente mencionada en la Ley de Fomento Agropecuario.

Tenemos en cuenta las condiciones de vida de los campesinos; las circunstancias ecológicas y meteorológicas del país, el crecimiento demográfico, la situación de la propiedad privada de la tierra, así como la mecanización de la agricultura, el atraso cultural y otros elementos de carácter social que afectan la situación de los habitantes del campo, con el objeto de establecer su influencia y su relación en la determinación de las condiciones de capacitación.

Señalamos en nuestra Tesis la necesidad de reformar la legislación agraria vigente, de tal manera que sin perder sus características y positividad de origen, responda a las necesidades del progreso nacional capacitando a los agricultores mexicanos; anticipamos la conveniencia de organizar Institutos y Comisiones para la planeación científica de la agricultura; en los que, en igual forma que en materia laboral, se imparta la capacitación al campesino, acercando la carga de la capacitación no a los patrones sino al Estado; ya que los patrones agrícolas por la modestia --

-en términos generales- de sus ingresos no podrían absorberla, de tal manera que la capacitación debe correr por cuenta del Estado, por la -- utilidad social que ello representa.

La solución que esbozamos corresponde a la idea de una reforma agraria integral, pues consideramos, de acuerdo con la índole del tema objeto de nuestro estudio, que la tierra a disposición de los campesinos es -- el ámbito de su trabajo y las condiciones que se den en ese trabajo es el motor del desarrollo general de nuestra nación.

El presente estudio necesariamente responde a una necesidad espiritual de contribuir, por poco que sea, a la concientización de la grave situación en que sobreviven millones de campesinos mexicanos.

Es nuestro propósito, acercar el concepto de justicia, buscando, repe-- timos, la formación de conciencia nacional hacia esa masa irredenta, -- la campesina, y el terrible lastre en que vive, particularizando que la -- justicia, con singularidad la justicia social, (3) está hecha de todos -- aquellos satisfactores que una sociedad --un país determinado-- puede -- darle a los hombres por el solo hecho de su existencia común para sa-- tisfacer sus necesidades, con independencia de su capacidad.

El grado en que una sociedad pueda penetrar en este afán de justicia es un problema de recursos, es un problema de riqueza.

De aquí arranca la necesidad de que mientras la justicia social no se cumpla, debemos hablar de un imperativo de justicia social, por ello tenemos la obligación de ser cada vez más ricos para ser cada vez más justos; ese es el sentido del pacto de la justicia federal de la nación toda.

Si negamos la justicia social ¿Qué nos queda? la justicia es el afán inasible que mantiene en el hombre la voluntad de vivir socialmente. . . .

(4).

Nuestra preocupación por la capacitación de la clase campesina, nació al meditar sobre diversas situaciones en que ésta se encuentra.

Estamos convencidos de que solamente en los países sobrados de recursos -México no lo es- pueden ser atendidos problemas agrícolas como el muy importante de introducir nuevas tierras al cultivo -el gasto de operación y mano de obra para hacerlo es muy elevado- un ejemplo de lo anterior lo podríamos ver en Israel, país sobrado de recursos, que en el páramo ha ejecutado obras para convertirlo en áreas paradisíacas de cultivos y frutales ubérrimos.

El problema principal de la agricultura mexicana no es la apertura de nuevas áreas de cultivo, sino el aprovechamiento de las ya disponibles, optimizando al máximo aquellas, al través de una adecuada tecnología y del aprovechamiento de investigaciones de tipología agropecuaria y de ecología, que realicen las propias universidades del país o bien otros Institutos de Investigación.

El requisito previo y básico de cualquier país que pretenda avanzar rápidamente en la consolidación de su desarrollo, como es el caso de México, sería la autodeterminación en materia de ciencia y tecnología que - todavía importamos, a precios muy onerosos y con la cauda de efectos - colaterales que trae la dependencia en ese renglón. (5)

El Centro de Investigaciones Agrarias en la obra "Estructura Agraria y - Desarrollo Agrícola en México" analiza el fenómeno del arrendamiento - parcelario en los términos siguientes: "El fenómeno se encontró en casi todas las zonas estudiadas en la investigación de campo y fundamen- talmente, en aquellas zonas de producción altamente comerciales y ren- tables, donde el costo de operabilidad de la tierra es elevado y donde - es estrictamente necesario tener elevadas disponibilidades de efectivo o acceso a las fuentes de crédito a fin de aprovechar el potencial de la tierra, situaciones éstas que no siempre están a la mano del ejida- - tario".

"Los acaparadores de tierras ejidales mediante el arrendamiento, la - - arquería y el simulado contrato de asociación en participación consti- tuyen una nueva casta de latifundistas que someten, como antaño, a un sistema de peonaje y servidumbre a los propios ejidatarios, con la cir- cunstancia de que aprovechan todas las ventajas que la Revolución ha - creado en favor del ejidatario".

De los anteriores conceptos comentaremos tan sólo que el intermedia-  
rismo es consecuencia del no crédito al campesino ejidatario o jorna-  
lero, pequeño propietario o comunero.

Por ello, en la capacitación proponemos también que se intensifique -  
el crédito y la tecnología para el agro y para nuestros hermanos los -  
campesinos mexicanos.

#### BIBLIOGRAFIA DE LA INTRODUCCION

1. Guiza y Acevedo, Jesús. " ACLARAR, PRECISAR, RECTIFICAR; AGRICOLAMENTE MEXICO NO ES EUROPA NI LOS EE. UU. " Sección Editorial del periódico "El Universal", 9-IX-1980.
2. Ezcurdia, Mario. " ; DE VERDAD LLEGA EL DINERO AL CAMPO ? " Sección Editorial del periódico "El Universal", 7'IX-1976.
3. López Portillo, José. TERCER INFORME DE GOBIERNO, 10.- IX-1979.
4. Beltrán, Enrique. " LOS RECURSOS MATERIALES DE MEXICO Y - NUESTRA ECONOMIA ". Revista Mexicana del Trabajo, órgano de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 5a. época, Tomo I, No. 9 y 10, 1954, pág. 24.
5. Ibidem.



## CAPITULO PRIMERO

### LA CAPACITACION

- A).- CONCEPTO DE CAPACITACION.
- B).- LA EDUCACION, LA INSTRUCCION Y LA CAPACITACION.
- C).- TEORIA DE LA CAPACITACION.
- D).- TIPOS DE CAPACITACION.
- E).- UTILIDAD Y TRASCENDENCIA DE LA CAPACITACION.

## LA CAPACITACION.

a).- Concepto de capacitación.

Nos dice el DICCIONARIO DE LA LENGUA CASTELLANA, definiendo el sustantivo CAPACIDAD. (Del lat. *capacitas*) Ambito que tiene alguna cosa y es suficiente para contener en sí otra: como el de una vasija, arca, etc. Extensión o espacio de algún sitio o lugar. Fig. Talento o disposición para comprender bien las cosas. Fig. Oportunidad, -- lugar o medio para ejecutar alguna cosa. (1)

CAPAZ.- El diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Española señala: "CAPAZ" Adj. Que tiene espacio para contener algo. 2.- Grande o espacioso. 3.- Fig. Apto, proporcionado, suficiente. 4.- Fig. De buen talento e instrucción. 5.- Barb. Mej. y Col. Posible, factible. (2)

CAPACITAR.- "Hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa". (3)

Encontramos como elementos característicos de los anteriores conceptos, en el concepto capacidad anteriormente señalado, la aptitud, la suficiencia, la forma, el estereotipo de algo o de alguien. En la expresión del verbo capacitar, advertimos el encuentro de dos personalidades: un agente activo, el que enseña y el otro receptivo que aprende, un juego de voluntades.

CAPACITACION.- F.- "Acción y efecto de capacitar o capacitarse". (4)

Debemos tener, en el manejo de estos conceptos que hemos venido manejando, el concepto de habilidad muy ligado a los mismos, capacitar es - adquirir una determinada habilidad en el medio o actividad en que uno - se desenvuelve, es el corolario o meta final de un estudio o un aprendizaje determinado.

El diccionario de Psicología nos dice: CAPACIDAD GENERAL.- 1.- Aptitud de un individuo para resolver con éxito una gran diversidad de problemas en campos de trabajo distinto. 2.- Escala media y muy amplia de - habilidades. 3.- En la teoría de los factores de Spearman, sin. de Factor g. (dist. (3) de factor general, pues se trata de un factor general particular. Cf.- Capacidad factor g/pr. habilité (capacitaté) generale". (5)

En el caso de esta definición se abre la posibilidad al desarrollo general, pero sin encontrar aún la clara identificación de la actitud individual en el desarrollo de diversos campos de trabajo; ni descubierta la identificación de estas posibilidades de resolución exitosa de trabajos individuales con los objetivos sociales.

Analizando otras definiciones encontramos: Capacidad, F. cavidad.- Aptitud, talento, la capacidad en el hombre es suficiencia para hacer -- frente a las necesidades elementales de uno mismo. Der. Aptitud legal para ejercer un derecho o juicio civil, administrativo o político - l'la.

Volúmen de un recipiente; la mitad de capacidad en el sistema métrico decimal es el litro, (volúmen de 1 Kg. de agua pura a 4 grados centígrados). Calorífico Fis. cantidad de calor que es preciso comunicar a un cuerpo, para aumentar en un grado su temperatura eléctrica. Fis. Relación entre la carga y el potencial de un conductor; la unidad de capacidad eléctrica en el faradio y sus submúltiplos.

Capaz. Lat. capax, que tiene mucha cavidad. Adj. que tiene capacidad, espacioso, apto, vasto, grande, extenso, inteligente, suficiente, experimentado, competente, idóneo, perito, experto, conocedor, hábil, -- diestro, avezado, práctico. ( 6 )

En las definiciones esbozadas, vemos que se aportan elementos de mayor claridad y sobre todo una marcada prolijidad de características para delimitar el alcance y calidades de la capacidad.

Vemos que el Diccionario de Política y Administración Pública, obra citada, nos dice:

"CAPACITACION: Se refería originalmente a la comunicación y aprendizaje de habilidades manuales necesarias para realizar una tarea de economía.

Gradualmente el término vino a incluir una más amplia gama de activida-

des, que va desde el mejoramiento de habilidades hasta el desarrollo individual en la organización".

Concluyendo, la capacitación es aquella actividad de enseñanza y aprendizaje, que tiene como finalidad adiestrar a los miembros de una organización determinada, a adquirir destreza y habilidad en determinadas actividades y oficios.

Actividades que cumplen con objetivos sociales.

Por su importancia, comentaremos las consideraciones que se hacen -- respecto de la capacitación en el capítulo tercero bis que se refiere a la "CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES" de la Ley - Federal del Trabajo, en su 5a. Edición económica.

Al suprimirse el Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo vigente, se estableció en la fracción XV del Artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores. (Dice la fracción XV del artículo mencionado: "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis..... artículo -el 132- que corresponde al apartado de las obligaciones de los patrones.

Es importante analizar como antecedente de la capacitación lo que venía siendo el contrato de aprendizaje para tal efecto. El insigne maestro --

J. de J. Castorena vemos que lo encuadra dentro de los regímenes particulares, diciendo: "El contrato de aprendizaje, es una institución legada a la edad moderna por el régimen corporativo. El contrato de aprendizaje era el convenio por el cual una persona maestro tomaba el formal compromiso de enseñar a otra, de aprendiz, el arte u oficio que poseía a cambio de la remuneración que éste le cubría". (7)

El aprendiz, generalmente un menor, quedaba sujeto a la potestad del maestro y vivía con él.

El contrato de aprendizaje de nuestros días conserva del contrato de aprendizaje de la edad media, la obligación del patrón de enseñar un oficio o un arte, pero el aprendiz no está obligado a pagar por la enseñanza que recibe; tampoco queda sometido a la tutela del patrón; en cambio el aprendiz está obligado a trabajar y el patrón a remunerar el trabajo; en realidad del contrato de aprendizaje, queda nada más la denominación, la ley reglamenta propiamente hablando un contrato de trabajo.

Después de esta digresión, que hemos estimado conveniente traerla al tema por su trascendencia como antecedente directo de la capacitación, continuaremos con nuestros comentarios de la Ley Federal del Trabajo que hemos mencionado, y continua explicando el comentario acerca de la capacitación obrera: " La necesidad de elevar los niveles de vida del sector -----

obrero y de incrementar los índices de productividad, como imperativos prioritarios de carácter socio económico, llevaron al Gobierno Mexicano a darle categoría de Derecho Constitucional a la capacitación obrera. (8)

Se adiciona entonces, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, la fracción III, apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Y por Decreto que entró en vigor el 10. de mayo del mismo año, se reforma la Ley Federal del Trabajo, adicionándola con el capítulo que es tema de nuestro comentario, reglamentario de la norma constitucional antes referida.

Analizando el párrafo transcrito observaremos la obligación contenida a cargo del patrón de proporcionar la capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

De tal manera que a juicio del sustentante, con la cobertura de la capacitación, con independencia de que se cumplen las bases que señala el artículo 123 Constitucional de "guardar el equilibrio de los factores de la producción, se alcanza además que mediante el instrumento de la capacitación, la clase trabajadora, obtenga para sí y sus familias el medio de una vida justa y decorosa y perciba la justa retribución a sus esfuerzos ( la capacitación engendra empeño y, en consecuencia, el beneficio de la producción.)

Sigue diciendo el texto comentado: "La capacitación implica habilitar al trabajador, ponerlo en aptitud de desempeñar una nueva actividad superior a la que realiza. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en la actividad laboral que desempeña normalmente. La capacitación y el adiestramiento se hallan sujetos a una nueva regulación".

Aquí advertimos ya, una diferenciación entre capacitación y adiestramiento, por capacitación debe entenderse: la preparación del trabajador para el desempeño de una actividad nueva de mayor calidad o jerarquía a la que realiza. La fase de adiestramiento se refiere a la enseñanza, a la instrucción del trabajador en la tarea que realiza normalmente.

"La ley declara -continúa el comentario de la ley que se analiza- de interés social el promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; establece el derecho de todo trabajador a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, con el objeto de elevar su nivel de vida y productividad".

Sobre este punto cabe señalar: Que las ideas básicas que guían el proceso histórico de transformación de los derechos sociales en la Revolución Mexicana, los menciona la Ley Federal del Trabajo en la forma ---



siguiente:

- A).- La protección de la vida y salud del trabajador y de su familia.
- B).- La seguridad de contar con recursos suficientes a través de la jubilación o pensión por incapacidad, cuando por circunstancias de la vida o por la edad, no se está en posibilidad de obtener recursos para su subsistencia.
- C).- El equilibrio entre los factores de la producción, como medio idóneo para lograr la justicia social, mediante la equitativa distribución de la riqueza que aquellos generen.
- D).- Y por último, la garantía de un trabajo digno socialmente, útil para todo habitante del país.

Por su importancia capital los hemos transcrito y consideramos, que al establecer la Ley Federal del Trabajo la obligatoriedad a cargo de los patrones, la carga de la capacitación y adiestramiento como obligatoria, se hacen realidad las bases que orientan el proceso histórico de transformación de los derechos sociales.

Continúa nuestro comentario de la Ley Federal del Trabajo, afirmando:

"La capacitación y el adiestramiento deben ser prestados dentro de las horas de trabajo y dentro o fuera de la empresa, con lo que no se menoscaba el tiempo de descanso del trabajador".

Con acuciosidad el legislador contempla los sistemas, métodos y procedimientos de capacitación y adiestramiento; establece que éstos tienen por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de la tecnología; prepararlo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad; y en general mejorar sus aptitudes. Se ordena la Constitución de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en cada empresa; integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, así como de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento que forman parte de las mismas ramas industriales o actividades.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se someten a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo que tiene a su cargo todo lo referente a la organización, promoción y supervisión, así como el registro de las constancias de habilidades laborales.

Al reformarse la Fracción XXXI, Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, se establece la competencia exclusiva de las autoridades federales del Trabajo para aplicar, vigilar y hacer cumplir las disposiciones relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajado-

dores, por lo que se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. ( 9 )

Más adelante abundaremos en el tema de la capacitación observada desde otros ángulos, por ahora por la importancia de su mensaje transcribimos las palabras del Presidente López Portillo relativo a la capacitación en ocasión de su tercer informe de Gobierno: "A TODOS NOS CONVIENE CAPACITAR. ES LA MEJOR INVERSION. VEAMOSLO ASI Y NO COMO UNA CARGA. MODERNIZAR AL PAIS ES GARANTIZAR A LOS MEXICANOS -- DESDE AHORA: TRABAJO PARA SU FUERZA Y CAPACITACION PARA SU TRABAJO. LO PODEMOS BRINDAR". JOSE LOPEZ PORTILLO, PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. III INFORME DE --- GOBIERNO.

b).- La Educación, la Instrucción y la Capacitación.

"Propongo como el primer servicio al que se obliga al Estado Mexicano, el educativo, concebido como el medio eficaz para transformar la energía potencial que reside en la entraña misma de los pueblos, en fuerza motora del progreso compartido con justicia y equidad, por ello, reitero que para ser socialmente justos, no es la Revolución la que debemos volver a inventar, sino la educación la que tenemos que recrear todos los días". (10)

"Si entendemos por nación no solamente la unidad objetiva y externa, sino además y sobre, todo la unidad interna y subjetiva de la conciencia nacional, creada por la comunión del mismo ideal de la convivencia y por la comunión en la misma forma de convivir, la educación es una -- de las energías primarias en el proceso formativo de una nacionalidad, porque mediante la enseñanza de la transmisión y la difusión de ideas, es posible crear esa conciencia social". (11)

Por la exposición de los conceptos expresados debemos concluir que la educación es el nervio que impulsa el desarrollo social, político y económico de los pueblos.

"Según se ha escrito, por lo que toca a la nación mexicana, el desarrollo de su vida colectiva puede considerarse que nació con la conquista, en la medida que comenzó a realizar la función biológica y la interdependencia material como condiciones básicas para la integración de nuestra vida colectiva. Más tarde la Independencia introdujo la concepción de la personalidad autónoma y de la soberanía. Pero los valores anteriores no eran perfectos ni estaban acabados, pues al consumarse la autonomía, el núcleo mexicano más bien aparecía como masa sin contornos definidos y sin unidad nacional".

Es decir, pueblo amorfo, sin cohesión y vulnerable a cualquier ataque --

externo que pudiera desintegrarlo.

"Actualmente, a pesar de lo mucho que se ha logrado, estamos por alcanzar una cohesión definitiva, pues la máxima aspiración desde que somos independientes ha sido y es la de unificar la conciencia nacional -- con base en nuestra unidad histórica y biológica dirigida hacia un destino común.

En tal sentido ha quedado proyectada a través del tiempo la doctrina de la educación nacional que, al constituirse en el germen por excelencia del sentimiento nacional, se ha puesto al servicio de los grandes objetivos de la nación mexicana, surgidos y expresados a través de nuestras grandes crisis histórico-sociales, para identificarse, sucesivamente con la Independencia, con la Reforma y en nuestros días con la justicia social revolucionaria.

