

436
25/



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

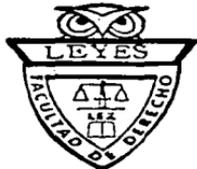
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD PUBLICA

BECAS LABORALES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALMA ROSA MARTINEZ ORTIGOZA

ASESOR: LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS



CIUDAD UNIVERSITARIA

1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

Dedico este trabajo:

*A ese ser divino y misericordioso "CRISTO JESUS",
bendeciré al Señor en todo tiempo, no cesara mi boca de
alabarlo, el Señor esta cerca de las almas que sienten aflicción.*

*A mi MADRECITA,
quien sin estimar esfuerzo alguno
ha sacrificado gran parte de su vida para mi
y para mis hijas, a quien nunca podré pagar todo su
tiempo y comprensión ni con todo el dinero del mundo.*

*A mi HERMANA BEATRIZ,
por todo el apoyo material que me otorgó,
quien a pesar del cansancio por el trabajo
que desempeña y le ocasiona, siempre mostró
interés en ayudarme, se que con un "gracias"
no le pago su apoyo sin embargo siempre le
estaré muy agradecida.*

A mis HIJAS GRABRIELITA Y CARMELITA.

quienes aún sin saberlo inspiran mi deseo de terminar la licenciatura, por la ayuda que me brindaron otorgándome mucho del tiempo que les robe, abandonando mi papel de madre para dedicarme a investigar.

A mi ESPOSO JOSE LUIS.

porque a pesar de acusarme sin misericordia, quiero reconocer sus útiles criticas y sus atinadas observaciones que me hicieron conocer la verdad en "CRISTO JESUS".

INDICE

BECAS LABORALES

	Pág.
Introducción.....	I
Capítulo 1 Generalidades	
1.1. Derecho del Trabajo.....	2
1.2. Relación de Trabajo.....	7
1.2.1 Sujetos de la Relación del Trabajo.....	11
1.2.1.1. Trabajador.....	12
1.2.1.2. Patrón.....	17
1.3. Capacitación Laboral.....	20
1.4. Adiestramiento Laboral.....	22
1.5. Educación.....	23
1.6. Beca.....	25
1.7. Evaluación.....	27

Capítulo 2
Orígenes de la Educación de los Trabajadores.

2.1.	Antecedentes.....	31
2.2.	Escuelas Artículo 123, su creación.....	45
2.3.	Origen de la Obligación Patronal establecida en el artículo 132 fracciones XII, XIII y XIV de la Ley Federal del Trabajo.....	49
2.4.	Referencia Histórica de la Secretaría de Educación Pública con relación a las Escuelas Artículo 123.....	54
2.5.	Mención Histórica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social...	56

Capítulo 3
Legislación Aplicable.

3.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	58
	Artículo 3º De la Educación.....	59
	Artículo 5º tercer, cuarto y quinto párrafos.....	64
	Artículo 34. De los Ciudadanos Mexicanos.....	66
	Artículo 107. Fracciones tercera, inciso a) y quinta, inciso d).....	68
	Artículo 123. Del Trabajo y de la Previsión Social.....	71
3.2.	Ley Federal del Trabajo.....	89
	Artículo 132 Fracción XII.....	89
	Artículo 992 Sanciones.....	90
	Artículo 994 Fracción III y IV.....	91
3.3.	Ley General de la Educación.....	95

	Pág.
3.4. Criterios sustentados por la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.....	99
3.5. Convenios Internacionales relacionados a la educación de los trabajadores.....	106
3.6. Disposiciones jurídicas relativas a las obligaciones de la Secretaría de Educación Pública (ESCUELAS ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL).....	110
3.7. Artículos relativos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	115

Capítulo 4
Becas Laborales.

4.1. Disposiciones Generales.....	119
4.2. Finalidad de las Escuelas Artículo 123 Constitucional.....	122
4.3. Finalidad de los Centros de Capacitación para el Trabajo.....	123
4.4. Requisitos para obtener la Beca Laboral.....	126
4.5. Impedimentos para recibir la Beca Laboral.....	134
4.6. Autoridad Competente para inspeccionar el cumplimiento de la obligación patronal y ejercicio del derecho del Trabajador.....	135
Anexos.....	139
Conclusiones.....	165
Bibliografía.....	167

INTRODUCCION

En nuestra República Mexicana existe un alto índice demográfico del cual la población de entre 16 y 25 años de edad ocupa un mayor porcentaje, esto significa que tenemos una población económicamente activa, si ésta contara con empleo repercutiría en nuestro país, contando éste con una economía autosuficiente, sin embargo por el hecho de no estar preparados técnica, mecánica o científicamente, los empleos existentes los ocupan personas capacitadas para el desempeño de determinada labor incluso en ocasiones son extranjeros.

Por lo anterior es importante retomar la temática laboral en cuanto a la educación y capacitación de los trabajadores y así con reformas o adiciones a la legislación existente se puede lograr imponer como obligación patronal otorgar BECAS para realizar estudios de reconocimiento oficial.

Consideramos meritoria la lucha del sector laboral durante tantas décadas, recordemos el 25 de Noviembre de 1916, una numerosa comitiva llevo a Querétaro, como lo muestran las fotografías que en libros de historia de México exhibidos en Bibliotecas existen, siendo tomadas en aquella época la mayoría de las personas fotografiadas eran Campesinos y Obreros, dicha comitiva tenia el propósito de encontrarse en la solemne inauguración del Congreso que se celebraría en el Teatro Iturbide el primero de diciembre, de donde dos meses después se tuvo el texto de la Constitución.

Se consideró en el texto Constitucional la obligación de los patrones a otorgar estudios y alfabetización a la clase trabajadora, en la actualidad se lee y analiza en el texto de la Legislación Laboral el derecho de los trabajadores a recibir alfabetización, capacitación y adiestramiento.

Se menciona como ventaja para los trabajadores las Escuelas Artículo 123 Constitucional, constituidas para los hijos de éstos, con ciertos beneficios que se les otorgan en relación a los alumnos de la población en general, con el propósito de tener un conocimiento mas amplio de lo expuesto en los anteriores párrafos presentamos el siguiente estudio dividido en cuatro capítulos:

En el primer capítulo se mencionan conceptos indispensables que justifican el análisis jurídico de la educación y capacitación de los trabajadores, así como los sujetos y relación de trabajo.

En el capítulo número dos se consideran los aspectos históricos de la obligación de proporcionar alfabetización, capacitación, adiestramiento y educación en beneficio de los trabajadores.

Por lo que respecta al tercer capítulo damos una referencia del marco jurídico aplicable a la educación en nuestro país e incluso los Convenios Internacionales en torno a este tema. (Educación, BECAS laborales)

Si bien es cierto que en la legislación laboral vigente se menciona en el artículo 132 fracción XII, la obligación patronal de proporcionar Escuelas para los trabajadores, también lo es el hecho de la inexistencia de una reglamentación más específica y clara, aspecto que tratamos en el cuarto capítulo.