Nuestro proceso educativo, a partir de la conquista, ( pues estamos autorizados a decir que nada sobrevive de la escuela indígena ), se halla -- constituido por cuatro formas que corresponden exactamente a cuatro capítulos sucesivos de nuestra historia, y que reflejan como característica especial los principios y la cultura de cada etapa.

La primera corresponde a la época colonial, que creó la escuela dogmática y religiosa; la segunda nació en el momento en que México se hizo inde-

pendiente y se caracterizó por la tendencia a organizar la nación con -- base en distintos principios y métodos y quedó expresada en el hecho de sustraer la educación del influjo del clero, para instituir la libre ense-- ñanza; la tercera que se identificó con el pensamiento individualista - racionalista que fijó los fundamentos de la escuela mexicana/laica, --- obligatoria y gratuita, y que, en su última instancia, organizó la llama-- da escuela positivista bajo la influencia de la corriente filosófica de este nombre; y por último, la cuarta, que ha correspondido a la escuela revolucionaria o nacionalista, y por ende, que cubre la época contem-- poránea.

Hagamos una glosa de lo anteriormente apuntado, acerca de los esta--- dios educativos en nuestra vida nacional:

La Educación en la época colonial.- El derecho del sumo Pontífice de encomendar las tierras recién descubiertas a los países cristianos para que en ellos floreciera el evangelio y la educación, y los naturales por ende, recibieran este ministerio.

Educar y catequizar al indio, eran pues los propósitos fundamentales en que España derivó como soberana y dueña de los recién descubiertos --- países de la América. Hay que agregar a lo anterior, el prestigio que la península ibérica tenía como representante de la religión cristiana, de -

tal suerte que al llegar los españoles a México, el objetivo aparente pero fundamental era la evangelización de los indios, aún cuando la regla general era la explotación. Los misioneros dejaron buena impresión de su labor. Hablemos de los primeros evangelizadores — para 1523 llegaron a la Nueva España los misioneros Fray Juan de Aora, Fray Juan de Tecto y Fray Pedro de Gante— ellos aprendieron en primer término la lengua indígena y se avocaron a la tarea de instruir a los indígenas, enseñarles a leer y escribir y la doctrina cristiana a los parientes, hijos y niños del señor que los hospedaba en la población de Texcoco, lugar a donde llegaron.

Para 1524, llegó a la Nueva España Fray Martín de Valencia, con los mismos propósitos que los que lo antecedieron, Aora, Tecto y De Gante, — haciéndose acompañar de doce franciscanos, quienes se establecieron en cuatro conventos de la comarca: México, Huejotzingo, Texcoco y Tlaxcala, formando grupos de educandos de 600, 800 y 1000 alumnos que vivían como internos y recibían toda clase de asistencia.

Tarea titánica de los evangelizadores quienes para arrancar la etapa educativa empleaban medio año para aprender el dialecto de los indígenas.

Se habló en aquel entonces que la educación del indio —por seculares, clérigos y religiosos— debería ser escuetamente reducido a lo necesario, y lo necesario fue el superficial baño del dogma religioso, es decir, se

planeó educar en razón del sometimiento.

Destacaron en las prácticas misioneras, así como De Gante, Fray Juan de Zumárraga y Fray Bernardino de Sahagún, de allí que el Colegio de Santa Cruz de Tlaltelolco, después de funcionar brillantemente, desapareció, pues no convenía a los intereses de los españoles que el indio se cultivase y, si en cambio, mantenerlo sometido sin mayor dificultad en la ignorancia y en la servidumbre económica.

Mencionaremos algunos colegios de indios, criollos y mestizos: el de San Juan de Letrán, el colegio de Michoacán instaurado por Vasco de Quiroga, el de Nuestra Señora de la Caridad para la educación de las mestizas y el de San Gregorio, fundado por los jesuitas.

En el mes de junio de 1553, la obra educativa de España en México, culminó con la fundación de la Universidad Real y Pontificia, debida a los esfuerzos de Fray Juan de Zumárraga y del primer Virrey de la Nueva España Antonio de Mendoza, el primero que hizo las gestiones y el segundo que buscó la aprobación del rey de España, la Universidad de México que se le dieron los mismos privilegios y rango que la de Salamanca.

El Siglo XVII fué de marasmo, fué de paralización, de inmovilidad en lo que se refiere a ilustración en la Colonia, que es el estudio que nos ocupa; no fué sino hasta el Siglo XVIII cuando se funda el primer estableci-



miento educativo con características de laico, se intenta modernizar la enseñanza y se emprende la colosal tarea de castellanizar al indio.

Discinamos lo anterior; se empieza a entender que hay algo más allá de las prácticas religiosas y así se crea el primer establecimiento laico de enseñanza moderna, que fué el Colegio de las Vizcañas, que abre sus puertas en el último tercio del siglo XVIII.

Concluyendo la educación indígena en la época de la colonia ya desde el siglo XVI, acusó la indolencia y pereza en los religiosos misioneros encargados de impartirla y, no fué ni extensiva ni amplia, sino tendiente nada más a impartir conocimientos rudimentarios de la religión cristiana, tarea que recogería como lastre el México independiente, de tal manera que al correr del tiempo, las misiones religiosas se convirtieron en explotadoras de la clase indígena, acrecentando sus riquezas con la explotación de los dogmas del cristianismo que enarbolaban como manto de superchería y fariseísmo.<sup>(12)</sup>

Por lo que se refiere a la educación superior, ésta fué privilegio de criollos, ya que los mestizos rara vez disfrutaban de tal privilegio, pues hasta el colegio de San Juan de Letrán les fué negado y cayó en manos de criollos pobres, pero criollos al fin.

En cuanto a los indios, desaparecido el colegio de Santa Cruz de Tlatelolco,

fuera de algunos cantos religiosos, del aprendizaje tosco de la música y de instrumentos musicales, caminaron a la deriva como flotas, desposeídos de sus derechos ciudadanos y, para ser carne propia para la explotación económica y social.

El México Independiente.- La Independencia fué para nuestro país el rompimiento del lastre político social y económico a que había estado sometido. La nación esclavizada en su nueva vida política recibió con alborozo la ciencia moderna y la libertad del pensamiento, y va a emplear estos advenimientos del pensamiento para destruir los métodos y los sistemas establecidos por sus sojuzgadores y que obedecen a una concepción de atraso característico de la edad media.

Si bien la educación fué lenta, paulatina y gradual, no obstante ello, fué perseverante y decidida para dar paso a la ciencia moderna y sus métodos, así como a la aplicación de los mismos.

Así fué como la primera introducción en el terreno educativo, fué el de la escuela Lancasteriana, sistema que por sí mismo, tenía grandes ventajas ya que preconizaba la enseñanza mutua y ayudaba por ende a resolver el problema educativo de la escasez de maestros, pero este sistema no fué radical no obstante que su declinación empezó hasta 1890, pero era necesario cimbrar la estructura educativa de la Colonia. Fue en 1883 cuando Gómez Farfás, a la sazón Presidente de México, cuando los reformistas

Intentaron por primera vez atacar las añejas instituciones, fijándose las metas de la reforma educativa: privar al clero del monopolio de la educación, declarar la libertad de enseñanza, modernizar los sistemas de enseñanza y transformar la educación en nacional y democrática. Todo lo cual convertía a la escuela no solamente en semillero de enseñanza sino en un brote germinativo de inquietud cívica.

Fue suprimida la Universidad Pontificia y sustituida por una Dirección de Instrucción Pública que se avocaba las funciones de la Inspección y reglamentación de las actividades educativas, y así con esta medida, se coronó la secularización de la enseñanza.

Por lo demás, si a Gómez Farías le correspondió la ejecución de esta etapa histórica de nuestro país, en lo que corresponde a educación, no puede dejarse de señalar que el mérito y la gloria de la secularización de la enseñanza se debe al genio preclaro y a la lucidez de conceptos tan evolucionados para la época de José Ma. Luis Mora, el reformista por excelencia y el inspirador más genuino del pensamiento liberal.

Las ideas y las orientaciones en materia educativa para Mora, deberían de estar en consonancia con la política del estado mexicano. Un pueblo puede evolucionar cuando sus gentes opinan con la razón, y ésta no se desarrolla en la no educación de las masas, sin las cuales no se logra

un gobierno popular.

Si la educación es privilegio de unos cuantos, no se puede esperar un gobierno representativo, ni republicano y muchísimo menos popular.

El objeto fundamental de todo gobierno - para el Dr. Mora- es el proporcionar a sus gobernados el mayor número de bienes, idea que hasta este momento tiene actualidad, y ésto no se puede obtener, sino mediante la educación. Sostuvo que ningún gobierno llena más este objeto que el republicano, en el cual los mismos interesados se dan las leyes.

De manera brillante sigue diciendo el Dr. Mora, que en la convivencia se da el caso de que cada individuo tiene el deseo de mejorar su suerte, si es que la disfruta mala, o de aumentar su felicidad, o de conservarla, y debe necesariamente buscar el medio para lograr sus fines. Si -- carece de instrucción no será difícil que acierte a fijar las reglas del juego que deben sujetar sus acciones y que al mismo tiempo garanticen sus derechos y que también le impongan obligaciones y no será muy difícil que guiado por su interés personal desconozca el bien de sus ciudadanos... (13) Sabias palabras del Dr. Mora que en la actualidad cobran vida y son la pauta en materia educativa del sistema del liberalismo mexicano.

**La Educación Individualista Racionalista.** - Para cuando don Benito Juárez se dispuso a tomar las riendas del país después de los álgidos períodos del segundo Imperio y la intervención francesa, su preocupación fundamental fué imprimir reformas a la Constitución de 1857, elevando a rango constitucional la separación de la Iglesia y el Estado por medio de las leyes de Reforma. Sin embargo el patriota de Guelatao, entendió que no era suficiente al país la sola reforma constitucional y en proponer medidas de orden secundario, sino que se hacía necesaria una reforma radical en la instrucción pública, una reforma que sirviera de base al afianzamiento de las instituciones republicanas y que ayudase a que en el futuro pudiera consolidarse la unidad nacional, por lo cual en 1867, consolidada la república, el gobierno de Juárez expidió una Ley de Instrucción Pública, que establecía la obligatoriedad y el carácter gratuito de la enseñanza que impartiera la escuela dependiente del poder civil.

En la escuela nacional Preparatoria, bajo la dirección de GABINO BARRERA, se introdujo una educación basada en el positivismo y en el método, liberada de las escuelas metafísica y teológica. Para el año de 1869 se prohibió en las enseñanzas por medio de una Ley Orgánica. La religión fué reemplazada por una materia denominada moral.

De aquí se dieron las bases para la escuela elemental o primaria: laica,

gratuita, obligatoria y positiva o científica en tratándose de estudios superiores, a la cual también podían aspirar todos los mexicanos».

Ya en 1871 lograron funcionar cinco mil escuelas primarias y la educación floreció con gentes del talento de Don Enrique C. Rébsamen, pedagogo helvético, quien con su escuela modelo de Orizaba, contribuyó en mucho al florecimiento de la cultura, para ello decía Rébsamen: - - "La educación tiene un fin libertario y patriótico, la independencia - más difícil de conquistar es la intelectual y moral de un pueblo entero que convierte al más humilde de sus hijos en un ciudadano libre. Debe instruírse al pueblo lo antes posible para evitar la reacción del partido clerical. . . . . ésta todavía es tarea de las nuevas generaciones." (14)

El gobierno de Porfirio Díaz contó con hombres inteligentes y de visión educativa; se debe mencionar a Joaquín Baranda y Justo Sierra. Baranda fundó escuelas normales y su labor tendió a fortalecer la estructura educativa ya lograda y con las características imprimidas. Pero la labor más destacada sin duda fué la de Don Justo Sierra, que participó en el dictámen y la discusión del proyecto de Ley Educativa de 1887, en donde se dieron las bases para la organización de la enseñanza obligatoria; Joaquín Baranda uniforma la enseñanza en todo el país, Sierra dice que busca con la educación que el ciudadano se conozca a sí mismo (15)

más que encender en él la moralidad, sino tan solo el sentimiento de la moral.

Las intervenciones de Justo Sierra en lo que se ha llamado el Congreso Constituyente de la Educación, fueron motivo del Primer Congreso Nacional de Instrucción Pública, convocado por Don Joaquín Baranda y en donde como ya dijimos fué destacadísima la intervención del maestro Justo Sierra refiriéndose la primera que la instrucción pública y obligatoria debería ser uniforme en toda la República; la segunda con el fin de establecer la preferencia de la educación sobre una mera instrucción y la tercera para hacer voto de fe de su laicismo. (16)

En los Congresos sobre Educación habidos en 1887 y en 1891, se dijo - además que la escuela debería instituirse para todos, o lo que es lo mismo, ser neutral en cuanto afectara a las creencias, pero no antirreligiosa ni sectaria, y la enseñanza primaria elemental obligatoria debería de empezarse a recibir a la edad de seis años. Con la celebración de los congresos sobre educación celebrados, se establece la federalización de la enseñanza.

En 1908 y con Justo Sierra ya como Ministro de la Secretaría de Instrucción Pública, se promulga el 15 de agosto de 1908 la Ley de Educación Primaria para el Distrito y Territorios Federales, (17) en la cual quedó plas-

mado el pensamiento del ilustre educador Sierra.

A partir de entonces las escuelas primarias iban a ser esencialmente educativas; la instrucción en ellas se consideraba como un medio de educación, se inculca el amor a la patria y a sus instituciones, con el objeto de contribuir al progreso del país y al perfeccionamiento de los ciudadanos, es decir la educación debe ser uniforme y nacional.

La labor fecunda del maestro Sierra produjo un auge formidable de la -- educación en el país y ya don Porfirio en 1910 hablaba con satisfacción del crecido número de escuelas y maestros para esa fecha.

Pero el porfiriato, régimen dictatorial, no era de libertad, justicia e -- independencia para los mexicanos, las bases, los principios básicos de esa instrucción de la época, fueron el caldo de cultivo para preparar a las nuevas generaciones, a los precursores de la revolución de 1910, por lo que había que no soslayar la imagen de injusticia e inequidad que se vivía, pues ya el número de planteles era ridículo para el número de educandos y el mismo maestro Sierra decía que sumábamos catorce millones de mexicanos, pero que había 9 que no eran mexicanos ya que no participaban del alma de la conciencia nacional. Hacer catorce millones de mexicanos era la consigna y el compromiso de los gobiernos de la revolución.



Respecto de nuestro tema la instrucción, instruir viene del latín instructo, acción o efecto de instruir o instruirse y quiere decir enseñar o doctrinarse, por lo que no debemos perder de vista que instrucción tiene un sentido de enseñanza elemental, rudimentos de un determinado saber, la expresión clara de la mera instrucción nos la dá el maestro Justo Sierra, cuando en las intervenciones sobre los congresos de instrucción clama emocionado: "la difusión forzosa de la instrucción científica elemental (no la exclusiva de tipo religioso), es sobre todo un deber de patriotismo, la instrucción que atiende la liturgia sin prender la luz de la ciencia en la mente de los educandos era la instrucción, la educación tiene un sentido moral, para como dice Sierra, -- acercar en el individuo el conocimiento de sí mismo - desde luego por medio de conocimientos científicos, que produzca en el ser humano no la moralidad sino el sentimiento de lo moral. (17).

Sigamos oyendo a Justo Sierra, para explicarnos los conceptos de educación: "La influencia educativa, no termina en los planteles pedagógicos. La educación es un proceso social que invade los aspectos todos de la vida. La escuela del pueblo es la vida misma. Por ello -- urge hacer entrar al mayor número de veces que se pueda dentro de sí mismos a los hombres del pueblo, ayudarles a examinar sus actos, -- enseñarlos a confesarse a sí mismos su conducta, a observarse; en -- suma, a vivir moralmente y sugerirles, como consecuencia, un plan -

moral por medio del sentimiento, de la emoción sobre todo". Advertimos aquí el desplazamiento de la escuela religiosa por la escuela científica y moral, y el concepto de instrucción queda como mero instructivo, como aportación de elementos de una determinada enseñanza elemental.

Quizá la culminación de Sierra --y no podemos dejar este punto en el tinero--, fué el restablecimiento de la Universidad Nacional de México, -- que tiene lugar en 1910, una universidad moderna acorde con las corrientes universales del pensamiento. Los fundadores de la universidad de antaño decían: "La verdad está definida, enseñada", decía Sierra, el excelentísimo maestro: "Nosotros decimos a los universitarios de hoy: "La verdad se va definiendo, buscada". (18)

No deseamos abundar más en el tema de la educación teórica, ya que -- sobre ello se ha escrito bastante y con profundidad por diversos autores. Es a partir de la Constitución de 1917, que se hicieron importantes avances en materia educativa, con Alvaro Obregón como Presidente de la República y el filósofo José Vasconcelos como Secretario de Educación Pública; nace el sistema de escuelas rurales, pero es bajo la administración de Plutarco Elías Calles (1924-1928) cuando se desenvuelven las Escuelas Agrícolas vigorosas y toman fisonomía propia.

Dentro del tema decimos que se busca la aplicación rigurosa -- del artículo tercero Constitucional con Calles, quien diversifica

la educación. Los períodos de Narciso Bassols al frente de la Secretaría de Educación Pública y el gobierno que le ha de seguir -el del Presidente Lázaro Cárdenas- se caracterizan por un acentuado radicalismo en la educación mexicana. Se advierte la tendencia de la socialización en la educación. Lázaro Cárdenas afirma: "La misión de la escuela no es solo hacer ciencia, ciencia ajena a los dolores del explotado, a los ingentes problemas de la patria, pues la ciencia en sí carece de sentido humano". (19)

Publicada en el Diario Oficial del 29 de Noviembre de 1973 -- la Ley Federal de Educación para Adultos constituye otro avance del sistema educativo, que protege al desarrollo del individuo en la transformación de la sociedad, el darle la cara al problema de atrasos culturales que son más acentuados en el medio rural. Víctor Bravo Ahuja, señala que el Programa de Educación para adultos está dirigido a 6 millones de personas que no saben leer ni escribir; a 12 millones con primaria incompleta y a 9 millones que habiendo concluido primaria no han cursado la secundaria, un total de 27 millones de mexicanos, el 43% de nuestra población para 1973. (20)

La capacitación.- Explicado el concepto de capacitación a que nos hemos referido con anterioridad, abordaremos ahora el tema capacitación diciendo que capacitar es desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para que desempeñe eficientemente un puesto de trabajo. Adiestramiento de personas

zas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

La capacitación en enseñanza, es por ello que la Ley de Educación promulgada el 6 de junio de 1946, consideró como un servicio público la educación agrícola en cualquier grado que, se imparta por el Estado o por las instituciones descentralizadas con funciones educativas de carácter agrícola.

Asimismo consideró la ley, de interés público la educación agrícola de cualquier grado. Analizaremos con más detalle esta ley más adelante en nuestro análisis.

#### c. Teoría de la capacitación.

El concepto de capacitación a que se refiere el legislador ha de buscarse dentro del campo de la experiencia científica y técnica, dado que las leyes no ofrecen una definición. Mas no será difícil precisarlo, pues en las relaciones humanas del día de hoy se ha hecho ya muy común hablar de capacitación como actividad de enseñanza-aprendizaje que tiene como propósito fundamental ayudar a los miembros de una comunidad a adquirir y aplicar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes por medio de los cuales la persona humana podrá realizar adecuadamente una determinada actividad para lograr más adecuadamente determinados objetivos. Así, en el caso de los trabajadores del campo, los esfuerzos de capacitación se dirigirán a los aspectos específicos de la producción y la productividad,

distribución y circulación de los beneficios del agro.

d. Tipos de capacitación.

Podemos hablar de una capacitación objetiva y otra subjetiva.

La capacitación objetiva sería aquella actividad de enseñanza-aprendizaje por la cual se dota al elemento humano de los medios conscientes de acción para el logro de determinado fin objetivo; es decir, toda la atención se centraría en el resultado que en concreto se pretende. Por ejemplo, — capacitar para el cultivo de la soya o la cría adecuada del conejo.

En cambio, la capacitación subjetiva atendería preferentemente al elemento humano en concreto que en un determinado lugar y momento había de — realizar tales o cuales funciones; o sea, es la capacitación que exige en forma variable el joven, el adulto, el neófito, el iniciado, etc. A menor — grado de cultura, se exigiría mayor cuidado y atención por parte del ins — tructor, y viceversa.

Como es evidente, la capacitación subjetiva admitiría también diversos — tipos de capacitación, según la técnica que en ella se empleare. Ten — dríamos así capacitación por motivación; por experiencias prácticas de — lo enseñado; por intereses particulares; por repeticiones adecuadas; por prácticas de ensayo; por significaciones localistas o universales, etc.

e. Utilidad y trascendencia de la capacitación.

Ya hemos analizado el significado del verbo capacitar, capacitar es desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para que desempeñe eficientemente un puesto de trabajo.

Adiestrar, es desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

De acuerdo con la anterior exposición, diremos que es útil y trascendente capacitar, con el propósito de incrementar los niveles de calificación de la fuerza de trabajo; optimizar la utilización de los recursos y servicios de ejecución; contribuir al desarrollo tecnológico del país; comprobar y registrar las habilidades laborales y, como una parte importante, fomentar la participación del personal desocupado y subempleado, en actividades económicas más productivas.

Es evidente que los recursos humanos del país, están insuficientemente preparados, La formación de los trabajadores está orientada inadecuadamente respecto de las necesidades nacionales que demanda el sistema productivo.

De ahí la importancia de la capacitación. Cobran actualidad las pala -

bras del Presidente López Portillo, en su tercer informe de Gobierno -  
" Valor fundamental del hombre es su trabajo, y obligación sustancial  
defenderlo como derecho, por ello la sociedad debe organizarse para ga-  
rantizar que toda capacidad tenga trabajo y toda fuerza de trabajo tenga  
capacitación " .

#### BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO PRIMERO

1. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, XIX, Edit. Madrid. Espasa Calpe, 1972.
2. Ibidem.
3. Ibidem.
4. Ibidem.
5. Warren Howard C. Editor. Diccionario de Psicología, Traducción de E. Iman, A. Alatorre y L. Alaminos, México, Fondo de Cultura Económica, 1975, Pág. 41.
6. Fernández Editores, Diccionario Enciclopédico Universo, México, 1982.
7. Castorena J. Jesús. " Manual de Derecho Obrero ", Contrato de Aprendizaje, 2a. Ed. México, Impresora Elo, 1949, págs. 147 a 150.
8. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Comentarios a los artículos 123 y 3o. fracción VIII, de la Constitución General de la República, en Ley Federal del Trabajo, 5a. ed. México, 1982, -- Talleres Gráficos de la Nación, págs. 45 a 48.
9. Ibidem.
10. Consejo Nacional de la Educación, Revista Suplemento Especial, 4a. época, enero de 1977, págs. 9 a 11.



11. Ibidem.
12. González Ramírez, Manuel. La Revolución Social de México, II tomo, Fondo de Cultura Económica, 1974. pág. 58.
13. Ibidem, pág. 67.
14. Ibidem, pág. 69.
15. Ibidem, pág. 70.
16. Ibidem, pág. 72.
17. Sierra, Justo. La Educación Nacional en obras completas, Edición ordenada y anotada por Agustín Yáñez, tomo VIII, págs. 157 a 170.
18. Consejo Nacional Técnico de la Educación, ibidem.
19. Consejo Nacional Técnico de la Educación, ibidem.
20. Consejo Nacional Técnico de la Educación, ibidem.

## CAPITULO SEGUNDO

### LA CAPACITACION REGLAMENTARIA EN MEXICO

- A. EL ARTICULO 3o. DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- B. LA CAPACITACION EN LOS ARTICULOS 27 Y 123 CONSTITUCIONALES.
- C. LA CAPACITACION EN LA LEY FEDERAL DE EDUCACION Y SUS REGLAMENTOS.
- D. LA CAPACITACION REGLAMENTADA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE MEXICO.
- E. LA CAPACITACION EN LOS CENTROS TECNOLOGICOS.

a. El Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El problema educativo agrícola tiene su apoyo en el artículo 3o. de la Constitución General de la República en la parte que se refiere a la democracia y la considera como "... un sistema de vida fincado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo ... "

Debemos establecer que en el artículo 3o. Constitucional se encuentra el -desiderátum de la esencia de nuestra nacionalidad y el deseo de que nuestra revolución como nacional que afirma ser y blandiendo un nacionalismo, busque a través de lo mexicano la expresión de los valores universales: la independencia, la justicia, la autodeterminación.

Desde que Morelos formuló sus "Sentimientos de la Nación", forma parte - en su ideario el pensamiento de que la educación sea el derecho fundamental del pueblo.

De tal manera, el derecho a la educación forma parte de nuestro estilo de - vida que hemos escogido como nación, como la justificación de nuestra democracia.

Es por ello que entramos al estudio de la educación como medio de capacitar, sin perder de vista que educar es capacitar, y así nos encontramos que el artículo 3o. comentado, habla de la educación para obreros y campesinos sin distinciones entre unos y otros; por ello corresponde estudiar la capacita-

ción agraria a través de la Constitución. El artículo 3o. Constitucional nos acerca a un orden social de importancia trascendental; Existe un interés permanente en la sociedad mexicana para el propósito definido de que se impartiera la educación a nivel primario, secundario, así como aquellos conocimientos susceptibles de impartirse, y los cuales contribuyan al desarrollo social; la educación es el primer derecho social que consagra la Constitución de la República.

b. La capacitación en los artículos 27 y 123 Constitucionales.

El espíritu de ley del artículo 3o. Constitucional, el educativo, ocupa un lugar preponderante dentro de la resolución integral del problema agrario. Ideado y empezado a realizar durante la gestión del Presidente Calles, se pretendió que la escuela rural en la época citada llegara hasta los poblados donde vivían los ejidatarios y los indígenas, tratando de enseñarles los principios elementales de la educación primaria y, además, prácticas especiales sobre el mejoramiento de los cultivos de la región, y de la industria pecuaria o industrias que pudieran establecerse en la comarca donde vivían. Vemos aquí el inicio de la preocupación de las autoridades el proporcionar el adiestramiento, la capacitación a los campesinos.

Dice Manuel González Ramírez en su obra La Revolución Social de México: "Se creó otro tipo de escuelas llamadas centrales agrícolas, en donde se inscribían los alumnos más aventajados, desde luego campesinos, con objeto de instruirlos en el manejo de la maquinaria agrícola y de la maquinaria

relativa a industrias agrícolas, de igual manera el cuidado y la explotación  
de los animales domésticos, propios de la zona donde vivían." <sup>(1)</sup> El actual  
estado agropecuario permanece en la incipiente de los años veinte de Don  
Plutarco, es decir, muy poco es lo que se ha hecho en materia de capacita-  
ción campesina.

Con la promulgación de la Constitución de 1917, se elevó a rango constitu-  
cional la ley del 6 de enero de 1915, ley básica para toda la construcción  
agraria del país, pues no obstante que el artículo 27 Constitucional fue re-  
formado en el año de 1934, precisamente en materia de tierras, esa refor-  
ma no es otra cosa que el retorno en sus puntos fundamentales a la ley del  
6 de enero de 1915, y como punto campeante en dicha ley debemos anotar  
que es la retoma de la tierra para liberar al campesino de la esclavitud. <sup>(2)</sup>

Los objetivos de la ley en cuestión eran tendientes a declarar la nulidad -  
de tierras enajenadas y que tuvieran carácter de comunales, ya fueran di-  
chas ventas realizadas por la autoridad federal o la de los estados. Decla-  
ra también la nulidad de apeos y deslindes ejecutados por compañías des-  
lindadoras o por autoridades federales o locales, si con ello se molesta -  
ran las pertenencias comunales de los pueblos, rancherías, congregacio-  
nes o comunidades indígenas, todo ello guardando un propósito: el inte-  
rés público, la distribución equitativa de la riqueza, y el mejoramiento -  
rural y urbano de la sociedad.

Concomitantemente con estos propósitos surge como una necesidad de -

consolidación del desarrollo la capacitación agraria.

El artículo 27 Constitucional, en su tercer párrafo, se refiere a la regulación del beneficio social, es decir, a la "distribución equitativa de la riqueza" - así lo dice textualmente. También establece el mencionado precepto de la Carta Magna: "se dictarán las medidas necesarias para...el fomento de la agricultura y para evitar...los daños que la propiedad pueda sufrir en perjuicio de la sociedad". En este punto es en donde debemos encontrar la intención del legislador en materia de capacitación, es decir, identificar los fines sociales que son propios de la capacitación.

Concluyendo con la reglamentación jurídica de la capacitación, diremos que el artículo 123 Constitucional, Apartado A, en su fracción XIII, hace referencia a la obligación por parte de las empresas, de dar capacitación y a diestramiento para el trabajo a que se refiere el artículo 279 de la Ley Federal del Trabajo, quedando en esa forma desprotegido el derecho social de los trabajadores del campo.

Nuestras disposiciones legales dejan fuera del ámbito de la ley al campesino, ejidatario, pequeño propietario, comunero, y a los campesinos organizados en uniones o sindicatos. La fracción XXXI del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política del país, determina la competencia en materia federal relativa a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

c. La Capacitación en la Ley Federal de Educación y sus reglamentos.

En el año de 1927, quedaron fijados por la Secretaría de Educación Pública, los siguientes conceptos, respecto a la escuela rural mexicana:

" El estado de atraso que en todos los órdenes guardan las comunidades rurales de nuestro país, ha planteado al Gobierno emanado de la Revolución el problema de la vida rural, el cual reclama imperiosamente una solución satisfactoria inmediata, si es que la República ha de figurar entre los pueblos civilizados".<sup>(3)</sup>

" El problema de la vida rural que resume entre otras, las cuestiones de cómo hacer el suelo más productivo, cómo dar al campesino mayor bienestar y más comodidades, cómo incorporarlo a la civilización actual y cómo hacer la vida del campesino más grata y más agradable, no es solamente un problema educativo. Para resolverlo, han de unirse a la escuela los factores económicos y sociológicos; es decir, a la labor del maestro, debe asociarse la del economista y la del sociólogo".

" La escuela rural, sin embargo, debe aportar para la solución del problema un contingente valioso. En efecto, su labor no debe concretarse a preparar una nueva generación de campesinos que llegue a entender y amar la vida rural de un modo más inteligente; su acción por el contrario, debe extenderse a la comunidad hasta conseguir para ella mejores hogares, mejores métodos de vida, mejores métodos de trabajo, mejor organización social, mejores medios de comunicación, mejor salubridad y mejor atmósfera espiritual".<sup>(4)</sup>

La Ley de Educación Agrícola, promulgada el 6 de junio de 1946, considera como un servicio público la educación agrícola que en cualquier grado se imparta por el Estado o por las instituciones descentralizadas con funciones educativas de carácter agrícola. Igualmente la Ley considera de interés público la educación agrícola de cualquier grado. La ley que analizamos establece que la educación agrícola comprende los siguientes aspectos.

1. Educación agrícola elemental.- Aquella que se imparte en las escuelas ubicadas en los medios rurales, en función de sus planes de estudio y programas respectivos, con el propósito de vincular a los educandos con el medio que les rodea y desarrollar la solidaridad social que debe caracterizar a su clase. La enseñanza agrícola elemental, además de ser obligatoria en todas aquellas escuelas que dispongan de parcela escolar, se impartirá en las escuelas primarias, de segunda enseñanza, normales e institutos indígenas. Quien sentó las bases y la doctrina de la escuela rural fue el eminente maestro normalista Rafael Ramírez.
2. Educación agrícola práctica es aquella que proporciona a los educandos los conocimientos técnicos que los capaciten para conducir, con eficacia económica, una explotación rural y los convierta en factores importantes del mejoramiento de la vida campesina.
3. Enseñanza agrícola especial, que consiste en cursos de especializa-



ción técnica puramente prácticos que tendrán una duración e intensidad variable, según su naturaleza y versarán sobre apicultura, avicultura, cunicultura, cría de animales domésticos y de corral, hortaliza doméstica, floricultura, lechería, quesería, conservación de frutas y verduras, empaque de carnes y salchichonería, jabonería, curtidería e industrias similares conexas con la vida rural. La enseñanza especial se impartirá en establecimientos destinados al efecto o como cursos conexos en las escuelas prácticas de agricultura, en las misiones culturales, en los centros de capacitación o mediante cursos por correspondencia.

4. Educación Agrícola Superior, es aquella que proporciona a los estudiantes, los conocimientos científicos y técnicos que los capaciten para analizar los problemas agrícolas nacionales, regionales o locales, plantear y ejecutar su resolución y conducir cualquier investigación científica en su ramo. La Escuela Nacional de Agricultura de Chapin-<sup>(5)</sup>go, tiene a su cargo este tipo de enseñanza.

La escuela rural nace de la preocupación de acercar satisfactores al medio campesino. El plan de trabajo de la escuela rural <sup>(6)</sup> comprende un capítulo de especial importancia y se le ha denominado de Acción Social, el cual a través de la experiencia de la escuela, se ha dividido en siete aspectos: Mejoramiento económico, salubridad, acción cívica y cultural; recreación y deportes; mejoramiento del hogar, cami-

nos y mejoras materiales; y conservación y aprovechamiento de los recursos naturales. La parcela escolar es concomitante a la escuela rural, para destinarse a las investigaciones, enseñanza y prácticas agrícolas de la escuela rural; su explotación y la distribución de los productos que de ella se obtengan, deberá hacerse de acuerdo con lo que dispone el artículo 102 de la Ley de Reforma Agraria. En efecto, el artículo 101 de esta Ley ordena que " en cada ejido y comunidad deberán deslindarse las superficies destinadas a parcelas escolares, las que tendrán una extensión igual a la unidad de dotación que se fije en cada caso. Deberán ser demarcadas provisionalmente al ejecutarse el mandamiento del Gobernador y se localizarán definitivamente al ejecutarse la resolución presidencial en las mejores tierras del ejido, dentro de las más próximas a la escuela o caserío. Las escuelas rurales que no dispongan de parcela escolar, tendrán preferencia absoluta para que les adjudiquen las unidades de dotación que se declaren vacantes o se les excluya en las ampliaciones del ejido ". Y el artículo 102 dispone que " la parcela escolar deberá destinarse a la investigación, enseñanza y prácticas agrícolas de cada escuela rural a que pertenezcan. Deberá procurarse que en la misma se realice una explotación intensiva, que responda tanto a la enseñanza escolar, como a las prácticas agrícolas y científicas que se realicen en favor de los ejidatarios. La explotación y distribución de los productos que se obtengan de las parcelas escolares, deberán hacer-

se de acuerdo con el reglamento que dicte la Secretaría de la Reforma Agraria, oyendo la opinión de las Secretarías de Educación Pública y de Agricultura y Ganadería ( hoy Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos ), pero en todo caso los productos se destinarán preferentemente a satisfacer las necesidades de la escuela y a impulsar la agricultura del propio ejido " .

El artículo 103 de la Ley en comento va más allá, y habla de que en cada ejido que se constituya deberá reservarse una superficie igual a la unidad de dotación, ( de las escuelas rurales ), localizada en las mejores tierras colindantes con la zona de urbanización, que será destinada al establecimiento de una granja agropecuaria y de industrias rurales explotadas colectivamente por las mujeres del núcleo agrario, mayores de dieciséis años que no sean ejidatarías.

Cabe hacer el comentario siguiente: la enseñanza y prácticas agrícolas de la parcela escolar así como la explotación intensiva y las prácticas científicas que se realicen en favor de los ejidatarios no pueden esas acciones ser instrumentadas por maestros rurales, la ley olvida el organizar operativos de capacitación agropecuaria.

Igualmente la granja agropecuaria, Impecable modelo de adelanto campesino ¿ en manos de quién se va a confiar ? ¿ A quién habrá de encomendarse la formación de la misma ?

5. Enseñanza Agrícola Media.- En el año de 1925 se crearon a iniciativa del Presidente Calles las primeras escuelas agrícolas de tipo medio; es decir, se cubrió la segunda enseñanza y se denominaron Escuelas Centrales Agrícolas, estando a cargo de la Secretaría de Agricultura y Ganadería, fundamentalmente para atender los reclamos en materia de educación agrícola de la clase campesina. Durante los inicios de la vida de estos planteles, su funcionamiento fue más o menos aceptable; pero con el tiempo se desvirtuaron sus propósitos por la falta de preparación del profesorado, así como por el hecho de que las escuelas fueron abiertas para jóvenes ciudadanos que desplazaron a los campesinos; se vio en la práctica que estos jóvenes no regresaban al campo sino a la ciudad, lo que condujo al fracaso de estas instituciones.

La Secretaría de Educación Pública, en los momentos que comentamos del desmoronamiento de las escuelas agrícolas de tipo medio, las transformó en Escuelas Regionales Campesinas, con la finalidad específica de formar elementos con capacidad de técnicos agrícolas y preparación de maestros rurales, a fin de elevar el nivel de vida de los campesinos, con una duración de cuatro años de enseñanza. Este tipo de escuela produjo un éxodo, una producción masiva de maestros, pero la técnica, la preparación, no llegó al campo.

En 1971, con motivo de la ampliación a seis años de estudios de la ca-

rera de maestro rural, las Escuelas Regionales Campesinas fueron reemplazadas por dos instituciones: Las Escuelas Normales Rurales y las Escuelas Prácticas Agrícolas, con la finalidad éstas últimas de formar prácticos agrícolas, con un programa que comprende cuatro años de estudios, con un mínimo de conocimientos equivalentes a cuatro años de primaria, esta inversión del Estado en la preparación de técnicos agrícolas no logró sus fines porque éstos no regresaban a su lugar de origen, agregándose a esto, que al técnico egresado de las escuelas mencionadas, le asistía la opción para ingresar a las Escuelas Superiores de Agricultura y Medicina Veterinaria; de ahí nacía el anhelo muy justificado y lógico del educando para buscar una mejor posición económica, aunada a esta circunstancia, el estado de abatimiento económico en que se vive en los municipios, la situación de carencia de la tierra en el hogar campesino para aplicar en ella los conocimientos adquiridos y las seguridades económicas, aún la más modesta, que brinda la vida burocrática; por éstos y otros factores, se origina la deserción en el agro del elemento que ha adquirido una preparación en el organismo educativo a cargo del Estado.