Capítulo 1

Generalidades

Un sector importante en la economía del país es la clase trabajadora, aún siendo concientes de la trascendencia que tiene, no se le han dado los suficientes beneficios que por su trabajo requiere. Somos un país con carencias económicas en educación; en general hablamos de un bajo nivel académico. Es necesario otorgar al sector laboral además del salario mínimo una prestación en especie o dinero con el fin de obtener educación técnica, cultural o mecánica. Según lo decida el trabajador, esta posibilidad de dar ayuda económica a dicho sector fue considerada en el proyecto de Constitución por el Constituyente de Querétaro, quedando solo en el tintero al momento de plasmar el texto y publicarlo. Como confundieron el término Becas (ayuda económica otorgada al estudiante suponemos para auxiliarle en los gastos de educación) con el de Escuelas Artículo 123 Constitucional mismas que si se les ha dado un tratamiento jurídico, aunque existen lagunas legislativas, estas escuelas siguen siendo consideradas en el Derecho Positivo, laboral, administrativo, de educación y Constitucional.

Hemos mencionado la insuficiencia en beneficios, siendo algunos de ellos los señalados a continuación:

- a) Salario en dinero;
- b) Descanso semanal, prima vacacional, aguinaldo, utilidades;

c) Seguridad social (atención médica, quirúrgica, hospitalaria, guarderías, pensiones);

Estando en posibilidades de ampliar en una más la lista, resultante de la elaboración y como propuesta del presente trabajo:

d) Becas.

1.1. El Derecho del Trabajo.

Desde que el Hombre apareció en la tierra han existido diferencias en el trato de unos con otros, ya sea por el aspecto físico, por la fuerza corpórea, por el poder económico, esto se ha dado en todas las culturas y hasta la época contemporánea, refiriéndonos concretamente a nuestro país, México, el desarrollo del Derecho del Trabajo fue producto del esfuerzo de la clase menos protegida

Mientras no exista una disciplina o ciencia dedicada al estudio de un sólo problema se estará en la problemática de no considerar todos los pormenores que individualizan a éste, es conveniente tener una directriz común federal y a su vez dejar a cada Estado integrante de la República Mexicana en la posibilidad de reglamentar en el campo laboral de acuerdo a sus necesidades estatales sin perder de vista lo establecido en materia federal para evitar menoscabo en los derechos adquiridos de los trabajadores.

La disciplina creada para el estudio del sector social menos favorecido es el Derecho del Trabajo, sin olvidar que este es el resultado de las inconformidades y requerimientos de las personas prestadoras de sus servicios, por tanto, debe considerarse autónomo e independiente de cualquier otro derecho; además, se requiere crear una doctrina para establecer en forma escrita y expresa las garantías y beneficios de la clase trabajadora, siendo necesario dar un concepto teórico de la disciplina encargada del estudio del aspecto laboral.

Para obtener un concepto del Derecho del Trabajo se requiere efectuar un análisis amplio de los elementos reales que le dan origen, en este caso partimos del elemento trabajo, vocablo de dos raíces etimológicas, la primera de origen Latin comúnmente escrita de la siguiente forma: - Trabs o - Trabis, éste traducido a la lengua española significa TRABA, la segunda raíz es de origen Griego se escribe y significa: - Thlibo: Apretar, oprimir o afligir. Algunos autores no están de acuerdo y manifiestan que su raíz deviene del verbo latino LABORARE o LABRARE que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

Una vez unificado el término común del estudio de una disciplina especializada en el trabajo, los autores se encuentran en la difícil tarea de buscarle un nombre que le diferencie de todas las demás, dándose propuestas en términos o haciendo referencia a un solo sector. Entre las opiniones dadas con el objeto de establecer un concepto para las actividades y relaciones incluidas en el sector laboral se mencionan las siguientes:

- Legislación Industrial.
- Derecho Obrero.
- Derecho Social.

Después de un análisis de las anteriores denominaciones, se concluyo, no eran las adecuadas en razón de la realidad social de la clase trabajadora, porque ésta disciplina no sólo debe proteger a la industria u obreros, sino tratar de considerar la seguridad social y el trabajo en un mismo estudio, debe ser un término amplio relacionado a la prestación de la fuerza de trabajo en general, sea quién fuere el sujeto, ya sean industriales, obreros, campesinos, artesanos profesionales o domésticos, es un término universal debiendo incluir todo lo relacionado a la fuerza de trabajo material o intelectual. Llegando a la conclusión de que el término más adecuado es "*DERECHO DEL TRABAJO*", dando éste la idea de ser protector de todo un sector social.

Hemos señalado el término aceptado por la mayoría de los estudiosos del derecho, corresponde ahora dar una definición de la disciplina que nos ocupa; algunos autores mexicanos lo han expresado en la forma siguiente:

Para Mario De la Cueva, "*El derecho del trabajo en su aceptación más amplia, se entiende como un conjunto de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana*".¹

¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo I, Quinta edición. Porrúa, México 1994, pág. 125

El hombre siempre ha luchado por tener un trabajo digno y equitativo en relación a todos los integrantes de una sociedad y no por ser un trabajador sea menospreciado como ser humano, recordamos incluso éste ha llegado a imponerse por la fuerza para lograr ser considerado un sujeto con derechos y obligaciones traduciendo este comportamiento en la promulgación de normas jurídicas protectoras del trabajo y el trabajador.

Alberto Trueba Urbina señaló que es *"El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana"*.²

Siendo el trabajador un sujeto integrante de la sociedad y aportando su fuerza de trabajo física o intelectual debe existir una recompensa por su participación activa en ésta, en la medida de tener protección por parte del Estado, en tanto se promulgan las leyes para obtener un equilibrio en la sociedad respetando lo impuesto por ellas en beneficio de los trabajadores.

Para Néstor De Buen, *"Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y*

² TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del trabajo I. Cuarta edición Porrúa. México 1990, pág. 73.

remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".³

Es obvia la existencia de normas jurídicas tendientes a la protección de un sector desposeído de poder tanto económico como social, porque de lo contrario seguirán siendo objeto de abusos e intransigencias por parte de la sociedad económicamente poderosa.

Alfredo Sanchez Alvarado define al trabajo *"Como el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo las relaciones entre trabajador y patrón; entre trabajadores, entre si y entre patrones, entre si mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para alcanzar su destino".⁴*

De las transcripciones anteriores, observamos la similitud en todas ellas para la conceptualización de las relaciones obrero - patronales y sobre todo el establecimiento de las normas protectoras para el trabajador persiguiendo su bienestar así como las referentes reguladores para con el patrón, ya sea actuando en forma personal o en unión de varios trabajadores, representados en la unión creada por una sola persona cuya función principal será velar por todos los beneficios de los

³ DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa. México 1991, pág. 131.

⁴ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. Porrúa. México 1967, pág. 36.

trabajadores quienes han luchado en todo tiempo por obtener mayores beneficios económicos o en especie y lograr una vida digna .

1.2. Relación de Trabajo

Es conveniente tener una definición emanada de un diccionario de la lengua, para comparar la universalidad de la palabra semántica y el concepto que en materia de trabajo tiene, con el objeto de llegar a un conocimiento jurídico real a saber:

"Relación: Conexión, correspondencia de una persona con otra, trato de una persona con otra".

"Trabajo: Acción de ocuparse en cualquier ejercicio, reformar, elaborar, ejecutar e intentar alguna cosa con eficacia".⁵

Para la existencia de una relación cualquiera que sea es necesaria la presencia de dos sujetos o cosas por lo menos.

De acuerdo con el diccionario podemos concluir que la relación de trabajo es toda conexión o unión entre dos sujetos de derecho y obligaciones a las cuales se

⁵ CARDENAS, Eduardo Diccionario Moderno de la Lengua Castellana, Quinta edición, Moderna, New York, N.Y. U.S.A. 1970, pág. 471 y 538.

les conoce como trabajador y patrón, misma que es voluntaria y aún sin existir un contrato escrito ambos sujetos tienen la obligación de cumplir con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, que fueron resultado de una lucha constante para obtener una garantía en la dignidad y estabilidad económica de los trabajadores, los cuales forman esta relación y prestan su fuerza de trabajo a cambio de ser retribuidos con dinero, por tanto si los sujetos no plasman su voluntad por escrito no se desconoce la existencia de la relación laboral, ya que ésta surge desde el momento de poner a disposición del patrón la fuerza de trabajo aunque no se ejecute con actos materiales y no en el momento de plasmar el acuerdo de voluntades en el contrato.

Como se ha mencionado debe existir la iniciación o realización material y física de la fuerza de trabajo o intelectual, a partir de ese momento la conexión o unión entre trabajador y patrón se sujetará y aplicará a los ordenamientos jurídicos laborales, no descartándose el acuerdo de voluntades plasmado en un contrato formalizándose de esta forma dicho acuerdo señalando la posibilidad de ser regidos en sus principios fundamentales en el Derecho Civil, sin perder de vista que en la relación laboral no se está regulando el acuerdo de voluntades sino la fuerza de trabajo físico o intelectual, dicha relación en la medida de lo posible debe asegurar la vida, salud y existencia decorosa del trabajador, el hecho de que éste ponga a disposición del patrón su fuerza de trabajo implica subordinación, esta no puede ser arbitraria aún existiendo el acuerdo de voluntades y no puede estar fuera del contexto legal, los sujetos podrán elaborar un contrato plasmado su voluntad por escrito, pero no podrán establecer beneficios menores a los establecidos en la Legislación Laboral, contrato individual

de trabajo que de acuerdo con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente segundo párrafo señala lo siguiente:

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

En forma enunciativa se menciona el concepto de relación de trabajo en Argentina, a efecto de que se compare con lo establecido en México. *"La relación de trabajo es la vinculación fáctica entre la parte patronal y la obrera, con prestación de trabajo, y que tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contra-prestación, es decir, el pago inmediato del salario, siendo independiente de la existencia o inexistencia del contrato de trabajo".*⁶

*"Definición legal. habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración cualquiera que sea el acto que le de origen".*⁷

Diferencias con el contrato de trabajo. *"El contrato de trabajo se diferencia de la relación de trabajo, porque en el contrato hay un nexo jurídico,*

⁶ RUBINSTEIN J. SANTIAGO. Diccionario del Derecho del Trabajo. Depalma. Argentina 1983, pág. 171

⁷ *Ibidem.*, pág. 84

*mientras que en la relación hay un nexo factico o de hecho. El contrato de trabajo establece deberes y obligaciones de las partes, mientras que en la relación laboral lo que interesa es la prestación del trabajo por el trabajador. El contrato de trabajo da nacimiento a normas jurídicas y la relación de trabajo origina situaciones de hecho, que eventualmente pueden estar regidas por normas legales. En todos los contratos hay relación de trabajo, pero en cambio no en todas las relaciones de trabajo existe un contrato".**

Relación de trabajo, concepto en México mencionado en la Ley Federal del Trabajo: *"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a otra, mediante el pago de un salario."*

De las transcripciones anteriores se advierte la similitud que existe entre lo establecido en México y Argentina encontrándose puntos comunes como lo son el trabajo prestado a cambio de un pago en dinero, relación de trabajo que existe aun sin la celebración de un contrato por escrito, al mencionar la ley *"cualquiera que sea el acto que le de origen"* hace referencia a un acto jurídico (contrato) o a un hecho material (activación de la fuerza de trabajo físico o intelectual), la relación laboral esta regulada por la Ley Federal del Trabajo siendo esto benéfico para cualquier trabajador que ejercite la acción laboral de hacer valer sus derechos tutelados.

* Ibidem., pág. 85

1.2.1. Sujetos de la Relación de trabajo

Al igual que en todas las ciencias y disciplinas en las que tienen elementos esenciales o centrales como por ejemplo en la Biología que su elemento central es el estudio de la célula y los seres vivos; en la Física el elemento existencial para su estudio es el volumen, masa, tiempo, energía entre otros; en el Derecho del Trabajo el elemento fundamental para que exista esta disciplina es el trabajador.

La conducta de el hombre en el mundo jurídico se conoce como actos y hechos jurídicos, estos son elementos en general, si particularizamos al derecho podemos establecer elementos comunes en cada una de sus ramas por ejemplo: en el Derecho Penal nos referimos al delito, pena, medidas de seguridad; en el Derecho Fiscal el impuesto, contribución y pago entre otros; en el Derecho que nos ocupa es la rama laboral cuyos elementos fundamentales de estudio son origen de un movimiento revolucionario humano, en virtud de que estos eran explotados en su único patrimonio que es su fuerza de trabajo por otros sujetos (patrones); concretando son comunes los elementos para formar la relación laboral "el patrón" y el "trabajador".

De acuerdo con el diccionario de la lengua, sujeto significa: "*Persona inominada, en la gramática, aquello de lo cual el verbo afirma algo*".⁹

El Derecho señala al trabajador y patrón como sujetos de una relación de trabajo, para quienes se expiden normas jurídicas y así evitar conflictos entre estos,

⁹ CARDENAS, Eduardo. Ob. Cit., pág. 516

menciona las bases para dar solución a los que inevitablemente se presentan con la característica de ser un derecho proteccionista respecto del trabajador en el desempeño de un trabajo subordinado, sin embargo ha olvidado mencionar que autoridad va a tener la facultad de aplicar y observar las disposiciones contenidas en el Artículo 132 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, como es sabido en materia laboral existen dos clases de autoridades: las administrativas y jurisdiccionales, las primeras son la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, los Departamentos y Direcciones del Trabajo de las Entidades Federativas, La Inspección del Trabajo, y las segundas son las Juntas Municipales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cualesquiera de las autoridades mencionadas podrían conocer en caso de existir incumplimiento por parte del patrón de la obligación contenida en la Ley Federal del Trabajo, artículo 132 fracción XII en la cual se determina el: Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública; y en la Constitución Política, en ésta no se aclara quién deberá de conocer concretamente de los conflictos originados por incumplimiento.

1.2.1.1. Trabajador

Dentro de los conceptos que son necesarios para poder entender la disciplina del Derecho del Trabajo, encontramos el de trabajador, éste es quien ejecuta

la acción física o intelectual para beneficio de la empresa o establecimiento en el que se encuentre subordinado.

En relación con lo establecido en la legislación laboral respecto de este sujeto, cabe mencionar que en el año de 1931, en La Ley Federal de Trabajo en los siguientes artículos se señalaba:

"Art.3°.- Trabajador es toda persona que presta un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".¹⁰

Art. 17.- El servicio a prestar tenía que desempeñarse en forma personal.

Art. 48.- Exceptuaba a las personas que tuvieran funciones de dirección e inspección.

Art. 124.- Fracción V Excepción a trabajadores de confianza.