#### La capacitación reclamada en los centros educativos de México.

##### 1. Centros de enseñanza agropecuaria fundamental.

Con el análisis de la dolencia nacional que representaban los colegios -

que hemos analizado, surgen durante el gobierno del Presidente López Mateos los centros de enseñanza Agropecuaria Fundamental, que obedecen al propósito de las Secretarías de Educación Pública y de Agricultura y Ganadería de acercar al campesino la Escuela SIN MUROS, que tenga por salones de clase las propias comunidades y las parcelas y por alumnado la misma población rural, y cuya misión sea la de difundir sistemáticamente la enseñanza agropecuaria fundamental y a la vez se convierta en unidad promotora del mejoramiento social y económico del campesino. (7)

Un aspecto que distingue este tipo de organismo educativo es que para liberar al campesino de la explotación de que es objeto por parte del agiotista, acaparador o intermediario, así como para que obtenga el mayor beneficio posible del producto de sus explotaciones, debe promoverse, a través de los centros de enseñanza fundamental y brigadas, la organización de Sociedades de Crédito, cooperativas de venta y consumo y asociaciones de productores. Como se advierte, aquí se vienen instrumentando ya instituciones que parecerán más claramente definidas en la vigente Ley de Fomento Agropecuario.

## 2. Educación Agrícola Superior.

En 1854 se crea en terrenos del ex-Convento de San Jacinto la Escuela Nacional de Agricultura de la Ciudad de México, con el propósito del

Gobierno de crear técnicos en materia agrícola. En 1923 se cambia la sede de la Escuela a las actuales instalaciones de la Hacienda de Chapingo, actualmente con el rango de universidad, dedicada a la formación de profesionales del campo.

La enseñanza de la Escuela Nacional de Agricultura se desenvolvía en 4 niveles, a saber:

- a. Enseñanza Práctica.- Esta enseñanza estaba destinada a la capacitación de los agricultores y ganaderos principalmente para aquellos que se encontraban en la zona de influencia del plantel. Esta labor se desarrollaba mediante cursos prácticos y demostraciones objetivas, publicaciones y trabajos de promoción en las comunidades rurales.
- b. Enseñanza Preparatoria.- Este curso era indispensable para la carrera de Ingeniero agrónomo especializado y doctor en agronomía. La enseñanza se impartía en 3 años y el caudal de conocimientos adquiridos durante este ciclo puede ser utilizado como bagaje de una carrera subprofesional de agronomía, para aquellos alumnos que por alguna circunstancia no pudieron llevar a feliz término la carrera profesional.
- c. Enseñanza Profesional.- Para la formación de Ingenieros agrónomos especializados, la escuela impartía a los alumnos durante 4 años, es-

tudios profesionales que abarcaban 8 ramas de especialización: Forestal, Fitotecnia, Economía, Irrigación, Suelos, Parasitología, Industrias y Zootecnia.

d. Enseñanza de Post-Graduados.- Se impartirá a los ingenieros agrónomos titulados que desearan proseguir sus estudios, en un grado más alto de especialización, a fin de obtener el título de Doctor en Agronomía. Estos profesionistas eran solicitados en el campo de la investigación y en la enseñanza superior. El Colegio de Post-Graduados impartía cursos en las ramas siguientes: Genética, Fertilización, Entomología y Fitopatología.

Complementariamente a estos cuatro niveles de enseñanza, la Escuela Nacional de Agricultura organizaba periódicamente cursos extraescolares sobre ramas específicas, para capacitar a profesionistas agrónomos y ponerlos al corriente de los avances de la ciencia agronómica.

Para obtener el título de Ingeniero Agrónomo en sus diversas especialidades, el alumno debía aprobar todas las materias del programa de estudios correspondiente, escribir una tesis sobre un tema autorizado y dirigido por su Departamento y presentar con éxito el examen profesional.

El personal docente de la Escuela Nacional de Agricultura lo formaban -



92 profesores, de los cuales 30 eran de tiempo completo y los restantes prestaban sus servicios parcialmente, ya que proporcionaban sus servicios profesionales en otras Dependencias del Gobierno. El hecho de que la Escuela se encuentre próxima a la capital de la República y de la concentración en la misma de un gran número de profesionistas, ha permitido solucionar la mayor parte de los problemas pedagógicos que se le han presentado, gracias a la colaboración de profesores distinguidos en sus especialidades respectivas.

Debemos agregar además, que la organización de la enseñanza sobre la base de departamentos favorecía la participación del profesorado en los trabajos de investigación y experimentación, manteniendo de esta manera las tareas doctrinales a la altura de los últimos adelantos técnicos y científicos.

En los últimos años se han venido desarrollando programas de ayuda a las tesis del alumnado y de cursos breves e intensivos de aquellas disciplinas que ofrecen etapas de un rápido avance; esta labor complementaria la lleva a cabo la Institución para beneficio de sus alumnos y para los profesionistas egresados de otros establecimientos de enseñanza agrícola superior del país. En esta forma se encuentran en marcha 40 tesis y se desarrollan cursos especiales sobre Agrostología y cultivo de pastizales, Ciencia del Suelo, Ecología Vegetal, Genética de Poblacio-

nes, Cría del Ganado, etc.

La Escuela Nacional de Agricultura ha tenido el privilegio de ser la sede de Congresos Nacionales e Internacionales que han tenido repercusiones favorables sobre el medio académico y los métodos de enseñanza de la Institución.

Al progreso pedagógico del establecimiento, es necesario agregar la creación del Colegio de Post-Graduados en el año de 1959. Este Colegio está realizando programas de especialización e investigación correspondiente a la Maestría en Ciencias Agrícolas en las ramas de Fitotécnica, Parasitología Agrícola y Suelos; están en marcha también para un porvenir próximo, los planes de los programas para el Doctorado en Ciencias Agrícolas y Profesores de Carrera.

El funcionamiento de este capítulo de la Enseñanza Agrícola Superior ha reforzado la enseñanza de la carrera de Ingeniero agrónomo y ha venido a satisfacer la demanda de los Institutos de Investigación Agrícola de profesionistas especializados en esos trabajos.

El Colegio de Post-Graduados de la Escuela Nacional de Agricultura provee un tipo de preparación que hasta últimas fechas sólo se podía obtener en las Instituciones Extranjeras.

En la etapa actual de desarrollo científico de las técnicas agrícolas, la eficiencia de la enseñanza agrícola de un país está estrechamente uni-

da al progreso de la investigación y experimentación agrícolas; por este motivo la Escuela Nacional de Agricultura ha tenido una especial preocupación por establecer relaciones con las instituciones de investigación agrícola del país, formulando y desarrollando programas propios en la materia, cada vez mejores y más amplios, con el fin de obtener de ellos el mejor empleo pedagógico.

Cada departamento dirige programas de investigación en tres ramas fundamentales: a. Estudios conducentes a la elaboración de tesis por los alumnos en la carrera de Ingeniero Agrónomo y el Colegio de Post-Graduados; b. Estudios bajo la responsabilidad de profesores, y c. Estudios coordinados entre los diferentes departamentos. Los resultados de estos trabajos de estudio e investigación se publican en números especiales del órgano de divulgación de la Escuela, revista que lleva por título "Chapingo".

Las investigaciones procedentes han tenido como marco la zona de influencia geográfica de la escuela; pero se extienden igualmente a zonas aún más alejadas, como la zona costera de Veracruz, la península de Yucatán y el Noroeste de la República.

La enseñanza Agrícola Superior que necesita investigaciones para obtener la información básica que mantiene la enseñanza en un plan ascen-

dente, también tiene necesidad de una proyección hacia el exterior con el fin de aplicar directamente en el medio rural los resultados de la investigación, de la experimentación y de la enseñanza y de conocer a su turno las verdaderas necesidades del país en general y las de los agricultores en particular.

La Escuela Nacional de Agricultura creó un Departamento de Promoción y Divulgación con el objeto de llevar hasta el campo mismo, las innovaciones de las técnicas agrícolas. Este servicio se prestaba ya a las localidades comprendidas en los distritos de Otumba, Texcoco y Chalco, en el Estado de México, sin dejar de atender las demandas de información de los agricultores de las localidades alejadas de la institución.

Las actividades de este departamento se encaminaban igualmente a la realización de estudios para hacer la evaluación de los métodos de divulgación y avance, a fin de seleccionar los más efectivos para nuestro medio rural; estudió también la creación de una futura carrera de ingeniero agrónomo especializado en promoción agrícola, para responder a la demanda cada día creciente de técnicos que colaboran en los programas nacionales de producción agropecuaria. (8)

Hasta ahora la Escuela Nacional de Agricultura ha cumplido con su responsabilidad histórica, en virtud de la cual ha estado encargada del de-

desarrollo agrícola y social del país y se prepara a cumplir con las responsabilidades de un futuro cada vez más dinámico, exigente y complejo, siempre en el marco de su ideología de servicio social.

Continuando con nuestro estudio acerca de la educación y la capacitación reglamentada en el país, no podemos dejar de señalar por su importancia el plan Chapingo así como los objetivos que lo animaron; estos factores que determinan el establecimiento de dicho plan son específicamente aplicables al agro mexicano, a saber, la tecnificación de todas las labores del campo por medio del asesoramiento y enseñanza agrícola a quienes se dediquen al cultivo del campo, al igual que el uso y empleo de fertilizantes y abonos químicos; la urgencia del crédito e inversiones, adecuadas y oportunas; con la finalidad de aumentar en su sustancia los niveles de productividad-hectárea y, por último, el combate del minifundio, no referido a la extensión de la tierra sino a la productividad.

El artículo 27 constitucional no sólo es el estructurador de las formas de propiedad de la tierra, sino que su espíritu va más allá, contempla también la tierra y la manera de trabajarla, la intensidad en su trabajo y el convencimiento de la superioridad del trabajo colectivo en aras de una mejor productividad.

A partir de 1965 se ha iniciado el desarrollo de este plan, cuyo planteo-

miento se hizo desde tiempo atrás. Para explicar los términos y el sentido de lo que en él se ha proyectado, hay que tener en cuenta que la Escuela Nacional de Agricultura forma ingenieros especializados en bosques, en Economía Agrícola, en Fitotecnia, en Industrias Agrícolas, en Irrigación, en Parasitología, en Suelos, en Zootecnia. En la fase post-profesional, formará maestros en ciencias agronómicas de diferentes ramas, como son: Genética, Entomología, Fitopatología, Botánica, Suelos y Estadística Especializada.

### 3. El Instituto Nacional de Investigaciones Agrícolas.

Tiene entre sus finalidades específicas, realizar trabajos que permitan obtener una selección de variedades de plantas mejoradas determinar los factores químicos y físicos de los suelos agrícolas; realizar estudios económicos para evaluar las inversiones al nivel de la empresa agrícola; elaborar programas específicos de mejoramiento de cultivos; y estudiar los métodos más eficaces para combatir las plagas y enfermedades que abaten los cultivos. (9)

Por su parte, el servicio Federal de Extensión Agrícola, tiene por función primordial dar asistencia técnica a los campesinos y agricultores, sirviendo de enlace entre la investigación y los campos de producción.

Estas tres ramas de la actividad agrícola quiere reunirlos el " Plan ---

Chapingo", para conseguir el aprovechamiento de los recursos humanos, físicos y económicos, con el propósito de obtener mejores resultados en la explotación agrícola y alcanzar mayor eficiencia en los términos de la agronomía. Pero el alto nivel de la preparación no es el único que trata de atenderse en la Escuela Nacional de Agricultura, pues la relación imprescindible entre la ciencia, la técnica y la aplicación práctica en el trabajo, indica que ese plantel deberá compartir sus frutos y coordinar sus programas con las escuelas de enseñanza agrícola que haya en los estados.

Deberán crearse escuelas preparatorias de ciencia agrícola en determinadas regiones, con el doble propósito de formar subprofesionales y capacitar mejor a los aspirantes a la Escuela Nacional de Agricultura. Se continuará con el sistema de becas para jóvenes campesinos que hayan terminado su enseñanza secundaria, a fin de permitirles que hagan su preparatoria agrícola. De esta manera, se piensa que la juventud del medio rural tendrá acceso a la formación subprofesional y posibilidades de llegar a los centros de enseñanza agrícola superior. Pues en todo lo anterior, de lo que se trata es de preparar a los mejores hombres para el campo, que sepan usar y aprovechar las técnicas de la agricultura moderna. (10)

La capacitación en los centros tecnológicos.

Al concluir el sexenio del Presidente Echeverría, la Secretaría de Educación Pública dió los siguientes datos: En educación primaria se atiende al 100% de la población entre 6 y 12 años de edad; el 81% de los egresados de la primaria es atendido en la educación media. De 1970 a 1976 las secundarias aumentaron, de 289 a 1302; y las tecnológicas agropecuarias de 70 a 693. Además, se crearon 76 centros de Estudios Técnicos Agropecuarios, así como 17 Institutos Tecnológicos Agropecuarios de nivel superior.

Si en 1970 había 98 Escuelas Tecnológicas Industriales, en 1976 hay 234; existen también 122 Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos y 47 Institutos Tecnológicos Regionales.

Existen 31 escuelas tecnológicas pesqueras; 6 centros de estudios en ciencias y tecnologías del mar y 3 instituciones del mismo ramo de nivel superior.

En diciembre de 1975 se aprobó y promulgó la Ley Nacional de Educación para Adultos y el Programa Nacional respectivo, que estableció la primaria y la secundaria abierta así como el Bachillerato del mismo tipo.  
(10)

Por considerar que es de importancia en nuestro estudio se transcriben



en seguida los artículos 1o., 2o., 3o., y 4o., de la Ley Nacional de Educación para Adultos:

Art. 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y sus disposiciones son de interés social.

Art. 2o.- La educación general básica para adultos forma parte del sistema educativo nacional y está destinada a los mayores de quince años que no hayan cursado o concluido estudios de primaria o secundaria.

La Educación para adultos es una forma de la educación extraescolar que se basa en el autodidactismo y en la solidaridad social como los medios más adecuados para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura y fortalecer la conciencia de unidad entre los distintos sectores que componen la población.

Art. 3o.- Toda persona podrá participar en actividades de promoción de la educación para adultos o de asesoría a los educandos como contribución responsable a la elevación de los niveles culturales, sociales y económicos del país.

Art. 4o.- La educación para adultos tendrá los siguientes objetivos:

1. Dar bases para que toda persona pueda alcanzar, como mínimo el -

nivel de conocimientos y habilidades equivalentes al de la educación - general básica, que comprenderá la primaria y la secundaria;

II. Favorecer la educación continua mediante la realización de estudios de todos los tipos y especialidades y de actividades de actualización, de capacitación en y para el trabajo, de formación profesional permanente;

III. Fomentar el autodidactismo;

IV. Desarrollar las aptitudes físicas e intelectuales del educando, así como su capacidad de crítica y reflexión.

V. Elevar los niveles culturales de los sectores de población marginados para que participen en las responsabilidades y beneficios de un desarrollo compartido;

VI. Propiciar la formación de una conciencia de solidaridad social;

VII. Promover el mejoramiento de la vida familiar, laboral y social.(12)

Ante el crecimiento considerable de instituciones de educación tecnológica de diverso carácter, en noviembre de 1975 se creó el Consejo del Sistema Nacional de Educación Técnica.

En 1970 había sólo 11 centros indigenistas, dependientes del Instituto Nacional Indigenista; hoy existen 67 de esos centros, los cuales atienden a una población de 3 millones de mexicanos. En 1972 se editó la colección SEP —Setentas— y se erigió una radiodifusora (Radio-Educación); a la vez que se inició la descentralización administrativa de la SEP.

Se elaboraron directorios, manuales de organización y de procedimientos, así como dentro de la reforma administrativa, se impartieron cursos de capacitación.

Fueron sometidos a reforma todos los niveles educativos; los presupuestos para la educación superior se aumentaron considerablemente, y llegaron a topos nunca alcanzados.

Sin embargo, y pese al intenso esfuerzo educativo, subsisten significativas carencias. Se alcanzan a resolver muchos problemas, pero es indudable que el crecimiento acelerado de la población mexicana, el movimiento incesante de la población en que vivimos, en permanente transformación, las deficiencias en el aprovechamiento educativo, los índices de analfabetismo efectivo y funcional —que ciertamente se han abatido considerablemente—, así como atrasos culturales que son más acentuados en el medio rural, constituyen problemas inocultables.

En el informe sobre la obra educativa desarrollada en el sexenio del Presidente Echeverría, el Ing. Bravo Ahuja señala que el Programa de Educación para Adultos "está dirigido a 6 millones de personas que no saben leer ni escribir; a 12 millones con primaria incompleta y a 9 millones que habiendo concluido primaria, no han cursado la secundaria; un total de 27 millones de mexicanos, el 43% de nuestra población".

De esto surge una imagen más clara del actual déficit educativo nacional, que debe generar un esfuerzo incansable y una respuesta activa de parte del gobierno de la República".

En el mismo informe se señala que México es un país joven y cerca del 50% de su población es menor de quince años.

Los grupos de edad de 13 a 15 y 16 a 19 años aumentan notablemente y las expectativas de educación cada vez son mayores. En este sexenio se logró elevar a un 81% la absorción del ciclo básico de la educación media y a un 76% la del ciclo superior.

"La absorción en estos niveles debe elevarse a nivel nacional para lograr equilibrar a algunos estados de la república donde éstos índices son menores al promedio nacional. Así podrán elevar su nivel de escolaridad y, por consiguiente, participar mejor en el desarrollo integral del país".

El esfuerzo educativo ha sido impetuoso en los últimos años. Se plantea la necesidad, en muchos sentidos y en diversos sectores, de ordenar, reestructurar, sistematizar, planear y afinar los instrumentos de acción con que se cuenta, y eso también forma parte de la reforma administrativa.

De ahí la importancia de la propuesta formulada por el Presidente López Portillo, de hacer un esfuerzo evaluatorio de la educación mexicana, "para que sepamos donde estamos" con el fin de pasar a una planeación que de por resultado un esfuerzo educativo más congruente y el uso óptimo de los recursos humanos y materiales disponibles. (13)

## BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO SEGUNDO

1. Op. Cit. Pág. 476.
2. Mendieta y Núñez, Lucio. El problema agrario de México, México, 1981.
3. Secretaría de Educación Pública. La Educación Agrícola Fundamental en México, México, 1962, Pág. 95.
4. Secretaría de Educación Pública. La educación rural y programa de la escuela rural, México, 1927.
5. Secretaría de Educación Pública. Educación agraria fundamental. - México, 1982.
6. Ibidem. Pág. 45.
7. Ibidem. Pág. 7.
8. Escuela Nacional de Agricultura. Escuela Nacional de Agricultura. México, 1961. Pág. 2.
9. Ibidem. Pág.8.
10. Ibidem. Pág. 9.
11. D. O. 31-XII-75.
12. Ibidem.
13. López Portillo, José. Tercer Informe de Gobierno, 10. de septiembre de 1979.

CAPITULO TERCERO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Al abordar en esta tesis el estudio de la capacitación fijaremos como antecedentes del mencionado artículo 123 Constitucional, que éste otorgó a los trabajadores el derecho de huelga, fijó en ocho horas la jornada de trabajo, estableció salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Recordemos que para armarlo, los diputados obregonistas juntaron los beneficios que otorgaban a los obreros las leyes laborales más avanzadas del mundo y les añadieron la participación de utilidades, una modalidad cien por ciento mexicana. Lo mismo podían haber ordenado los diputados que todos los trabajadores fuesen hermosos y sabios. Esta orden habría sido tan inaplicable como lo fue el artículo 123 en la época carrancista, cuando no había bastantes empresas en operación para declararles huelgas y exigirles el pago de vacaciones y participación en las utilidades. Peor aún, no había capitalistas dispuestos a invertir en nuevas empresas, y en cambio existía un desempleo pavoroso. ( Los beneficios del artículo 123 empezaban a aplicarse en México, mucho después de que se hicieran efectivos en países como Uruguay y Argentina ). Interesante comentario el transcrito que es del escritor Armando Ayala Angulano, el cual nos muestra apreciaciones que generalmente desconocemos en lo que se refiere a este precepto constitucional. (1)



La Ley Federal del Trabajo, con otras leyes de esta materia, es fuente del derecho del trabajo. Y el derecho del trabajo se le considera como una disciplina jurídica del derecho social.

Al efecto TRUEBA URBINA señala que el derecho social es un conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración - protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles . . . . . (2)

En efecto el derecho del trabajo, es un derecho social porque protege a una clase determinada como son los trabajadores o las personas que trabajan y que no tienen más patrimonio que su trabajo.

También el Lic. RAUL LEMUS GARCIA, junto con otros autores, considera que el derecho agrario es un derecho social porque protege también una clase determinada como lo es la clase campesina y desde este punto de vista nos dice: "Derecho social, es aquella rama del derecho formada por el conjunto de instituciones y normas jurídicas protectoras de las clases sociales económicamente débiles, que tienen por objeto asegurar la convivencia de los diversos sectores demográficos de una sociedad dentro de los principios de justicia y equidad. (3)

Agregando más adelante que especialmente en nuestro país es donde se observa con más énfasis el espíritu proteccionista de las instituciones agrarias y su firme orientación hacia el recto cumplimiento de la justicia social.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el 27 del mismo cuerpo de leyes, sientan las bases, junto con el artículo 3o. también de la Constitución; del derecho social mexicano y es la ley federal del trabajo modelo de estas disposiciones.

Después de este comentario, diremos que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

Inciso 6.- "Promover el desarrollo de la capacitación para el trabajo y la investigación sobre la materia, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública. Como en este capítulo de nuestro estudio abordamos el tema de la capacitación obrera, vamos a transcribir por su importancia y por la exhaustividad del estudio realizado, un conjunto de disposiciones legales y administrativas referentes a la capacitación y adiestramiento, no sin antes advertir que seguiremos abundando en el tema de la capacitación.

Conforme a lo preceptuado por el artículo 123 de la Constitución General de la República, Apartado A, Fracción XIII y XXXI.

FRACCION 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.

FRACCION XXXI. La aplicación de las leyes del 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... "También será competencia exclusiva de las Autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo... respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores... para lo cual las Autoridades Federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local"...

#### LEY FEDERAL DEL TRABAJO

##### TITULO PRIMERO: PRINCIPIOS GENERALES

- Artículo 3o.

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

- Artículo 7o.

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

##### TITULO SEGUNDO: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

- Artículo 25o.

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener... Fracción 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"...

TITULO CUARTO: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

- Artículo 132

Son obligaciones de los patrones...

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

... "Fracción 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"...

Capítulo III Bis: De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

- Capítulo 153-A

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

- Artículo 153-B

"Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

- Artículo 153-C

"Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

- Artículo 153-D

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

- Artículo 153-E

"La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A,

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

- Artículo 153-F

"La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;.....
- III.- Prevenir riesgos de trabajo;
- IV.- Incrementar la productividad; y.
- V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

- Artículo 153-G

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

- Artículo 153-H

"Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos".

- Artículo 153-1

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

- Artículo 153-J

"Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportunamente y

normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores".

- Artículo 153-K

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestramiento a que se refiere esta Ley.

Estos Comités tendrán facultades para:

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

II.- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

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



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

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

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

Artículo 153-L

"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".

- Artículo 153-M

"En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo".

"Además podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión".

- Artículo 153-N

"Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral".

- Artículo 153-O

"Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento, que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar, igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".

- Artículo 153-P

"El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

1.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores,

están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y,

III.- No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga".

-Artículo 153-Q

"Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I.- Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

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

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

VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de Unidad - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que publiquen en el "Diario Oficial" de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas".

- Artículo 153-R

"Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados".

-Artículo 153-S

"Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda - en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados

dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata".

-Artículo 153-T

"Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539".

-Artículo 153-U

"Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior,

deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales".

-Artículo 153-V

"La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y -- aprobado un curso de capacitación .

"Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para su registro y control, - listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores". Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines - de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la - capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto".

-Artículo 153-W

"Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado,

sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, Fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él".

-Artículo 153-X

"Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo".

-Artículo 159

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

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos sus trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a 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..."

#### TITULO SEPTIMO: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

##### -Artículo 391

"El contrato colectivo contendrá:...

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

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

Fracción IX.- Las bases sobre integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley..."

##### - Artículo 412

"El contrato-ley contendrá:...

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

Fracción 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...



TITULO ONCE: AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

- Artículo 523

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

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

- Artículo 526

"Compete... 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".

- Artículo 527

"...También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos que afecten... obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores..."

-Artículo 527-A

"En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores ... las autoridades de la

Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas".

- Artículo 529

"... De conformidad con lo dispuesto en 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;...
- IV.- Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia 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.- Coadyudar con los correspondientes Comités Nacionales Capacitación y Adiestramiento;
- VI.- Auxiliar en la realización de los trámites relativos a las constancias de habilidades laborales;

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

Capítulo IV.- Del Servicio del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

- Artículo 537

"El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:...

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

Fracción IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales".

-Artículo 538

"El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

- Artículo 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:...

...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 juzgue conveniente; - así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-II;

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

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

i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos en comienden 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 constancia relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,

b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos con fieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia".

- Artículo 539-A

"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...

...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".

-Artículo 539-B

"Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, 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; tres representantes de las 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".

- Artículo 539-C

"Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529".

#### TITULO CATORCE: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

-Artículo 698

..."Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las

rama industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley".

-Artículo 699

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

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

#### TITULO DIECISEIS: RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

- Artículo 992

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



"La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

-Artículo 994

"Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente a ... Fracción IV.- de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la Fracción XV del Artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello".

CRITERIOS PUBLICADOS EN EL "DIARIO OFICIAL" DE LA FEDERACION, -  
CLASIFICADOS POR PROYECTOS, ACTUALIZADOS AL 31 DE OCTUBRE DE  
1981.

COMISIONES MIXTAS

- |  |  |
|--|--|
| -Formación y operación<br>Publicación de la forma UCECA-1                                      | Septiembre 4, 1978<br>Cancelado por el de<br>octubre 5, 1979 |
| -Integración y Funcionamiento<br>Publicación nueva forma UCECA-1                               | Octubre 5, 1979  |
| -Simplificación de trámites y criterios<br>orientadores sobre Integración y<br>Funcionamiento. | Abril 17, 1981   |

PLANES Y PROGRAMAS

- |  |  |
|--|--|
| -Presentación<br>Publicación forma UCECA-2 | Enero 2, 1979 ampliado por<br>el de octubre 15, 1979 |
|--|--|



## CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

- Formulación Enero 8, 1979, cancelado
- Publicación formas UCECA 4 y 5 por el de abril 23, 1981
  
- Formulación y expedición Abril 23, 1981
- Publicación nuevas formas
- UCECA 4 y 5

## SISTEMAS GENERALES

- Definición de Sistemas Generales Octubre 15, 1979
  
- Establecimiento y registro Agosto 22, 1980
- Publicación forma UCECA-6

## RESUMEN DE CRITERIOS VIGENTES AL 31 DE OCTUBRE DE 1981, PUBLICADOS EN EL "DIARIO OFICIAL" DE LA FEDERACION.

A continuación se presenta un resumen de los Criterios publicados en el "Diario Oficial" de la Federación, indicando la fecha en que dicha publicación fue realizada.

Cabe señalar que algunos Criterios han sido cancelados, por lo que no aparecen en este resumen.

Por otra parte, algunos de los Criterios publicados han sufrido modificaciones que aparecen en Criterios más recientes; en este caso, hemos excluido aquellos puntos que han sido modificados, con el objeto de que sólo aparezcan en este resumen aspectos vigentes al 31 de octubre de 1981.

## COMISIONES MIXTAS

Octubre 5, 1979

I. Recomendaciones sobre el número de representantes, de acuerdo con el número de trabajadores de las empresas.

No. de trabajadores en la empresa	No. de representantes por sector
Hasta 20	1
21 a 100	3
101 ó más	5

Este número de representantes por sector, podrá aumentarse de acuerdo a las necesidades de las empresas.

II. Recomendaciones sobre requisitos de los miembros de las Comisiones Mixtas.

Representantes Trabajadores	Representantes Patrón
-Ser trabajadores de la empresa.	-Ser mayores de edad
-Ser mayores de edad	-Saber leer y escribir
-Saber leer y escribir	-Tener buena conducta
-Tener buena conducta	
-Ser elegidos de acuerdo a los estatutos del Sindicato Titular del Contrato Colectivo o, a falta de éste, ser electo en Asamblea de los trabajadores	-Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos de la empresa.
-Aquellos otros que acuerden los trabajadores.	

III. Recomendaciones, sobre estipulaciones para las Bases de Integración y Funcionamiento de Comisiones Mixtas en empresas con más de 20 trabajadores.

a) Se integrarán con representantes propietarios de los trabajadores e igual número de representantes patronales.

Por cada propietario se designará un suplente.

b) La comisión designará un presidente y un secretario de Actas.

Estos serán cargos rotativos para ambas partes.

c) Funciones de la Comisión:

-Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

-Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y procedimientos conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa;

-Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan a los trabajadores;

-Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo;

-Designar a los comisionados encargados de firmar las Constancias de Habilidades Laborales de los Trabajadores.

d) La periodicidad de las sesiones ordinarias será mensual.

e) Los acuerdos de la comisión se tomarán por mayoría de votos.

IV. Los representantes de la Comisión, no podrán fungir como instruc-  
tores internos en empresas que tengan más de 20 trabajadores.

V. Publicación de la Forma UCECA-1

a) Se presenta por triplicado ante UCECA, Delegaciones Federales del Trabajo o ante las autoridades locales del trabajo, cuando se trate de empresas de jurisdicción local.

b) Se acompañará de un ejemplar de los documentos señalados en el Apartado V de la forma, que son:

Documento que acredite la designación de representantes de trabajadores, documento que acredite la designación de representantes patronales, acta constitutiva de la Comisión incluyendo sus bases generales de funcionamiento y en caso de existir contrato colectivo, copia del mismo o transcripción de las cláusulas relativas a Capacitación y Adiestramiento, firmadas por trabajadores y patronos.

Abril 17, 1981

I. Simplificación y orientación adicional sobre criterios, para la inte-

gración y funcionamiento de Comisiones Mixtas.

- 1) Empresas con menos de 20 trabajadores y contrato colectivo, sólo presentarán la Forma UCECA-1 (por triplicado), para informar a UCECA sobre la integración de su Comisión Mixta, omitiendo la presentación de los documentos que se relacionan en el Apartado V de la misma.
- II. Recomendaciones para empresas con más de 20 trabajadores.
- a) Integrar una sola Comisión Mixta, la cual puede contar con sub-comisiones.
  - b) Los trabajadores de confianza pueden integrar una Comisión Mixta específica, cuando las condiciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo no les sean extensivas.
  - c) Integrar más de una Comisión Mixta, cuando en la empresa existan más de un contrato colectivo con sindicatos titulares y entre éstos no exista acuerdo para formar una sola comisión.
- III. Las modificaciones que ocurran en la Comisión Mixta, tales como sustitución de integrantes, aumento o disminución en el número o cambios en el período de duración en el cargo serán reportadas a UCECA por escrito, suscritas por representantes de trabajadores y patronos -- indicando nombre de la empresa y número de registro de la Comisión.

**PLANES Y PROGRAMAS**

Enero 8, 1979

I. En la elaboración de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento se entenderá por:

- a) Plan de Capacitación y Adiestramiento, el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar -- una visión integral de los programas que lo componen.
- b) Programa, la parte de un Plan de Capacitación y Adiestramiento que contiene, en términos de tiempo y de recursos, las acciones de capacitación y adiestramiento que se podrán efectuar en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional.
- c) Curso, conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo y cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento.
- d) Eventos, actividad de enseñanza-aprendizaje de duración mínima y de ejecución normalmente unitaria.



- e) Grupo Ocupacional, conjunto de ocupaciones o puestos de trabajo relacionados entre si por la similitud general de las características del trabajo ejecutado y que exigen por tanto, conocimientos, aptitudes y habilidades análogas o similares.
- f) Puesto, conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica susceptible de ser desempeñada por una persona.

Octubre 15, 1979

1. En lo sucesivo se entenderá Sistema General de Capacitación y Adiestramiento, el programa que, registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contenga un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje integrado por módulos y materias, para la adquisición complementación o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a una ocupación o puesto de trabajo específico al cual se puedan adherir los patrones en los términos del artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo.

II. Se publica la nueva forma UCECA-2, la cual será manejada de conformidad con los siguientes lineamientos:

- 1. - Se llenará por cuadruplicado; llevará como anexo una copia de las cláusulas del contrato colectivo relativo a capacitación y adiestramiento y se presentará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramien

to, o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

2.- Las empresas con diversos establecimientos; varios de ellos podrán agruparse en un solo plan, siempre y cuando se trate de un solo plan, siempre y cuando se trate de un solo contrato colectivo y los procesos productivos, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares. En este caso la forma UCECA-2, constará de tantas hojas como establecimientos comprenda el plan.

3.- El plan debe incluir a trabajadores de confianza y de base, así como a aquellos contratados por obra o tiempo determinado.

4.- Se autoriza la libre reproducción de la forma.

Enero 16, 1980

I. Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de Capacitación y Adiestramiento, cursos o programas que impartan las empresas de las que hayan adquirido y obtenido en arrendamiento, bienes o servicios, siempre y cuando tengan el carácter de prestación complementaria y resulte indispensable para la adecuada utilización de los bienes y servicios adquiridos o arrendados.

II. En los planes de capacitación y adiestramiento de centros de trabajo cuyo objeto social sea la comercialización, y el mantenimiento -

de bienes de determinada marca o se encuentren vinculados contractualmente a un nombre comercial, podrán incluirse cursos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por sociedades mercantiles, propietarios del nombre comercial, siempre y cuando tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables -- para la adecuada comercialización o mantenimiento de dichos bienes.

III. Las anteriores modalidades quedan sujetas a los siguientes requisitos:

- 1.- Que los participantes en los cursos o programas se encuentren involucrados directamente en la operación, y comercialización o mantenimiento de los bienes.
- 2.- Que, cuando el servicio complementario de capacitación y -- adiestramiento no cumpla de manera integral las necesidades de -- capacitación del puesto de trabajo al que esté dirigido, el plan de capacitación y adiestramiento incluya cursos y eventos acerca del resto de la áreas.
- 3.- Que los cursos o eventos de capacitación y adiestramiento a llevarse a cabo bajo esta modalidad se listen en el módulo 6 de la forma UCECA-2, con la mención del nombre de la persona moral -- de que se trate, seguida de la expresión "Agente Auxiliar" y

la mención de su Registro Federal de Causantes, en la columna destinada al número de registro ante UCECA.

IV. Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento los cursos que los trabajadores cumplan en el extranjero.

V. También podrá incluirse aquellos que se realicen con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología y explotación de patentes y marcas y los que sean impartidos por los trabajadores extranjeros contratados por la empresa. Esto último queda sujeto a los siguientes requisitos:

- 1.- Transferencia de tecnología, y uso y explotación de patentes y marcas.
  - a) Que se anexe a la forma UCECA-2 la constancia del Registro Nacional de Transferencia de Tecnología.
  - b) Que los cursos o eventos de Capacitación y Adiestramiento, bajo esta modalidad se listen en el módulo 6 de la forma UCECA-2, con el nombre de la entidad proveedora de tecnología seguido del señalamiento de este carácter, y el Registro Federal de Causantes en la columna destinada al número de registro ante UCECA.

- 2.- Cursos de capacitación dados por trabajadores extranjeros.
  - a) Que se anexe a la forma UCECA-2, la forma migratoria del -  
trabajador extranjero.
  - b) Que los cursos o eventos se listen en el módulo 7 de la forma  
ICECA-2 dando al trabajador extranjero el carácter de ins-  
tructor interno habilitado y anotando su Registro Federal de  
Causantes.
  
- 3.- Que los participantes en los cursos sean exclusivamente trabaja-  
dores involucrados directamente en la operación de los equipos o siste-  
mas a que se refiere la transferencia de tecnología, o de trabajadores  
que se encuentran bajo la supervisión o en el desempeño de puestos -  
similares al de los trabajadores extranjeros y que cuando no se cubran  
íntegramente las necesidades de capacitación y adiestramiento de los  
trabajadores, se incluyan cursos y eventos sobre el resto de las áreas.

Agosto 22, 1980

- 1.- Los patrones y trabajadores podrán incluir en los planes de capa-  
citación y adiestramiento los niveles educativos conocidos como alfa-  
betización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siem-  
pre y cuando se ajusten a los siguientes requisitos:

- 1.- Que el programa contenga, además de los niveles educativos -- citados, cursos o eventos directamente destinados al logro de las finalidades que señala el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo.
- 2.- Que estos niveles de educación no abarquen para cada trabaja-- dor, más de 6 meses para alfabetización, ni más de 18 para pri-- maria o secundaria y que no represente más del 40% de la dura-- ción del programa de Capacitación y Adiestramiento, calculado en función de las horas-hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.
- 3.- Que se impartan, invariablemente dentro de la jornada de trabajo.
- 4.- Que la Comisión Mixta, en relación con estos cursos, ejerza -- las funciones que le señalan los artículos 153-1, 153-T, 153-V de la Ley Federal del Trabajo.
- 5.- Que dichos niveles se incluyan en el módulo B de la forma UCECA -2, o en el apartado 2, columna de Sistemas Generales del mó-- dulo 1 de la forma UCECA-2, con expresión de los nombres de los asesores correspondientes y la invariable mención de su clave - de inscripción en el Registro Federal de Causantes, en la columna destinada al registro ante UCECA.