Este último se reformo en el año de 1962, por el descontento que tuvieron los trabajadores de confianza ya que Constitucionalmente en el año de 1959, en el apartado "A" de el artículo 123 se exime al patrón de responsabilidad en caso de no cumplir con el contrato, a cambio de que éste diera una indemnización al trabajador.

¹⁰ DE BUEN L., Nestor. Ob. Cit., pág. 467

Surgieron varias propuestas para regular la actividad de los denominados trabajadores de confianza, hasta llegar a lo decretado en la Ley actual. Los trabajadores de confianza son aquellos en donde la calidad de su puesto dependen de la naturaleza de sus funciones que consistan en: dirección, vigilancia, inspección y fiscalización además de contar con el carácter general relacionados con las funciones del patrón que sean personales y en sustitución de éste.

Con relación al concepto mencionado en la Ley de Trabajo de el año de 1931, se determinó fuera en virtud de un contrato de trabajo y como ya se estudió, puede existir una relación laboral aún sin la celebración de un contrato. Ya en la Ley actual se deja de contemplar que sea por contrato a saber:

Art. 8º Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente de el grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El trabajo a realizar debe ser ejecutado precisamente por el trabajador en forma personal y no por terceros o intermediarios, éstos no son trabajadores sino otra figura jurídica y por tal tienen sus disposiciones aplicables.

La Ley de el Seguro Social enuncia el término trabajadores independientes como son los profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y todas aquellas personas que no tengan la característica de percibir como remuneración un salario; en el reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de Mayo de 1975 el Departamento del Distrito Federal enuncia quienes deben ser considerados trabajadores no asalariados, atentos a las anteriores líneas concluimos que se consideran tres tipos de trabajadores a saber:

- Trabajadores asalariados.
- Trabajadores no asalariados.
- Trabajadores de confianza.

En los países de Argentina y España se considera trabajador a:

Argentina: "Es toda persona física que mediante un contrato de trabajo o relación laboral, se obliga a prestar su actividad o sus servicios para un patrón o empresa determinada, recibe como contraprestación un sueldo o remuneración convenida".

"Perfil de el trabajador. Está formada por las principales características físicas y psíquicas que definen la personalidad de el trabajador, sirviendo las mencionadas concesiones para el desempeño en el trabajo determinado".¹¹

¹¹ RUBINSTEIN J., SANTIAGO. Diccionario del Derecho del Trabajo. Depulma. Argentina 1983, págs. 153 y 171.

Es esta definición muy completa en razón de mencionar que puede o no existir contrato por escrito, además de la posibilidad de prestar el trabajo a una persona física o moral (Empresa) a cambio de un salario convenido, concepto congruente con lo estipulado en la Doctrina y Derecho Positivo Laboral Mexicano.

España: "Trabajador. A efecto del contrato de trabajo se consideran trabajadores por cuenta ajena: Los aprendices, aunque no reciban salario o paguen algún suplemento al empresario, en cuanto no se derive relación distinta de su contrato particular conforme a las normas especiales del contrato de aprendizaje; los llamados obreros a domicilio que ejecutan el trabajo en su morada u otro lugar elegido por ellos sin vigilancia de la persona o su representación por cuenta de la cual trabajan y de la que reciben retribución por la obra ejecutada; los obreros y operarios, sean o no especializados en los distintos oficios y profesiones manuales o mecánicas, y los que ejercen trabajos triviales ordinarios; los encargados de empresas, los contramaestres y los jefes de talleres de oficinas, los empleados de comercio, bancos, oficinas, contabilidad y gestión, los llamados trabajadores intelectuales; en general todos los trabajadores que desarrollen actividades de dependencia con respecto a las personas que les ordenan o encargan algo pagando por esto una retribución.

Son también trabajadores aunque no se hallen sujetos a una jornada determinada o a vigilancia en su actividad, las personas naturales que intervengan en operaciones de compra, venta de mercancía por cuenta de uno o más empresarios con arreglo a las instrucciones de las normas, siempre que dichas operaciones exijan

para su perfeccionamiento la aprobación o conformidad del empresario y se queden personalmente obligadas a responder del bien, fin o de cualquier otro elemento de operación".¹²

Como se puede apreciar en la definición transcrita se clasifica a los trabajadores por la funciones que realizan, en realidad sería imposible clasificar al trabajador por la labor que hace por que no se podría pormenorizar cada trabajo, lo más idóneo es reglamentar el trabajo subordinado, considerando trabajos especiales tal como lo prevé la Legislación Mexicana.

En nuestra opinión el trabajador es: la persona física que ejecuta material, física o intelectualmente, el mandato o actividad que le pida realizar el patrón.

1.2.1.2. Patrón

En el inciso anterior analizamos la importancia del trabajador en la relación laboral misma que requiere de un elemento complementario como lo es la figura jurídica denominada Patrón, quien puede ser persona física o moral (unión de varias personas físicas que con un fin jurídico crean otra diferente de cada uno de ellos, con personalidad propia), a éste elemento se debe conferir la importancia y su valor en la realidad económica, en tanto genera empleos, siendo éste el acreedor de la fuerza de trabajo del obrero, jornalero, campesino o profesional, siempre a cambio de

¹² BAYON SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral, Reus. Madrid 1968, pág. 488.

un pago de salario en beneficio del trabajador, debiendo ser proporcional para cubrir sus necesidades económicas. Los patrones por su parte reciben un beneficio directo en su economía que les permite vivir en condiciones decorosas.

Para establecer un concepto tanto gramatical como jurídico de esta figura recurriremos al Diccionario de la lengua y a la Ley Federal del Trabajo.

La palabra patrón deriva del latín PATER que significa Padre y ONUS que quiere decir Carga o Cargo, éste significado nos lleva a pensar en la función que un padre tiene con sus hijos principalmente la de protección, situación que si se aplica al patrón es totalmente falsa porque éste no protege al trabajador si no a sus intereses aún sobre los derechos de éste último, sin importar que el trabajador se encuentre en un riesgo constante de sufrir enfermedades, accidentes o detrimento en su salud. De acuerdo con el Diccionario Jurídico elemental la raíz latina quiere decir:

*"Pater- voz latina. Padre no sólo como el progenitor masculino, sino también como jefe de una familia o grupo..."*¹³

Al referirse a grupo puede incluirse a cualesquiera que lo formen, en materia laboral lo integran los trabajadores quienes directa o indirectamente reciben ordenes de un jefe, en ocasiones es el empresario y en algunas otras puede ser un trabajador con ciertas características intelectuales, practicas o en antigüedad quien

¹³ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta. Argentina 1988, pág. 238.

tiene como función transmitir las ordenes del empresario aplicando el significado latin a la realidad obrero patronal vemos que tiene plena justificación y lógica.

"Patrón, persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".¹⁴

"... jefe de una empresa industrial o comercial..."¹⁵

La Ley Federal del Trabajo vigente señala: Art. 10. "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de estos".

Consideramos pertinente hacer notar que en el concepto dado por Ley Laboral no se menciona que contra el desempeño de un trabajo deberá remunerarse con un salario y el desempeño de la labor debe tener el carácter de subordinación.

Una figura más contemplada en la Ley, son los contratistas cuya labor es contratar a trabajadores para beneficio de un tercero que será el patrón.

¹⁴ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, Décimo quinta edición, Porrúa, México 1988, pág. 381.

¹⁵ GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón, Pequeño Larousse Ilustrado, Décimo tercera edición, México 1989, pág. 778.

Por último el contratista tampoco tiene la calidad de patrón aunque contrate los servicios, el patrón será la persona que directamente reciba el beneficio de la fuerza de trabajo dada por sus subordinados y quien tiene la obligación de cumplir con el pago del salario así como otorgar los beneficios y derechos consignados en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y demás relativos a los trabajadores.

1.3. Capacitación Laboral

El Derecho del Trabajo fue producto de una lucha para obtener beneficios y mejoras a los trabajadores, siendo uno de ellos la capacitación para la obtención de un bien, producto o servicio con calidad.

Así nos encontramos que esta figura jurídica fue creada en los Estados Unidos de Norteamérica, dando resultados óptimos, fue extendiéndose hasta llegar a nuestro país, como se ha expresado, los sujetos trabajador y patrón tienen una trascendencia social-económica tanto en el ámbito profesional como nacional, de igual forma lo es este elemento accesorio de la relación porque es un agente de progreso nacional que en unión del trabajo y capital es un recurso básico para la creación de la riqueza nacional.

En la actualidad los patrones aplican la capacitación pero exclusivamente a altos niveles como son: Gerentes, Subgerentes, Directores, y Coordinadores entre

otros que tengan funciones de Dirección, Administración, Vigilancia; por la preocupación de tener mayores rendimientos en el desarrollo de su empresa.

Es conveniente concientizar a los empresarios que de otorgar capacitación a sus trabajadores a nivel operativo obtendrían mejoras en la productividad y manejo de la maquinaria avanzada, no debiendo darle sólo importancia al capital a invertir siendo un beneficio traducido en utilidad económica para éste, porque podrá modernizar su equipo para una mayor producción sin preocuparse de que sea mal operado; además, los capacitadores pueden ser sus mismos trabajadores, si no quieren contratar a externos ya que de ser así se les reflejaría un beneficio, obteniendo por un mismo gasto en salarios, trabajadores con más rendimiento y mejor calidad en los productos o servicios otorgados y evitarse así un gasto mas.

Después de lo mencionado con anterioridad se considera pertinente dar un concepto de capacitación:

"Es la acción y efecto de capacitar o capacitarse (hacer un acto, habilitado para alguna cosa)".¹⁶

En efecto cualquier acción tendiente a mejorar la habilidad y destreza de un sujeto considerando las características psíquicas, culturales y de desarrollo laboral, el trabajador podrá captar toda la enseñanza proporcionada para mejorar su rapidez y calidad desempeñada en su trabajo.

¹⁶ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México 1994. pág. 280.

"La enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual a su vez será la fuerza que los lance a la conquista de los mas altos niveles en la escala de profesiones u oficios".¹⁷

Para nosotros, la capacitación es: la acción de proporcionar conocimientos técnicos y de operación en maquinarias, a los trabajadores habilitándolos para la practica laboral.

1.4. Adiestramiento Laboral

Este término es consecuencia de la Capacitación que recibe el trabajador con el propósito de que su actividad se desempeñe en forma eficaz y rápida, por tal motivo la Ley los regula en forma conjunta.

Es así como en la actualidad al no motivar a los trabajadores para recibir capacitación y adiestramiento estos no tienen intereses en obtener mayor destreza para realizar su trabajo, y mejorar las aptitudes que han desarrollado por la práctica, dando como resultado una mayor y mejor productividad.

Todo individuo cualquiera que sea su condición económica y social tiene derecho de superarse, intelectual, espiritual y materialmente; por tanto, es necesario

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa. México 1994, pág. 281.

aplicar los conocimientos adquiridos en la capacitación, ejecutándolos en forma repetitiva obteniendo la rapidez y calidad en su trabajo.

Es lícito celebrar un Contrato Individual de Trabajo en que se prevea como causa de terminación la circunstancia de que el trabajador de nuevo ingreso no demuestre, después de haber recibido la capacitación y adiestramiento, aptitud para el puesto de que se trate.

Por lo anterior definimos que adiestramiento es: Preparar al trabajador para actualizar y perfeccionar sus habilidades en la actividad que realiza, este adiestramiento al igual que la capacitación son obligaciones directas del patrón, pero son indirectas de los Sindicatos y Coaliciones de los trabajadores como representantes de estos.

1.5. Educación

La inclusión de este concepto en el presente trabajo es para fines de proponer que se les otorgue a los trabajadores educación oficial como parte complementaria de su pago por los servicios prestados, además de encontrarse vinculado con los dos anteriores conceptos de capacitación y adiestramiento, derecho de los trabajadores, por lo que hace a la educación, no sólo los trabajadores tienen derecho a recibirla sino todo individuo habitante del País tiene la misma oportunidad de acudir a las instituciones que pertenecen al sistema educativo nacional de acuerdo a

la Ley General de Educación artículo segundo párrafo segundo, señala la definición de educación:

"Medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura, es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad y es factor determinante para la adquisición de conocimientos, y para formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social".

De la definición anterior concluimos que no por tener la calidad de trabajador se tiene derecho a la educación, sino por ser habitante de la República Mexicana, es evidente que los patrones en la medida de sus posibilidades económicas deberían insentivar a sus trabajadores a concluir su educación básica o continuar sus estudios que por motivos casi siempre de necesidad económica se vieron obligados a abandonar, toda vez que indirectamente sería beneficio para aquellos por el resultado en la eficiencia y conducción del trabajador en el trato con sus compañeros y demás personas, es lógico que los patrones deben tomar las medidas tendientes a no afectar la actividad laboral en perjuicio de su empresa, permitiéndoles a sus trabajadores el ejercicio del derecho a la educación consignado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General de la Educación.

Nos permitimos incluir la terminología etimológica para entender la definición del mismo.

Educación. De las palabras de origen latin:

- Educatio
- Onis .

"Educación. Acción de educar, formar y enseñar..."

"Educar. Encaminar, doctrinar, desarrollar las facultades, intelectuales y morales de una persona, enseñar urbanidad y cortesía".¹⁸

La educación es el conjunto de principios que establece la doctrina a través de la historia y desarrollo social del individuo en base al trato que con otras personas se tenga, obteniendo conocimientos teóricos, prácticos, históricos, científicos y patrios impuestos por la sociedad.

1.6. Beca

En la problemática de nuestra realidad social el sistema de educación oficial tiene implantado a nivel primaria, otorgar ayuda económica a los alumnos con recursos económicos insuficientes, siendo la mayoría de la población, debido a este alto índice se seleccionan via sorteo, otorgándose 12 becas por turno (matutino y vespertino) no considera al nocturno en éste horario acuden alumnos de 12 a 16 años de edad, pero como es considerado exclusivamente para los adultos no entra al programa.

¹⁸ DICCIONARIO DEL ESPAÑOL MODERNO. Sexta edición. Aguilar. Madrid 1979, pág. 394.

En este apartado nos ocuparemos de dar una definición de Beca.

"Esta palabra es de origen Céltico cuya palabra originalmente se escribe BECCUS. significa pico" ¹⁹

De acuerdo al diccionario de la lengua se dice que es:

" Beca...prenda de colegial, plaza gratuita en un establecimiento docente".