II. Para la adecuada supervisión del cumplimiento de los Planes y programas que incluyen estos niveles educativos, UCECA solicitará a SEP un informe trimestral que detalle las acreditaciones y certificaciones expedidas en dicho período.

Agosto 22, 1980

Otro criterio que se estipuló en este Diario Oficial fue, la implantación de la forma UCECA-2A para la presentación de los Planes de Capacitación y Adiestramiento por parte de aquellas empresas que tengan hasta 19 trabajadores, un máximo de 5 puestos de trabajo y sin contrato colectivo de trabajo, para lo cual se expidieron los siguientes criterios:

I. Para la presentación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, las empresas que tengan hasta 19 trabajadores, un máximo de 5 puestos de trabajo y sin contrato colectivo, emplearán la forma UCECA-2A.

II. Se autoriza la libre reproducción de esta forma:

III. El manejo de la forma UCECA-2A se ajustará a los siguientes lineamientos:

1.- Se llenará por cuadruplicado, y se presentará ante la Dirección de capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de la Secretaría del Trabajo en el Interior de la República.

2.- Debe incluir a los trabajadores de confianza y a los de base, así como aquellos contratados por obra o tiempo determinado.

3.- Su contenido estará sancionado, invariablemente por los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa.

Enero 16 de 1981

- I. La forma UCECA-2 se utilizará para capturar la información estadística sobre puestos de trabajo difíciles de cubrir y sobre los de creación previsible.
- II. En tal virtud la forma UCECA-2, contará con un anexo en el que se solicitará la información requerida.
- III. El envío de esta información es optativa y solamente para aquellas empresas que cuenten con más de 19 trabajadores.
- IV. El formato de referencia podrá ser reproducido libremente por los particulares.
- V. La información presentada no da origen a ninguna obligación por parte de la empresa.
- VI. La UCECA con la intervención de las Direcciones del Empleo, de Capacitación y Adiestramiento y de la Subdirección de Informática, analizará y procesará la información que se recabe y la hará del conocimiento



nocimiento de la Secretaría de Educación en forma trimestral y del Consejo Consultivo de la UCECA dos veces por año.

Enero 16 de 1981

I. Los patrones pertenecientes a una misma rama de la actividad económica del país, podrán formular y presentar Planes y Programas comunes, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1.-Que exista Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento en la rama de actividad económica de que se trate y que, cuando los centros de trabajo estén sujetos al régimen de contratación colectiva se efectúen los ajustes necesarios en los contratos colectivos correspondientes, a fin de que exista congruencia entre lo dispuesto por éstos y el sentido forma y alcance del programa de capacitación y adiestramiento por aplicarse.

2.-Que las condiciones de trabajo de la rama de actividad económica de que se trate, estén establecidas en un contrato ley.

II. Para los efectos del apartado anterior, el Comité Nacional y las partes firmadas del Contrato Ley, deberán presentar ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la forma UCECA-2 ajustándose a los siguientes lineamientos:

- 1.- Presentarse los módulos 1, 2, 9, y 11 por cada una de las empresas que adopten esta modalidad.
- 2.- Presentarán los módulos 3 al 6, 8 y 10, conteniendo la información agregada de todas las empresas sujetas a estos planes y programas.

III. Podrán considerarse como Instructores Internos, aquéllos trabajadores de las empresas que adopten un plan común de capacitación y a --  
diestramiento y que impartan algún o algunos de los cursos eventos inclu  
idos en los programas, independientemente de que presten sus servicios  
en empresas distintas a aquéllas en las que proporcionen la capacitación,  
siempre que pertenezcan a la misma rama o a los grupos de empresas con  
características afines:

En este caso, presentará el módulo No. 7 con la información que en él --  
se solicita, anotando la empresa en la que el trabajador preste sus ser  
vicios, inmediatamente abajo de sus datos.

Abril 17, 1981.

I. Los patrones y trabajadores podrán incluir en los planes y programas  
de capacitación y adiestramiento, cursos o programas que impartan las  
empresas que les hayan solicitado la provisión de componentes de los --  
bienes y servicios que estos últimos ofrecen al público, siempre y cuan  
do mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los --  
bienes y servicios terminales.

II. El ejercicio de esta modalidad queda sujeta a los siguientes requerimientos:

- 1.- Que cuando la capacitación y el adiestramiento de que se trate, no cubre de manera integral las habilidades, conocimientos y -- actitudes típicas del puesto a que está dirigido, el plan de capacitación y adiestramiento de la empresa incluya cursos y eventos acerca del resto de esas áreas.
- 2.- Que los cursos o eventos, a llevarse a cabo en esta modalidad, se listen en el módulo 6 de la forma UCECA-2, con la expresión del nombre de la persona moral de que se trate, seguido de la -- expresión "Agente Auxiliar" y de mención del número de Registro Federal de Causantes en la columna destinada al número de -- registro ante UCECA.

#### AGENTES CAPACITADORES

Enero 8 de 1979

1. En materia de autorización y registro de agentes de capacitación, se entenderá por:

- a) INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.-  
La persona moral autorizada para impartir cursos de capacitación y adiestramiento.

- b) INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCION CAPACITADORA.-  
La persona física que tenga celebrado contrato con una Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento, para impartir aquéllos cursos que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la Institución o Escuela a que pertenezca el Instructor.
  - c) INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE.- La persona física autorizada para impartir por sí, cursos de capacitación y adiestramiento.
  - d) INSTRUCTOR INTERNO ESPECIALIZADO.- La persona que siendo trabajador de la empresa, tiene como función exclusiva impartir cursos de capacitación y adiestramiento a los demás trabajadores de la empresa en que preste sus servicios.
  - e) INSTRUCTOR INTERNO HABILITADO.- La persona que siendo trabajador de la empresa, destine parte de su jornada normal de trabajo, a capacitar y adiestrar a otros trabajadores que ocupen puestos de trabajo en relación con los cuales él tenga conocimientos y experiencia.
- II. La solicitud de autorización y registro de los Agentes de hará mediante la forma UCECA-3 por duplicado.
- III. Se autoriza la libre impresión de la forma.

IV. Las agencias capacitadoras deberán presentar junto a la forma -

UCECA-3 la siguiente documentación:

- 1.- Escritura constitutiva del que derive su existencia legal;
- 2.- Testimonio de poder en favor de los sujetos promoventes;
- 3.- Cédula del Registro Federal de Causantes;
- 4.- Contrato de arrendamiento o título de propiedad de las instalaciones;
- 5.- Plano de las instalaciones;
- 6.- Relación de material didáctico, equipo y maquinaria de apoyo;
- 7.- Oficio de registro de la S.E.P. para impartir cursos sin validez oficial, en su caso.

V. Se revocará la autorización y cancelará su registro en los siguientes casos:

- 1.- Si la institución deja de cumplir con los requisitos que motivaron dicha autorización y registro.
- 2.- Si deja de prestar sus servicios por más de un año.

VII. Los Instructores Externos de institución capacitadora deberán presentar junto con la forma UCECA-3 lo siguiente:

- 1.- Oficio de la institución o escuela de capacitación y adiestramiento que indique, Nombre del instructor; Registro Federal de Causantes; tipo de relación contractual; especialidad.

- 2.- Acta de nacimiento,
- 3.- Constancia del último grado académico acreditado,
- 4.- Dos fotografías tamaño infantil.

VIII. Los instructores externos independientes deberán presentar junto con la forma UCECA-3 lo siguiente:

- 1.- Acta de nacimiento,
- 2.- Cédula del Registro Federal de Causantes,
- 3.- Constancia del último grado académico acreditado,
- 4.- Cédula Profesional, en su caso,
- 5.- Constancia y diplomas de los cursos de actualización o perfeccionamiento que hayan acreditado y que tengan relación directa con los cursos que imparte o desea impartir.
- 6.- Constancias de empresas o instituciones capacitadoras en las que indique su experiencia como instructor.
- 7.- Dos fotografías tamaño infantil.

IX. La entrega de documentos se hará en original o copia certificada.

X. El término de vigencia de la autorización y registro concedido será:

- 1) De 10 años para las instituciones o escuelas.
- 2) De 5 años para instructores externos de institución capacitadora e independientes.

XI. Se revocará la autorización y cancelará el registro a los instructores cuando:

1. Hayan dejado de cumplir con los requisitos que motiven dicha autorización y registro.
2. No ejerzan su actividad como tales, por más de 3 años.
3. No se mantenga actualizado para el eficaz cumplimiento de los Planes y Programas de las empresas.

Octubre 5, 1979.

En atención a las atribuciones de vigilancia de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, los representantes de dicha Comisión no podrán fungir como agentes de capacitación internos, cuando se trate de empresas con más de 20 trabajadores.

Octubre 15 de 1979.

De acuerdo con el módulo 7 de la nueva forma UCECA-2, los instructores internos no requieren de registro ante UCECA, sólo es necesario indicar en el módulo citado el nombre del instructor, su Registro Federal de Causantes y el puesto de trabajo que desempeña.

Enero 16, 1980.

Se amplían las alternativas de Agentes Capacitadores al establecerse la

posibilidad de incluir en los Planes y Programas a "Agentes Auxiliares" de Capacitación y Adiestramiento.

Abril 17, 1981.

Se amplían las alternativas de Capacitación al dar cabida en Planes y Programas a más variaciones de "Agentes Auxiliares" de Capacitación y Adiestramiento.

CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.

Abril 23, 1981.

I. La Constancia de Habilidades Laborales tendrá carácter terminal, - entendiéndose por ello que las actividades enseñanza-aprendizaje aprobadas por el trabajador, deben abarcar todos los puestos que le permitan el desempeño correcto de un puesto de trabajo específico, dentro de la empresa o establecimiento en que tal documento se expida.

II. La firma del Agente Capacitador que haya impartido cada curso/evento de Capacitación y Adiestramiento, será requisito indispensable para la validez del documento. Cuando se trate de Instructores Internos el número de registro que se proporcionará será el que se tenga ante el Registro Federal de Causantes.



III. Para la expedición de Constancias de Habilidades Laborales se empleará la forma UCECA-4.

Las aludidas constancias, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.

IV. Las listas de constancias de habilidades laborales que las empresas están obligadas a enviar a la UCECA, se formularán en la forma UCECA-5.

V. Se autoriza a los particulares la libre impresión de las formas.

VI. Las listas de constancias de habilidades laborales se presentarán por triplicado ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento o ante las Delegaciones de esta Secretaría en el interior de la República.

#### SISTEMAS GENERALES.

Octubre 15, 1979.

1. Se define Sistema General de Capacitación y Adiestramiento como el programa que registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contenga un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje, integrado por módulos y materias, para la adquisición, complementación o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a una ocupación o puesto de trabajo específico y al cual se puedan adhirir los patronos de acuerdo al artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo.

Agosto 22, 1980.

1. Para los efectos de establecimiento y registro de Sistemas Generales, la Dirección de Capacitación y Adiestramiento cuidará que reúnan los siguientes requisitos:

1. Estar dirigidos únicamente a una ocupación o puesto de trabajo específico y estructurado en función del análisis del mismo.
2. Ser de carácter terminal y abarcar los aspectos necesarios para cubrir las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores que ocupen los puestos a los cuales estén dirigidos.
3. Estar organizados los módulos para ser ejecutados independientemente unos de otros de acuerdo a las necesidades específicas del trabajador.
4. Enfatizar la práctica de las operaciones básicas para su correcta ejecución y el señalamiento de medidas de seguridad e higiene que se deban observar.
5. Proporcionar información tecnológica de cada una de las operaciones básicas propias de la ocupación o puesto de trabajo.
6. Tener como titular a una Institución Capacitadora o a un Instructor Externo Independiente el que registrado pueda actuar en las áreas económicas y en el nivel en el que se inserte la ocupación o puesto de trabajo específico al que esté destinado el Sistema General.

II. Para el establecimiento y registro de los sistemas generales de capacitación y adiestramiento se empleará la forma UCECA-6.

III. El manejo de la forma UCECA-6 es el siguiente:

- a. Se llenará por cuadruplicado, llevará como anexos el análisis de la ocupación al cual esté dirigido el sistema general.
- b. Se presentará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento. Departamento de Registro de Agentes Capacitadores.

IV. Los Agentes que sean titulares de Sistemas Generales registrados, podrán transferirle a otros la facilidad de implantarlos siempre y cuando:

1. La Dirección de Capacitación y Adiestramiento haya aprobado el convenio en que se pacte dicha transferencia.
2. Se respete el contenido temático y los mecanismos de operación e instrucción formulados por el Agente capacitador titular.
3. La transferencia se haga en favor de un Agente Capacitador autorizado y registrado para impartir capacitación y adiestramiento.

V. La operación de los Sistemas Generales dará lugar a la expedición de Constancias de Habilidades Laborales.

**AGENTES CAPACITADORES.**

Febrero 19 de 1982.

I. En materia de agentes capacitadores, se entenderá por:

- a. INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. La persona moral autorizada para impartir cursos de capacitación y adiestramiento.
- b. INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCION CAPACITADORA. La persona física que tenga celebrado contrato con una institución o escuela de capacitación y adiestramiento, para impartir en su representación y con la responsabilidad de ella, aquellos cursos que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la institución o escuela a que pertenezca el instructor.
- c. INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE. La persona física autorizada para impartir por sí, cursos de capacitación y adiestramiento.
- d. INSTRUCTOR INTERNO HABILITADO. La persona que, teniendo el carácter de trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo, destina parte de su jornada normal de trabajo, según el plan de capacitación y adiestramiento en su empresa, a capacitar y adiestrar a otros trabajadores que ocupen puestos de trabajo.

jo en relación con los cuales él tenga conocimiento y experiencia, también podrá tener esta condición la persona que con carácter de patrón, se desempeñe dentro de la empresa titular del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento.

- f. AGENTES AUXILIARES DE CAPACITACION. Las personas físicas o morales que imparten cursos o programas de capacitación y adiestramiento, a aquellas empresas con las que convengan la compra, arrendamiento o venta de bienes o servicios; o bien con las que estén vinculadas contractualmente a su nombre comercial, siempre y cuando tales cursos o programas tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios correspondientes.

Igualmente, se considera como agentes auxiliares, a las personas o instituciones ubicadas en el extranjero que reciban a trabajadores de empresas establecidas en el territorio nacional que sean enviados por los patrones, siempre y cuando se observe lo dispuesto por el Capítulo III Bis, del Título IV, de la Ley Federal del Trabajo; así como a los instructores extranjeros que impartan cursos o programas con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología y uso y explotación de patentes y marcas.

- g. ASESOR DE EDUCACION BASICA. La persona que, habiendo concluido su instrucción secundaria, orienta a otras para la comprensión de los contenidos temáticos incluidos en los libros de texto dedicados a la educación abierta.
- II. La solicitud de autorización y registro de los agentes de capacitación de que trata los puntos 1, 2 y 3 del apartado anterior, se hará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, mediante las Formas UCECA-3A y UCECA-3B cuyo uso se implanta, las que impresas en hojas de papel opaco de 28 por 21.5 cms. serán manejadas de conformidad con los siguientes lineamientos:
- a. Las Instituciones o Escuelas de Capacitación y Adiestramiento, presentarán por duplicado las Formas UCECA-3A, anexando la documentación señalada en su apartado II.
  - b. Los Instructores de Institución Capacitadora, además de los datos solicitados en el módulo 3 de la Forma UCECA-3A, deberán anexar su curriculum vitae, dos fotografías tamaño infantil y aquella documentación que compruebe su preparación profesional en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.
  - c. Los Instructores Externos Independientes, presentarán por duplicado la Forma UCECA-3B, anexando la documentación señalada en su apartado II.

Se autoriza a los participantes la libre impresión de las formas cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las características señaladas para cada una de ellas.

- III. Los Agentes Capacitadores de que tratan los puntos 4 al 7 del apartado I, por su naturaleza, no deberán realizar gestión administrativa alguna, ante la Unidad a su cargo, para fungir como instructores.
- IV. Si la Institución o Escuela de capacitación cuenta con dos o más establecimientos, deberá tramitar un sólo registro ante la UCECA, que abarque la existencia de los otros, para los que anexará los documentos señalados en los puntos del 5 al 8 del apartado II de la Forma UCECA-3A.
- V. Se revocará la autorización y cancelará el registro correspondiente, en los siguientes casos:
  - a. Si la institución o escuela de capacitación o el instructor externo independiente han dejado de cumplir con los requisitos señalados en el artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo.
  - b. Si las instituciones o escuelas de capacitación han dejado de prestar su servicio durante un año y los instructores externos independientes durante 3 años.
  - c. Si no presentan el informe a que se refiere el Apartado VII del presente oficio.

- VI. La autorización y registro otorgados a las Instituciones o escuelas de capacitación y los Instructores externos independientes, estará vigente por tiempo indefinido, salvo que se dé algunos de los supuestos señalados en el Apartado V.
- VII. Las personas que soliciten su registro como instructor externo independiente, deberán presentar la documentación señalada en el apartado II del Módulo I de la Forma UCECA-3B. En el caso de que estén imposibilitados de presentar la documentación señalada en los apartados del 5 al 9, deberán aprobar el curso de formación de Instructores o el examen de capacitación y adiestramiento de la UCECA.
- VIII. Las Instituciones o escuelas de capacitación y adiestramiento, así como los Instructores externos independientes, estarán obligados a presentar, a solicitud de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de UCECA, un informe de las actividades desarrolladas en la materia.



### BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO TERCERO

1. Ayala Angulano, Armando. Del Carrancismo al Echeverrismo, en México Bárbaro, publicación de la Revista Contenido, 1979. Abril, Pág. 104.
2. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S. A., México, 1980.
3. Lemus García, Raúl. Derecho Agrario Mexicano. Editorial Limsa. México, 1968, Pág. 69.

CAPITULO CUARTO

LEY DE FOMENTO AGROPECUARIO

## LEY DE FOMENTO AGROPECUARIO

## LA PLANEACION AGRICOLA.

¿ Que es lo que desea el país en el renglón de la planeación agrícola?

¿ Que quiere México ? lo que el país quiere es que en sus tierras - se produzca, hasta donde sea materialmente posible, todo lo que México necesita y que quienes lo produzcan tengan un nivel de vida tan bueno como el del promedio urbano. Para conseguir tal meta ¿ que - hay que hacer?. Primero saber que és lo que necesitamos; segundo, saber que es lo que podemos producir; tercero mejorar las técnicas de producción; cuarto repartirnos el trabajo y quinto, hacer un mejor reparto de la renta.

Lo expuesto obedece a que la planeación en el campo se torna imperativa. El planteamiento de la problemática agrícola es de fundamental importancia para lograr el desarrollo integral del país; de allí la importancia de nuestro estudio en materia de capacitación.

Los organismos que participan en la planeación son: la Secretaría de la Reforma Agraria, la Secretaría de Agricultura y Recursos Hídricos, la Secretaría de Comercio, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la Banca, la Secretaría de la Presidencia, la Secretaría de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, la Compañía Nacional de Substa--

tencias populares (CONASUPO), los Organismos Agrarios de Ejidatarios, Comuneros y Pequeños Propietarios y los Gobiernos de los Estados, así como las demás dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, que tienen la intervención que les señalan las leyes, según lo dispuesto por el Artículo 3o. de la Ley de Fomento Agropecuario ( D.O. 2-I-81 ) y 3o. de su Reglamento ( D. O. 23-XI-81 ).

Lo anterior lo relacionamos con la preocupación que ha manifestado el Gobierno de la República para tratar de resolver el problema del campesino, que sin lugar a dudas es uno de los más grandes problemas del país.

A la Secretaría de la Reforma Agraria corresponde aplicar los preceptos agrarios del Artículo 27 Constitucional, así como las leyes agrarias y sus reglamentos, según la fracción I del artículo 41 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal ( D.O. 29-XII-76 ). En consecuencia dicha Secretaría tendrá un papel preponderante en la aplicación de la Ley de Fomento Agropecuario ( D.O. 2-I-81 ).

Plantea la Ley de Fomento Agropecuario la necesidad, y así lo reglamenta, de un plan de desarrollo y programas; y en tal forma el artículo 6o. de la Ley establece: "El Plan Nacional de Desarrollo Agropecu-

cuarto y Forestal deberá considerar el adecuado aprovechamiento de los recursos de que se disponga en los distritos de riego y de temporal, y en general los del sector rural, para la satisfacción prioritaria de las necesidades alimenticias de la población del país, las de la industria y las de exportación cuando convenga conforme a los requerimientos de la economía nacional, así como para obtener la elevación de las condiciones de vida y de trabajo en el campo".

Es decir, se atiende en forma preferente en la Ley que se comenta, el capítulo de la producción, su aprovechamiento y el superar esa producción en los niveles posibles, empleando los canales de la técnica--ción, se incorpora un elemento más como es la superación de las condiciones de vida y de trabajo en el campo.

Es ambicioso el Plan Nacional de Desarrollo Agropecuario, encuadra facetas importantísimas del desarrollo agrícola, esbozadas en el artículo 7o. que ordena: "El Plan Nacional de Desarrollo Agropecuario y Forestal indicará:

- I.- Los objetivos del sector de actividades agropecuarias y forestales a corto, mediano y largo plazo.
- II.- Las metas específicas de producción, que habrán de alcanzarse en el tiempo, por estaciones, ciclos, cultivos, plantíos u ----

otras modalidades, así como las circunscripciones en las que deban lograrse, de acuerdo a requerimientos expresos en los niveles nacional, regional, estatal, municipal o local que correspondan.

- III.- El monto de las inversiones públicas que deben realizarse para el logro de los objetivos y metas del plan, así como para la organización de los campesinos con los mismos propósitos.
- IV.- En su caso la mención de los problemas de tenencia de la tierra y derechos sobre aguas que puedan constituir impedimentos para la realización del plan, así como las recomendaciones y proyectos de reformas o adecuaciones legales o administrativas para mejor proveer al cumplimiento de las metas propuestas.
- V.- La intervención que corresponda al sector público en materia de capacitación, investigación, extensionismo, obras de infraestructura, crédito, insumos, equipos, instalaciones y demás elementos que propicien la producción y la productividad, así como las proposiciones sobre la participación de estos sectores.
- VI.- Las necesidades de acopio, almacenamiento, transporte, distribución y comercialización de los productos.
- VII.- Las posibilidades consecuentes para el establecimiento, complemento o mejora de agro-industrias.

- VIII.- La estimación de los recursos materiales o financieros convenientes a la realización del plan.
- IX.- La intervención que deban tener las dependencias del Ejecutivo Federal y las entidades del sector paraestatal de acuerdo con su competencia y funciones, para soporte y cumplimiento del plan y los programas que de él deriven, y
- X.- Así como las demás medidas necesarias para el cumplimiento de dicho plan. "

Para nuestro estudio conviene señalar que en el precepto señalado, indica la fracción V que el capítulo de "capacitación" se deja en manos del Plan Nacional Agropecuario, es decir corre a cargo de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, así como de la Secretaría de Programación y Presupuesto la coordinación sobre este particular, y -- desde luego, si el caso lo amerita, la intervención también de alguna paraestatal.

Cabe pues agregar, lo que establece el Artículo 8o.: "La Secretaría de Programación y Presupuesto intervendrá conforme a sus facultades para hacer compatible el Plan Nacional de Desarrollo Agropecuario y Forestal con el Sistema Nacional de Planeación, así como para autorizar en su oportunidad las asignaciones presupuestales de los programas que apruebe el Ejecutivo Federal".

Por su importancia, es oportuno también señalar el párrafo segundo del artículo 17 de la Ley de Fomento Agropecuario, que ordena: "Asimismo promoverá (la Secretaría de Agricultura y Recursos Hídricos) el adecuado aprovechamiento de las tierras agrícolas, pecuarias o forestales, cualquiera que sea su régimen de tenencia, para alcanzar los máximos de su potencialidad productiva".

Como se desprende del contenido del precepto transcrito, se ordena a la Secretaría de Agricultura y Recursos Hídricos promover el aprovechamiento de las tierras agrícolas, pecuarias o forestales, meta que solamente podrá lograrse con equipo humano capacitado, aspecto que interesa a nuestro estudio, dado que lo que sostenemos es que falta la implementación del elemento adiestramiento en el medio campesino. El párrafo segundo del artículo 17 ordena que el aprovechamiento de las tierras impulsado por la "Secretaría" no debe distinguir el régimen de tenencia de la tierra, es decir, se ordena lo mismo para el ejido que para la pequeña propiedad, lo cual viene siendo una cobertura de impulso a las labores agrícolas. Todo ello desde luego para alcanzar los máximos de potencialidad productiva.

El capítulo VI del Título III de la Ley que trata "de la asistencia técnica y del crédito" ordena en el artículo 58 que "la Secretaría podrá practicar a solicitud de los interesados, estudios agroecológicos en áreas



productoras a fin de que mediante la mejora de la calidad de las tierras por obras de riego, drenaje o cualesquiera otras que ejecuten los dueños o poseedores, pueda aumentarse la potencialidad productiva de las pequeñas propiedades, en la forma prevista por el párrafo final de la fracción XV del artículo 27 Constitucional y las disposiciones aplicables de la Ley Federal de Reforma Agraria". Artículo 59: "A solicitud de los propietarios o poseedores de áreas productoras, la Secretaría llevará a cabo los estudios técnicos que correspondan para el caso de cambio de destino de las tierras al régimen agropecuario en los términos de la Ley Federal de Reforma Agraria". Artículo 60: "Los propietarios o poseedores de tierras que no excedan del equivalente a la unidad de dotación ejidal imperante en las zonas de que se trate, tendrán preferencia en el abastecimiento de semillas mejoradas, fertilizantes, plaguicidas y asistencia técnica y podrán asociarse con "calidades" paraestatales facultadas para el efecto, con fines de producción." Artículo 61: "Las personas a que se refiere el artículo anterior también tendrán acceso prioritario al crédito, y podrán asimismo asociarse con entidades paraestatales, con objeto de organizar servicios de procesamiento de productos agropecuarios y forestales, así como para la compra o utilización de maquinaria agrícola, aprovechar almacenes o transportes, para la comercialización de sus productos, u otros servicios de beneficio común o interés social".

**Artículo 62: "Las instituciones nacionales de crédito darán prioridad a quienes realicen operaciones de abastecimiento directo de productos agropecuarios, entre áreas productoras y entidades públicas u organizaciones de interés social y de trabajadores".**

Como comentario del capítulo que hemos transcrito debemos anotar que entendemos que el legislador en el artículo 60, al decir "entidades paraestatales" quiso referirse a "entidades" y no a "calidades", lo que sí da la debida intención a la frase. Por otra parte, debemos anotar que en este capítulo se habla de "asistencia técnica" (artículo 60) -- pero de manera muy somera, de allí que insistamos en lo que hemos -- venido repitiendo, en la necesidad de la capacitación, que no se con-- templa de manera vigorosa en la Ley de Fomento Agropecuario, ya que se deja a los grupos, organizados o nó, que ellos la soliciten, sin -- estimar la Ley en todo su alcance las dificultades que presenta la orga-- nización de los campesinos en sociedades de producción rural en --- núcleos ejidales en los que la falta de preparación y cultura, así como la prepotencia de grupos, los intereses creados y la desconfianza hacia las instituciones gubernamentales dan al traste con las buenas intencio-- nes del régimen. Se ha dejado, a nuestro juicio, al campesino a su -- suerte en materia de capacitación agrícola y por ende, la agricultura -- marcha a la zaga de la agricultura de otros países más evolucionados que el nuestro en esos renglones.

CAPITULO V

ESTUDIO COMPARADO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Y DE LA LEY DE FOMENTO AGROPECUARIO.

ESTUDIO COMPARADO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y  
DE LA LEY DE FOMENTO AGROPECUARIO

Hemos visto en los capítulos 3o. y 4o. de nuestra tesis, las disposiciones que sobre capacitación laboral contienen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, por una parte, y sobre capacitación campesina, por otra, la Ley de Fomento Agropecuario. En tal virtud, estimamos que para no ser repetitivos, baste con remitirnos a dichos capítulos.

A neófitos y a iniciados resultará evidente, de una primera lectura, la notable desproporción cuantitativa y cualitativa de las disposiciones; pues mientras la Ley Laboral desarrolla ampliamente lo relativo a la capacitación obrera, en cambio sobre la capacitación campesina las normas son exiguas y deficientes. Posiblemente sea dado mejorar la legislación laboral sobre capacitación obrera, pero ello no indicaría sino con mas énfasis que el legislador habrá de poner mayor atención en la regulación de la capacitación campesina.

Aparte de una normatividad mejor elaborada, en lo tocante a la capacitación laboral, se contemplan además, y con acierto, mecanismos, sistemas y todo un aparato de capacitación para el obrero. En cambio, por lo que se refiere a la capacitación del campesinado, no se prevé,

ni se provee en consecuencia, nada de ello, y sólo se determina a las unidades de producción rural -como son los ejidos o la pequeña propiedad- que contraten técnicos para las diferentes tareas que en el campo deben ejecutarse, cómo serían por ejemplo, las faenas de fertilización, de riego, de control de plagas, de manejo y operación de maquinaria. ¿Cómo va a instrumentarse esa capacitación específica? ¿Quién o cómo va a coordinarla? ¿Quién la pagaría, nuestros menesterosos hombres del campo? ¿Querría pagarla el contratante de un determinado servicio, por ejemplo, para la nivelación de sueldos?.

Tomando en cuenta la manera de ser del mexicano, la situación del hombre del campo, el estado en que se encuentra la Legislación y toda la serie de circunstancias concomitantes, sostenemos en esta tesis que la regulación de la capacitación campesina debe mejorarse y deberá ser elevada a rango constitucional, mediante la debida reforma, siendo necesario además que se reglamente en las leyes y disposiciones secundarias ese núcleo constitucional.

En cuanto a la implementación, convendría que el estado mismo organizara el sistema de financiamiento y lo vigilara. La directriz gubernamental que se estableciera, no excluiría el concurso de los particulares; pero estimamos conveniente y oportuno que sea el mismo gobierno el que se responsabilice de esta cuestión de la capacitación, por ser

tan vigente y de tanta trascendencia para la Patria.

Nuestra preocupación y señalamiento de que sea el Gobierno Mexicano quien se haga cargo directamente de la capacitación, está concorde con diversos dispositivos de la Ley de Fomento Agropecuario. En efecto, el artículo 2o. ordena que "las disposiciones de esta ley son de orden público e interés social", y el artículo 4o. fija que "corresponde a la Secretaría (Agricultura y Recursos Hidráulicos) el cumplimiento de esta ley: I.- Planear, organizar, fomentar y promover la protección agropecuaria y forestal.

No pueden ser lógicas ni aceptadas en todo su alcance estas disposiciones si el gobierno se desentiende de la instrumentación de la capacitación hasta sus últimos alcances y consecuencias.

085

## CAPITULO SEXTO

### BASES JURIDICAS DE LA CAPACITACION CAMPESINA

- A) LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- B) LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO A LOS - CAMPESINOS.
- C) LA CAPACITACION CAMPESINA COMO DERECHO SOCIAL.

**BASES JURIDICAS DE LA CAPACITACION CAMPESINA.**

El ámbito de aplicación de la capacitación campesina lo encontramos en toda la gama de actividades que se refieren a la producción y a la productividad. La capacitación es aquella actividad de enseñanza-aprendizaje que tiene como propósito fundamental ayudar a los miembros de una organización a adquirir y aplicar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes por medio de los cuales la organización lleva a cabo sus objetivos. Es una actividad de interés social.

El artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos eleva la educación a garantía constitucional y la refiere a los estudios primarios, secundarios y a todos aquellos conocimientos que se encaminen al desarrollo social susceptibles de impartirse institucionalmente, quedando desde luego aquí en este punto comprendida la capacitación agraria, porque es evidente la intención del legislador en formar una nación, como dice, "fundada en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo".

El artículo 27 -fuente e inspiración del derecho agrario- de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su párrafo tercero introduce en el orden constitucional del Estado Mexicano principios generales que regulan la vida política del país, estableciendo: "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 para cuidar de su conservación. Con este objeto se DICTARAN 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 les 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. Los núcleos de población que carezcan de tierras y aguas, o no las tengan en cantidad suficiente para las necesidades de su población, tendrán derecho a que se les dote de ellas, tomándolas de las propiedades inmediatas, respetando siempre la pequeña propiedad agrícola en explotación".

Es decir, el párrafo tercero del artículo 27 Constitucional, al anunciar el interés público que debe tener el fomento agrícola, tutela desde luego el derecho a la capacitación y desde luego a la campesina.

El artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo ordena: "Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de

los trabajadores".

Este precepto lo mencionamos porque lo estimamos importante para señalar en nuestro trabajo la trascendencia capital que tiene la capacitación y que desafortunadamente en nuestro sistema legal, no se ha abordado. Pensamos que a la clase campesina le falta unidad y coordinación para demandar sus carencias, pero esta ambigüedad de la ley debe ser materia de una redefinición, en la que se aborde el tema capacitación en materia campesina con todos sus sistemas, modalidades y consecuencias, para integrarla como derecho social de los campesinos; dejarla integrada en el texto del artículo 27 Constitucional, incorporándola en el reglamento respectivo y que se integre la dependencia responsable de la capacitación campesina.

A).- LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION  
Y ADIESTRAMIENTO.

La dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, fue creada a raíz de las modificaciones que en la materia se hicieron a la Ley Federal del Trabajo el 10. de mayo de 1978.

Al hablar de la capacitación es incuestionable que dicha palabra viene asociada al término adiestramiento. Sin lugar a dudas la capacitación

y adiestramiento cuentan con antecedentes muy remotos; prácticamente no ha existido empresa o unidad productiva en el país que de una u otra manera no se haya preocupado por otorgar a sus trabajadores algún tipo de capacitación y adiestramiento de educación laboral o de formación profesional, de acuerdo a sus necesidades particulares.

La historia de la capacitación jurídica se puede resumir de la siguiente manera:

En 1870, el Código Civil del Distrito Federal incluye un capítulo destinado al aprendizaje que, con algunas modificaciones, se recogió en el de 1884.

En 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su título tercero al contrato de aprendizaje, tema que hemos esbozado sucintamente en la parte introductoria de este trabajo, mismo que sin modificaciones siguió vigente hasta 1970. Durante este período la figura del contrato sirvió, más que para capacitar a las personas que por primera vez ingresaban a la actividad productiva, o a las que cambiaban de área ocupacional, para procurarse mano de obra barata y propiciar la explotación encubierta de la clase trabajadora.

La nueva Ley Federal del Trabajo promulgada en 1970, recogiendo una inquietud del sector obrero, y después de acaloradas discusiones en -

el seno del Congreso de la Unión, suprime el contrato de aprendizaje, sin sustituirlo con alguna disposición similar. Es cierto que en la -- fracción IV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo (de las obligaciones de los patrones) se establece la obligación patronal de dar capacitación a los trabajadores a su servicio y que para dar cumplimiento a este deber, se dan múltiples alternativas a los patrones; pero también es cierto que esta disposición solo fue un bello principio retórico, fundamentalmente porque no existió la contrapartida legal que hiciera posible su observancia, existiendo tres posturas por parte de los empleadores, los que convencidos de los beneficios que reporta la capacitación dieron cumplimiento a la obligación; los que sin contar con los medios necesarios --especialmente técnicos-- no se preocuparon por acatar el precepto legal y, finalmente, los empleadores que, amparados tanto en la imposibilidad física como legal de las autoridades laborales para vigilar e imponer alguna sanción por este concepto, simplemente no cumplieron con su obligación. Por su parte, el sector obrero organizado logró a través de la contratación colectiva, algunas conquistas en esta materia, dentro de las que destacan por su importancia, la creación del Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera. Sin embargo la mayoría de los convenios que contienen cláusulas relativas a la formación de los trabajadores en otras ramas no fueron más allá de transcribir la -- fracción XV del artículo 132 ya mencionado.

**ACCIONES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.**

En enero de 1971, para dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, el Titular del ramo creó la Dirección General del Trabajo, que era el Departamento de Vigilancia de la capacitación del trabajador y fue el antecedente de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y -- Adiestramiento.

Eran funciones básicas del Departamento:

Promover la aplicación de las nuevas disposiciones en materia de capacitación.

Vigilar que en los centros de trabajo se capacitara a los -- trabajadores.

Establecer correspondencia con los centros de trabajo, a fin de que éstos reportaran la información sobre sus progresos de capacitación.

En marzo de 1977 (1), la Dirección de Formación Profesional se fusionó con la Dirección del Empleo para integrar la Dirección General del Empleo y Formación Profesional. Esta integración se hizo con el propósito de vincular estrechamente los programas de capacitación con

los de formación profesional.

No obstante este hecho y las actividades mencionadas, no fue posible obtener los resultados deseados a pesar de los esfuerzos realizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la materia, optándose finalmente por suspender todo tipo de promoción a las empresas.

Un análisis posterior mostró que la multiplicación de instituciones y programas de alcance limitado; la ausencia de mecanismos de información que permitieran conocer e intercambiar experiencias, métodos y procedimientos; la escasa cobertura de los servicios que se ofrecen en las fuentes de trabajo y la falta de un organismo coordinador de esfuerzos, eran las causas primordiales de tan serio problema. <sup>(2)</sup>

Con base en lo anterior, resultaba sumamente necesario que se abordara la problemática, políticas y programas adecuados de capacitación y adiestramiento.

Ante este panorama tan complejo se hizo necesario crear instrumentos de tipo jurídico que trataran de resolver el fenómeno, motivo por el cual se elevó a rango constitucional el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento. El 10. de Septiembre de 1977, el Presidente José López Portillo en su Primer Informe de Gobierno hizo mención al proyecto de iniciativa de reformas al artículo 123 de nues-

tra ley fundamental, a fin de que la capacitación y adiestramiento adquiriese el rango de garantía constitucional.