" Prenda.- renta aneja a un oficio...dote que se da... empleo ventajoso".

" Aneja.- Unir, agregar" .²⁰

*" Beca .- Pensión para hacer estudios".*²¹

Beca. Ayuda económica, subsidio que se otorga a un sujeto que realice estudios, en escuelas oficiales condicionada a obtener un aprovechamiento que sea del 100% de los conocimientos que se le impartan o por cumplirse el tiempo necesario para concluir sus estudios para la cual se otorgó.

¹⁹ GRACIA DE DIEGO, Vicente. Diccionario Etimológico. Suelta. Madrid 1954, pág. 105.

²⁰ DICCIONARIO DEL ESPAÑOL MODERNO. Ob. Cit., pág. 150 y 73.

²¹ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit., pág. 77

Por lo anterior debemos entender que es un beneficio a estudiantes para tener la ayuda económica por el aprovechamiento demostrado, por tanto, si el estudiante se inscribe en escuelas particulares pagara sólo la mitad, en caso de inscribirse en oficiales se le dará dinero vía cheque enviándolo a la institución donde estudie, en el campo que nos ocupa por ser laboral diremos que sería muy conveniente para los trabajadores contar con esta ayuda económica debiendo ser aplicada exclusivamente a sus estudios, y no para cubrir otras necesidades que por cierto son muchas ya que se desvirtuaría la finalidad para la cual fueron otorgadas. Esta ayuda no debe confundirse con los vales de bonificación o con los premios a puntualidad y asistencia ya que estos los puede utilizar el trabajador en lo que el prefiera, así se deja al arbitrio del trabajador la utilización de estas ayudas, es lógico que primeramente va a preferir utilizarlos para alguna diversión en vez de utilizarlos para sus estudio, o bien utilizarlos para los estudios de sus hijos si los tiene y en tal caso ya no tendría ningún beneficio el empresario, por el contrario sería un menoscabo del capital invertido en la beca de su trabajador, además de no obtenerse tampoco beneficios a nivel nacional porque seguiría siendo México un país de mano de obra barata por no estar preparados sus trabajadores, y los patrones seguirán importando la mano de obra extranjera especializada.

1.7. Evaluación Laboral

Desde que el ser humano nace, esta dotado de capacidad la cual se va incrementando o disminuyendo con el tiempo, una vez que es adulto y conforme ha

utilizado su experiencia, si tuvo la oportunidad de realizar sus estudios básicos oficiales sabe que después de obtener cualquier conocimiento se requiere de un examen en el que se pueda valorar su aprovechamiento para efecto de emitir una constancia, boleta o cualquier documento expedido por la autoridad que tiene la facultad de hacerlo, de acuerdo al nombramiento hecho por la Secretaría de Educación Pública en donde se certifique el avance de sus conocimientos.

Es evidente que si se extiende un documento en el que consten los conocimientos valorados de un sujeto, no se podrá saber si los tiene hasta que los realice y esto en el caso de cualquier empresa no es factible ni usual ya que para poder aspirar a la vacante de un empleo primeramente se presentan los documentos donde se acredite que tiene tal cualidad o capacidad para ocuparlo, en caso de no cumplir con la documentación generalmente requerida antes de demostrar si sabe o no, se les da la oportunidad primero a quien cumplió con todos los requisitos, aunque después se constate su incapacidad para el desempeño del empleo.

Hemos señalado la razón de la evaluación, ahora en lo referente a su concepto se transcribe lo siguiente:

Evaluación. Significa la valoración que de un concepto se haga valuación.

Valuación. Valoración. Acción de valorar.

"Valoración. Acción de valorar. valorar, señalar a una cosa el valor que le corresponde a su estimación".²²

Examen. Indagación exacta. valuar.

Valuar. Viene de la palabra utilizada en la lengua del francés VALUER, y de la palabra de origen latín VALERE.

"Valor.- precio o utilidad de origen latín valor- oris".²³

A pesar de haber transcrito varias definiciones relacionadas con el término evaluación, no encontramos ninguna que hablara de evaluación en un sentido más amplio, sin embargo se entiende que es la valoración dada a una cosa, en lo que se refiere al campo laboral en el inciso 1.2.1.1 hablamos del origen latino de ésta, recomendamos que viene de LABORARE, referente a labor, en este caso tratamos de dar una definición de la evaluación laboral y diremos que:

Es la que llevan a cabo las personas en su carácter de instructores o profesores de los trabajadores para valorar sus conocimientos y determinar el avance de éstos tanto en conocimientos técnicos laborales como en conocimientos que se imparten en la educación oficial.

²² DICCIONARIO DEL ESPAÑOL MODERNO. Ob. Cit., págs. 466, 1038 y 1039.

²³ GRACIA DE DIEGO, Vicente. Diccionario Etimológico. Ob. Cit., pág. 544.

Esperamos que la referencia hecha de los conceptos, sea tomada como base para comprobar la necesidad que tiene el sector laboral de recibir educación técnica, mecánica, cívica y cultural entre otras; sería benéfico para mejorar su nivel de vida personal, familiar y laboral.

Por otra parte, también existe la necesidad del sector Patronal, de capacitar a sus trabajadores pero no en el concepto de capacitación que maneja nuestra Legislación Laboral, sino en el concepto educacional, es decir, que la capacitación debe de consistir precisamente en el apoyo de educación para sus trabajadores, en virtud de que ello le acarreará grandes beneficios desde el mejor trato entre sus mismos trabajadores, hasta una mayor producción o mejores resultados en su empresa cualquiera que sea, ahorrándole salarios caros como los que significa la mano de obra extranjera especializada que se ve en algunas ocasiones en la necesidad de importar por la falta de conocimiento y educación de sus trabajadores, independientemente de que tal educación, puede considerarse incluso como labor social por parte del sector patronal que en la actualidad está muy lejos de llevarse a cabo, sin olvidar que la propuesta del presente trabajo consiste precisamente en que tal educación para los trabajadores, sea implantado como obligación patronal.

Cuando en los trabajadores existe agradecimiento hacia su patrón, tratarán de trabajar con mayor empeño y eficiencia, valorando lo que este último les otorga y difícilmente piensan renunciar a su empresa, toda vez que por regla general los patrones solo ofrecen los derechos mínimos mencionados en la legislación positiva. (Constitución Política, Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social, entre otros)

Capítulo 2

Orígenes de la Educación de los trabajadores.

2.1. Antecedentes.

En la época de la Colonia, el Derecho del Trabajo no contemplaba el concepto de Beca para la educación a los trabajadores, a pesar de la necesidad de éstas para no seguir siendo explotados en su fuerza de trabajo; las personas representantes del poder público no le dieron importancia a este concepto, por tanto los sujetos que tenían la necesidad de trabajar, se organizaron con la mira de obtener protección a dicha fuerza y así no sufrir detrimento en su salud y rendimiento, para conocer la lucha y esfuerzo realizado por los trabajadores de esa época y las siguientes hasta la actualidad, consideramos pertinente hacer mención de momentos históricos con trascendencia y buenos resultados para el sector laboral, a partir de la época de la colonia, los españoles se adueñaron en forma intransigente e incluso violenta de los bienes de los criollos, no importando la existencia de los documentos legítimos que acreditaban la propiedad sobre las tierras y los mantuvieron a su servicio beneficiándose con la fuerza de trabajo de éstos, no les pagaban un salario, sin embargo, los trabajadores tenían deudas con aquéllos que se transmitían de generación en generación, aunque no tenían la calidad de esclavos, no recibían un trato social justo, en esta época existieron personas simpatizantes con la justicia y equidad, principalmente pertenecían al clero, en efecto estos hombres en su carácter de evangelizadores quisieron ayudar a evitar injusticias donde se siguiera explotando la fuerza de trabajo, por lo que crean la figura económica denominada Encomienda,

misma que en principio si surtió efectos protectores de la mano de obra, pero al transcurrir del tiempo se degeneró su finalidad y se convirtió en un instrumento de explotación, en tal caso esta desapareció dando origen a la organización del trabajo prestándose en calidad de peón, sujeto que se encontraba a disposición de su patrón desde el momento de salir el sol hasta anochecer, no siendo esto conveniente para los peones y encontrándose siempre en desventaja, deciden unir su fuerza de trabajo en razón de la actividad u oficio que desempeñaban, organizándose con esto los conocidos Gremios de Oficios, éstos continuaron funcionando sin existir reglamentación expedida por el Estado, el poder público no se ocupaba del problema de trabajo que existía, fue el Congreso de Apatzingan el primero en expedir ordenanzas para regir las actividades de los Gremios Artesanales, las cuales se derogaron por las Leyes de Reforma ya que estas trataban con mayor detenimiento el problema laboral, entre los beneficios decretados por éstas, se puede mencionar, la reducción de la jornada laboral, recordemos que consistía en el desempeño del trabajo de "Sol a Sol".

Después de los logros obtenidos por los trabajadores y plasmados en las Leyes de Reforma, el país pasa a estar en poder del Imperio de Maximiliano, mismo que impone una nueva jornada laboral retrocediendo en perjuicio del sector de trabajo, siendo de "Sol a Sol" tal como funcionaba en el año 1785; terminando el imperialismo impuesto por Maximiliano, no hubo mucho avance en mejoras y protección al trabajador en virtud de que quien ascendió al poder fue Porfirio Díaz, éste presionado por el movimiento realizado por los trabajadores textiles al declarar una huelga que inició en la Ciudad de Puebla y se extendió a toda la República, le tomó importancia a

éstos y para tratar de conciliar ventajas con este sector, emitió un laudo en el cual se establecen recomendaciones a los patrones debiendo dar un buen trato a sus subordinados así como mejoras en un proyecto respecto al salario, como es de suponerse, mientras se maneje el problema vía recomendaciones y no por obligación patronal impuesta en Ley. El abuso seguirá existiendo; además que es necesario nombrar Autoridad Pública para hacer valer los derechos y cumplimiento de las obligaciones.

Es en el año 1911, cuando Don Francisco I. Madero, retoma la problemática laboral y crea el primer órgano facultado para proteger los intereses de los trabajadores, el Departamento del Trabajo, fue entonces cuando la conciencia de todos los trabajadores de los Estados de la República Mexicana comienza a sentirse, creando sus propias leyes de trabajo. Es de hacer notar que el primer Estado en promulgar sus leyes fue Veracruz el 4 de Octubre de 1914 encontrándose como representante del Ejecutivo Estatal Cándido Aguilar.

Una vez encaminada la Revolución para el año de 1917, se reúnen representantes de los intereses del pueblo en el Estado de Querétaro, formándose el Congreso Constituyente éste es el primero que verdaderamente le da importancia a la clase trabajadora y crea las Garantías Sociales en el texto jurídico de los artículos 27 y 123, es importante que se hayan incluido en la Constitución estas garantías porque la lucha no es en vano, ya que difícilmente podrán ser violados estos derechos en perjuicio de los trabajadores, sin embargo la misma necesidad laboral exige la elaboración de una Ley secundaria para mayor garantía en procedimiento y aplicación

de las normas laborales, es en el año de 1931 cuando se promulga la Ley Federal del Trabajo vigente para toda la República hasta el año de 1970, en 1959 se crea el apartado "B" que contempla a los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que éstos se regían por leyes y acuerdos o decretos expedidos por el Estado llamadas leyes del Servicio Civil, por lo anterior es necesario darle al problema la individualidad así como la autonomía en sus elementos que son trabajadores, patrones, autoridades y fuerza de trabajo, evitando considerarlos parte del Derecho Civil, el cual regía las relaciones laborales por considerar al acuerdo de voluntades con los trabajadores para poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo; materia objeto de regulación del Derecho Civil, sin embargo, el propósito es proteger la fuerza de trabajo, no el acuerdo de voluntades.

La figura capacitación y adiestramiento surge en la Ley de 1970 en el artículo 132 fracción XV, con posterioridad, México pasa a formar parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), razón por la cual el 23 de Junio de 1975, en el Convenio número 142, artículo 4o. de la Sexagésima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra Suiza se estipuló que:

"Los Países firmantes, adoptaran sistemas de formación profesional de jóvenes y adultos en todos los sectores y actividades económicas".²⁴

²⁴ DAVALOS, José. Ob. Cit., pág. 279.

En el año de 1977, el representante del Ejecutivo, se vio en la necesidad de enviar un proyecto de reforma al Apartado "A" del artículo 123 Constitucional en el que se acentuaba como obligación patronal la capacitación y adiestramiento para todos sus trabajadores, aprobando el Congreso de la Unión la iniciativa y se publica en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero de 1978; cuando la iniciativa pasa a poder de la Cámara de Senadores, se dijo que la fuerza de trabajo humano ejercitado con capacidad, es un instrumento necesario para la creación de los satisfactores requeridos por la sociedad, agregando que de ser posible esta capacitación debería proporcionarse no sólo en conocimientos técnicos, sino culturales, artísticos, científicos, así como en el aspecto ético moral.

Después de la reforma promovida por el Presidente de la República, Don José López Portillo, y decretada por el Congreso de la unión a la Constitución Política en su artículo 123 apartado "A", surge la necesidad de congruencia legislativa en lo establecido por la Ley Federal del Trabajo; se formula una iniciativa de Ley por el Ejecutivo ante el Congreso de la Unión, en el mes de abril de 1978, y se decreta y publica la redacción de los artículos 3º, 25, 159 y se agregan en el capítulo IV del Título XI.

En el año de 1978, México ratifica el Convenio número 142, decretado por la OIT, es aceptada la creación de organismos supervisores del cumplimiento de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

En la antigüedad principalmente en la Cultura Romana, ya se tenía el interés porque los trabajadores aspiraran a superarse laboralmente, creando a las corporaciones romanas con la finalidad de adiestrar a los trabajadores de esa época; en México, se creó una figura con el mismo propósito, los denominados Gremios de Oficios en donde a sus integrantes se les instruía antes de ejercer el oficio incorporándolos con posterioridad a su creación, esta preparación era proporcionada por los mismos miembros de los Gremios.

Es conveniente hacer una remembranza de lo acontecido antes de la Constitución vigente.

En el año de 1810, los deseos de Miguel Hidalgo por evitar las injusticias de los españoles sobre los indígenas sólo queda en eso, en virtud de no contar con armas adecuadas y suficientes, así como la ausencia de recursos económicos, técnicos, y por consiguiente no podía lograr su cometido; porque no sólo con buena voluntad se logra cambiar a la sociedad. Es hasta el 6 de Diciembre de 1810 cuando se promulgo en Guadalajara el Bando, es el antecedente de algunos de nuestros artículos Constitucionales.