El 29 de noviembre de 1977, el ejecutivo exponía ante los CC. Srios. de la Cámara de Diputados del G. Congreso de la Unión, los motivos por los cuales deberían reformarse las fracciones XII, XIII y XXXI del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados -- Unidos Mexicanos.

A través de estas reformas se consignaba en la Ley Suprema de la Federación el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo, así como la federalización y aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, así como -- en las citadas materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Derivado de lo anterior, el correspondiente proceso legislativo proponía también las reformas a los Títulos Primero, Segundo Capítulos III y IV, Noveno con adiciones, Once capítulo I, II y LV y adiciones, y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo; así como adicionar su Título cuarto con diversos preceptos integrados en un capítulo numerado como el --- III bis.

Aprobada la iniciativa el 10. de Enero de 1978, entró en vigor el ya --

mencionado precepto constitucional, que consagra el derecho de los trabajadores a capacitarse o adiestrarse y la correlativa obligación de los patrones de cumplir en la forma que determina la ley (publicado en el Diario Oficial de 28 de Abril de 1978).

La capacitación y adiestramiento elevados a garantía constitucional representan la mejor alternativa para elevar la productividad nacional y los cimientos para una mejor industrialización del país con base en la eficiencia obrero patronal. Es por ello que a raíz de las citadas reformas se implantó el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, mismo que por su instrumentación puesta en marcha, estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ( U.C.E.C.A. ) (artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo), como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La U.C.E.C.A. tendrá, de conformidad con el artículo 537 de la Ley Federal del Trabajo, 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.



A la U.C.E.C.A. corresponden las siguientes actividades de conformidad con el artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo:

- 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.

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 imponga esta 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 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 aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta Materia....."

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, es un organismo consecuencia de lo que el país requiere en materia de capacitación y adiestramiento, y hacemos la aclaración que este tema ha quedado completado con la exposición que hemos hecho al tratar el capítulo de la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación, por lo cual reiteramos en esta exposición, los puntos abundados en el estudio de las disposiciones legales relativas a la capacitación y adiestramiento que vimos con anterioridad.

#### B.- LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO A LOS CAMPESINOS.

Los países centro y suramericanos, son países agrícolas. La agricultura absorbe el mayor porcentaje de los trabajadores y de los esfuerzos de grandes sectores públicos. La condición de países con escaso desarrollo radica esencialmente en la predominancia de la producción agrícola. Son países proletarios debido en gran medida a que la agricultura, no obstante su indispensabilidad para el sustento del hombre, ha pasado a segundo plano en el interés de los países. La historia contemporánea demuestra que la agricultura no es suficiente para constituir una economía sólida. El afán de industrializarse de los países en desarrollo tiene su raíz en la experiencia. Aunque todos los países, aún los más avanzados, están continuamente en desarrollo, los que están altamente industrializados son grandes potencias económicas.

Los países en vías de desarrollo tratan de imitar el proceso que siguieron esas potencias.

Se reconoce, desde luego, que plantea múltiples inconvenientes a los países que su economía descansa sobre la agricultura. El control de los factores naturales que intervienen en la producción agrícola escapan a la capacidad del hombre: sequías, inundaciones, plagas, aridez, irregularidad del terreno, pobreza del suelo, etc. A todo esto hay que agregar la gran competencia que hay en los mercados de productos agrícolas internacionales. América enfrenta actualmente la competencia de los países africanos, competencia que hace pocos años no existía. También se debe considerar que la tierra tiene un límite de productividad, que ni aun con los mejores fertilizantes se puede superar, no importa que haya demanda suficiente del producto. Los medios técnicos y científicos se estrellan cuando se alcanzan los bordes de la naturaleza.

A las anteriores desventajas de la agricultura se puede agregar que cada día aparecen nuevos substitutivos de los productos agrícolas. Muchos productos que antes tenían mercado, ahora han decaído. Los productos sintéticos los han desplazado. Las grandes plantaciones de caucho, de árboles tintóreos, de árboles de goma, etc. han pasado a segundo plano. La explotación maderera también se ha resentido. Por medios químicos se han encontrado productos sintéticos que compiten y en ocasiones superan

a los productos agrícolas. Los plásticos por ejemplo, han desplazado a muchos productos naturales.

Muchos productos agrícolas son perecederos a corto plazo. Esto hace que no puedan almacenarse por largos períodos, y, si por cualquier circunstancia los productores no pueden salir de ellos con prontitud, las pérdidas son grandes y se retraen las inversiones.

A esta maraña de problemas que plantea la extracción de productos de la tierra todavía falta agregar quizá el mayor de los problemas: los precios bajos de los productos de la tierra. América es proveedor de materia prima barata para las grandes industrias de los Estados Unidos, principalmente. A estos compradores no les conviene que los países de allende el Bravo se industrialicen. Se invierte la situación actual. Por ahora, los países de Centro y Suramérica compran caro y venden barato. La pérdida de los países suramericanos se realiza en dos direcciones: en la exportación y en la importación. En las dos operaciones el punto de destino y el punto de origen son el mismo: Los Estados Unidos. Compran la materia prima a precios bajos y venden los productos elaborados con esa mercancía a precios altos. En ambos casos los que fijan los precios son los mismos: los productores estadounidenses. Los países al sur de los Estados Unidos, sufren de "complejo de industrialización".

No hay programa de partido político que no incluya entre sus metas la industrialización del país. El punto se ha convertido casi en piedra de toque de la capacidad de un partido para ocupar el poder. No menos del cincuenta por ciento de la población productiva de centro y Suramérica está dedicada a la producción agrícola, en tanto que en los países altamente industrializados no llega el veinte por ciento, y el rendimiento es infinitamente superior.

Por todos estos problemas agrícolas que se dan a nuestro medio es necesaria la capacitación campesina; los grupos en el poder tienen gran responsabilidad en la explotación de la tierra, no se orienta en forma efectiva, sobre las mejores técnicas para los distintos cultivos. Falta comunicación de las dependencias que se encargan científicamente de la experimentación agrícola y la transmisión de sus conocimientos a quienes trabajan la tierra, ya que por ahora su labor apenas traspasa los gabinetes de estudio. Hace falta que el resultado de las investigaciones llegue más allá de las publicaciones técnicas, y de los seminarios, y de los informes de trabajo de las dependencias. Que se traduzcan en realidades prácticas para contribuir al desarrollo de los países. No basta con que existan las dependencias en los presupuestos. Esto sólo es como si no existieran, y de ahí que digamos que los países suramericanos carecen de esos centros de investigación, experimentación y orientación agrícola.

Para esto, el Estado debe aportar los medios económicos y técnicos que -  
 garanticen la cantidad y la calidad de las nuevas producciones y la deman  
 da nacional o internacional de éstas. En síntesis, la capacitación campg  
 sina es pivote del desarrollo de un país y por ende debe proporcionarse con  
 (2)  
 el interés que reclama su importancia.

c) LA CAPACITACION CAMPESINA COMO UN DERECHO SOCIAL

Resulta impostergable encuadrar dentro del marco constitucional la adición  
 respectiva a fin de que se proteja el derecho social a la capacitación - - -  
 campesina; se requiere dotar a la capacitación campesina de los instrumen--  
 tos jurídicos que posibiliten esta capacitación en el ámbito del desarrollo  
 integral del país; que en el planteamiento, deliberación y proyectos de - -  
 ejecución vía capacitación campesina sea escuchada la voz del campesinado.

Se podría decir que las ideas básicas que guían al proceso histórico de trang  
 formación de los derechos sociales de la Revolución mexicana son los sigs.:

A.- La protección de la vida y salud del trabajador y de su familia.

B.- La seguridad de contar con recursos suficientes a través de la ju-  
 bilación o pensión por incapacidad cuando por circunstancias de la vida o  
 por la edad, no se esté en condiciones de obtener recursos para su subsis-  
 tencia.

C.- El equilibrio entre los factores de la producción, como medio --  
idóneo para lograr la justicia social mediante la equitativa distribución de  
la riqueza que aquellos generan.

D.- Y por último, la garantía de un trabajo digno y socialmente útil  
(3)  
para todo habitante del país.

Elevamos nuestra petición para que a la capacitación campesina se le - -  
conceda el rango de garantía constitucional social, para que con ello se -  
guarde el trabajo digno y socialmente útil como una garantía y no se pro--  
picie en cambio el éxodo de la campiña mexicana.



#### BIBLIOGRAFIA DEL CAPITULO SEXTO

1. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Necesidades de la capacitación en la Industria de Transformación. Cuaderno INET, No. 4.
2. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Actitudes de los - sectores empresarial, sindical y obrero. Fuente de la Forma - ción Profesional. Cuaderno INET, No. 5.
3. Garzaro, R. La Sub-América, México, 1972. Aconcagua Edic. y Publicaciones, Pág. 40 y 41.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- México y los países centro y sudamericanos son países - preponderantemente agrícolas; en ellos, la agricultura absorbe el mayor porcentaje de los trabajadores y de los esfuerzos de grandes sectores públicos, porque la condición de países con escaso desarrollo - radica esencialmente en la predominancia de la producción agrícola.

SEGUNDA.- La historia contemporánea demuestra que la agricultura - no es suficiente para constituir una economía sólida. El afán de industrialización de los países en desarrollo tiene su raíz en la experiencia. Aunque todos los países, aun los más avanzados, están continuamente en desarrollo, los que están altamente industrializados son grandes potencias económicas.

TERCERA.- Los países en vías de desarrollo tratan de imitar el proceso que siguieron esas potencias. Plantea múltiples inconvenientes a los países el que su economía descansa sobre la agricultura. En efecto, el control de los factores que intervienen en la producción agrícola - la escapan a la capacidad del hombre: sequías, inundaciones, plagas, aridez, irregularidad del terreno, pobreza del suelo, etc. A todo esto hay que agregar la gran competencia que hay en los mercados de producción, de productos agrícolas a nivel internacional; también se debe considerar que la tierra, y éste es un dato poco conocido en el medio - campesino, tiene un límite de productividad, que ni aun con los mejo -

res fertilizantes, se puede superar, los medios científicos y técnicos se estrellan cuando se alcanzan los bordes de la naturaleza.

CUARTA.- Los grupos del poder tienen gran responsabilidad en la explotación eficiente de la tierra. Las Dependencias oficiales encargadas de orientar en forma efectiva sobre las mejores técnicas para los distintos cultivos les hace falta dinamizar sus acciones. Faltan dependencias que se encarguen científicamente de la experimentación agrícola y transmitan sus conocimientos a quienes trabajan la tierra.

QUINTA.- Ciertamente que en todos los países de América como en México hay Secretarías o Departamentos de Agricultura, pero su labor apenas traspasa los gabinetes de estudio. Hace falta pues, que el resultado de las investigaciones llegue más allá de las publicaciones técnicas, de las evaluaciones, de las mesas redondas o de los meros informes de trabajo de esas dependencias.

SEXTA.- No basta que existan esas Dependencias en los presupuestos, esto sólo, es como si no existieran, de allí que sostengamos que en los países de Centro, Sudamérica y México se carece de esos centros de investigación, experimentación y orientación agrícola.

SEPTIMA.- La capacitación y el adiestramiento son instrumento de progreso. Los Industriales deben tratar de responder a dos exigencias: una,

a la misma necesidad que existe de personal calificado; y otra, la disposición que intenta aumentar las oportunidades para todos. Todo ello con el fin de colaborar en el desarrollo social y económico del país. El mexicano mediante la capacitación y el adiestramiento elevará el nivel de control de calidad, de riesgos y seguridad; de eficiencia y productividad en su trabajo, para lo cual es necesario invertir en la capacitación.

OCTAVA.- Las Leyes de Reforma Agraria de Fomento Agropecuario y el Sistema Alimentario Mexicano son pilares en los cuales descansa el desarrollo agropecuario del país; desafortunadamente no se contempla cabalmente el problema del desarrollo agropecuario en su conjunto.

Se habla de una maquinaria que impulse el movimiento agropecuario y define mecanismos para mejorar la estructura campesina, pero no se define con claridad lo referente a la capacitación campesina, a las unidades de producción, a la contratación de técnicos, los que se necesitan en el área que se contempla, asistencia técnica, fertilizantes, riego, control de plagas, etc. Con lo cual se deja al campesino que continúe sin capacitación.

NOVENA.- Para optimizar recursos de programas como el del Sistema Alimentario Mexicano, resulta imperativo promover estudios lo mismo de suelos que de semillas, de manejo y operación de maquinaria agrícola; y de sistemas de riego, y, fundamentalmente, es necesario intro-

ducir modernas técnicas en la actividad agrícola, capacitando al campesino en esas áreas. De lo contrario cualquier esfuerzo será poco productivo.

DECIMA.- En el caso de México, proponemos que la capacitación campesina se atienda mejor, tanto en el plano legal como en su realización en el campo, siempre en servicio de la producción y el campesinado.

Debe elevarse a rango constitucional la capacitación, ponerla a cargo del Gobierno y ejecutarla en la práctica con todas sus consecuencias.

DECIMA PRIMERA.- Urge promover y fomentar un mayor crédito al campo, mediante los mejores sistemas que eviten prácticas viciosas, evitando con ello el subdesarrollo en que nos encontramos. La banca nacionalizada en su manejo deberá conceder lugar preponderante en su tabla de prioridades al campo; pues con ello se logrará una mejor producción de alimentos para nuestro pueblo, y la elevación del nivel de vida de los campesinos; sería injusto pedirle por segunda ocasión perdón al campesino por el estado de postración en que se encuentra.

DECIMA SEGUNDA.- La capacitación es la actividad de instruir, enseñar o adiestrar al hombre, en las diversas áreas del saber, entre otras, la instrucción de las letras a todos los niveles, pero puede ser especialmente de capacitar en determinadas áreas de la actividad agropecuaria al

campesino para trabajar organizadamente y con el menor esfuerzo para -  
obtener mayores y mejores rendimientos.

DECIMA TERCERA.- La capacitación legalmente en México se fundamen-  
ta en el artículo 3o. Constitucional, y en la Ley Federal de Educación, -  
en sus reglamentos y leyes estatales; la ley federal de la Reforma Agra -  
ria, preve la capacitación del ejidatario, del comunero, de la familia de  
éstos y de las mujeres no ejidatarias, sin embargo, no existen institu -  
ciones que con responsabilidad capaciten a estos sujetos de derecho -  
agrario.

DECIMA CUARTA.- La Ley de Fomento Agropecuario dispone en su artí-  
culo 7o. fracción V, entre otros puntos la capacitación a nivel nacional  
para el desarrollo agropecuario de los sujetos de derecho agrario, ejida-  
tarios, comuneros, y pequeños propietarios que con sus respectivas tie-  
rras participen en los planes de desarrollo agropecuario, la capacitación  
de los mismos, lo que indudablemente deberá llevarse a cabo por todas -  
las dependencias del sector público que se relacionen con la materia -  
agraria, como lo ordena el artículo 2o. de la Ley de Reforma Agraria.

DECIMA QUINTA.- Al efecto proponemos que en cada distrito agropecua-  
rio a los que se refiere la Ley Federal de Reforma Agraria se establezcan  
los respectivos centros de control y coordinación además de los funcio -  
narios de cada área; se asignen los técnicos de capacitación agraria que

adiestren a los campesinos en los diversos tipos de cultivos, análisis y nivelación de suelos; aplicación de insumos; manejo y operación de maquinaria agrícola; empleo de insecticidas; almacenaje y procesamiento de productos agrícolas; mercadotecnia, comercialización y distribución de la producción, así como en la eliminación del intermediarismo.

DECIMA SEXTA.- Para la capacitación del campesino a que se refiere la Ley de Fomento Agropecuario hay otras disposiciones que vienen a apoyar esta actividad docente para el campesino, como lo dispone el artículo 128 de la Ley Federal de Reforma Agraria, en el sentido de que los titulares de las dependencias y organismos oficiales deben participar dentro de sus áreas en la reforma agraria; y el decreto del Presidente LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de julio de 1975, que creó la Comisión Nacional Coordinadora del sector agropecuario, que en cierta forma, derogado en algunos aspectos, también dispone que las secretarías y organismos oficiales descentralizados colaboren para un mayor crecimiento de la producción agrícola, lo que desde luego implica también la capacitación del campesino para la consecución de ese fin. En consecuencia, sugerimos que se hagan efectivos y realmente eficaces estos imperativos legales establecidos en beneficio del campesino y la producción de México.



FUENTES DE INFORMACION

#### LEGALES

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, D. O. 5-II-1917, reformada.
- Ley Federal del Trabajo, D. O. 10.-V-1970, reformada.
- Ley de Fomento Agropecuario, D. O. 2-I-1981.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, D. O. 29-XII-1976.
- Ley Federal de Educación, D. O. 29-XI-73.
- Ley de Educación para Adultos, D. O. 31-XII-75.

#### DOCTRINALES

- Ayala Angutano, Armando. México bárbaro, México, 1979.
- Beltrán, Enrique. Los recursos naturales de México y nuestra economía, en Revista Mexicana del Trabajo, Organó de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1954.
- Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, 1949.
- Consejo Nacional Técnico de la Educación. Educación, Revista del CNTE, Enero de 1977.
- Escuela Nacional de Agricultura, "Escuela Nacional de Agricultura," -- México, 1961.
- Ezcurdía, Mario. "¿De verdad llega el dinero al campo?", El Universal, 7-I-1976.
- Fernández, Editores. Diccionario Enciclopédico Universo, México, - 1982.

- Garzaro, R. La Sub-américa. México, Aconcagua Editores, 1966.
- Guiza y Acevedo, J. Jesús. "Aclarar, precisar, rectificar", El Universal, 9-IX-1980.
- González Ramírez, Manuel. La Revolución Social de México, México, 1974.
- Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Cuaderno INET, Nos. 4 y 5, 1978.
- Lemus García, Raúl. Derecho Agrario Mexicano. Editorial LIMSA, México 1968.
- López Portillo, José. Tercer Informe de Gobierno, México 1979.
- Mendieta y Núñez, Lucio. El problema agrario de México. México 1972, Porrúa.
- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Madrid, 1972.
- Secretaría de Educación Pública. La educación rural y programa de la escuela rural, México 1972. Y educación agrícola fundamental, México, 1962.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ley Federal del Trabajo, 5a. ed., 1982.
- Sierra, Justo. Obras completas, México, 1962.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo, Edit. Porrúa, S. A., México 1980.
- Warren, Howard C., editor, Diccionario de la Psicología, México, Fondo de Cultura Económica, 1971.

ESTA EDICION ESTUVO BAJO  
EL CUIDADO DE SERVICIOS  
PERIODISTICOS ESPECIALES  
DE MEXICO.

DOM. REVILLAGIGEDO 96,  
MEZANINE 11, C.P. 06050,  
MEXICO, D.F.  
TEL. 585 09 25.