Don Miguel Hidalgo, en virtud de ser catedrático, siempre tenía presente a la educación como un medio para impedir las injusticias y abusos que recibían los indígenas de nuestro país, de no haber sido asesinado y tenido más apoyo por parte de los españoles simpatizantes con los mexicanos, hubiera continuado su lucha por una excelencia educacional en todos los sectores incluyendo el laboral, recordamos a sus

seguidores los cuales eran principalmente campesinos (trabajadores de la tierra, explotados en su fuerza laboral).

El bando publicado en Guadalajara tiene relación con el objeto de nuestro estudio (Becas a los trabajadores) por ser el antecedente principal del artículo tercero Constitucional regulando la educación.

En 1813, López Rayón envía a José María Morelos y Pavón un escrito que consta de 38 puntos que denominó "Elementos Constitucionales", éste una vez estudiado, depurado y adicionado, hace que Morelos creara uno más, el cual denominó "Sentimientos de la Nación o 23 puntos", en ese mismo año en el mes de Noviembre, firman un documento Andrés Quintana, Ignacio Rayón, Manuel de Herrera, Carlos María Bustamante, José Sixto Verduzco, José María Liceaga y Cornelio Ortiz de Zarate, al cual llamaron "Acta Solemne de la Declaración de la Independencia de América Septentrional"; a finales del mes de Octubre de 1814, es firmado en Apatzingán el "Decreto Constitucional para la Libertad de América Mexicana", comúnmente conocido como la Constitución de Apatzingán con un total de 24 artículos.

Consideramos pertinente incluir estos datos por ser la educación, el trabajo y las Autoridades de la Administración Pública, reguladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los principales puntos considerados en ésta, se mencionan a continuación:

Puntos 1 a 3. Tribunales de Fe: Defiende la Religión Católica.

4. Declara la Libertad e Independencia de la América.

5. Proclama la soberanía popular que reside en la persona del Señor Fernando VII, y su ejercicio en el Supremo Congreso Nacional Americano.

6. La forma en que debe formarse el Congreso Nacional Americano.

7. Requisitos para el Supremo Congreso Nacional Americano.

8 a 13. Organismo que representa a la provincia.

14 y 15. Existencia de un Consejo de Estado, que declaraba la guerra y decretaba la paz.

16 y 17. Congreso Supremo de los Gastos extraordinarios de la provincia.

18. El Jefe del Ejecutivo recibe el nombre de Protector Nacional, éste deberá proponer al Supremo Congreso, la iniciativa y derogación de las Leyes.

19 y 20. Nombramiento del Protector.

21. Referencia a los tres poderes.

- 23. Representación de Ayuntamientos.
- 24. Prescribe la esclavitud.
- 26. Declara francos nuestros puertos.
- 29. Proclama la libertad de imprenta.
- 30. Examen que se aplica a los artesanos calificados por el desempeño de su labor.
- 31. Inviolabilidad del domicilio.
- 32. Prohibidas las penas de mutilación.
- 33. Declara como día nacional el 16 de Septiembre.

Por la transcripción de los puntos anteriores nos damos cuenta que ya en el punto número 30 se menciona una evaluación, practicada a los artesanos en esa época, probablemente por ser José Ma. Morelos un discípulo de Hidalgo. la educación a los indígenas era un problema importante que quería resolver; quizá faltó un poco más de atención al problema, y así hoy en día la clase trabajadora gozara de éste beneficio.

"Sentimientos de la Nación"

1. América es independiente de España.
2. La religión católica es única, en exclusión de otras.
3. Se reconocen los diezmos y primicias.
4. Que el dogma sea sostenido por la jerarquía de la Iglesia.
5. Fijar la soberanía del pueblo.
- 9 y 10. Los empleos deben ser dados a los americanos.
11. Echar fuera el enemigo español.

En el documento "Sentimientos de la Nación" creado por José Ma. Morelos, en los puntos 9 y 10 se señala un derecho adquirido por ser americanos para ocupar los empleos; si se aplicara en la actualidad, los mexicanos seríamos beneficiarios de la capacitación, adiestramiento y educación que reciben los gerentes, directores o ejecutivos de las empresas, la mayoría de estos son extranjeros por contar con un documento calificador de su labor, los prefieren los empresarios a los obreros del país, por no ser calificados en virtud de no contar con las oportunidades necesarias. Como es posible que Morelos se haya detenido a considerar a la clase

trabajadora en documentos trascendentalmente históricos importantes, y en nuestra época los legisladores no se detengan a pensar un poco en esta clase totalmente desprotegida, estando en posibilidades de legislar acertadamente si analizaran los puntos legislativos históricos antes mencionados.

Los puntos subsecuentes hablan de emociones patrióticas y religiosas.

Es el Constituyente de Querétaro quien da una semblanza de lo que ahora es nuestra Constitución vigente; sin embargo, otros de los acontecimientos que se suscitaron para la creación de la Constitución de 1917 son:

"- Plan de San Luis en Octubre de 1910.

- Pacto de la empacadora en 1912.

- Plan de Ayala, firmado por Emiliano Zapata.

- Plan de Guadalupe.

- Plan del Partido Liberal.

*- Plan de Tacubaya".*²⁵

²⁵ ARNAIZ AMIGO, Aurora. Derecho Constitucional Mexicano, Segunda Edición, Trillas, México 1990, pág. 118 y 119

Toda experiencia es positiva, una oportunidad más para crecer, aprender o rectificar, a pesar de esto, los hombres que recibieron injusticias en su calidad de agremiados aprendices, una vez adquirido su status de instructores, tenían el mismo trato injusto, en caso que los agremiados aprendices no acatarán las ordenes de realizar cualquier oficio o actividad, se les retiraba el derecho al aprendizaje, por tanto éstos preferían estar en un plano de desigualdad ante los instructores y así tener la posibilidad de mejorar su situación laboral al adquirir la calidad de éstos, generándose de esta forma una cadena interminable de tiranía.

Recordemos que es en la época de la Colonia, con el surgimiento de los gremios de oficios, donde se faculta a los maestros para crear sus propias reglamentaciones con el propósito de llevar a cabo la enseñanza a sus agremiados, la obligación de los maestros iba de instruir para formar profesionales hasta el grado de manutención, asimilaban esta figura a la adopción, incluso se elevaba a escritura pública el hecho de ser aprendiz, con el pretexto de educar a éste no le pagaba ningún tipo de remuneración o salario, después de un tiempo considerado por los maestros se daba término a la instrucción, aplicándoles un exámen, el cuál después de ser aprobado se otorgaba el grado de oficial, desempeñando esta función por largo tiempo y tras la aplicación de una prueba de aptitudes se les asignaba el carácter de maestro.

Pretendiendo elevar el nivel de conciencia y así evitar la aceptación de injusticias, Don José María Morelos y Pavón, aprovechando el apoyo del pueblo y encontrándose entre los miembros del constituyente propone la creación del Decreto de Apatzingan, por medio del cuál desaparecen los gremios, mismos que con el

pretexto de tener que invertir capital en la manutención de sus agremiados aprendices, justificaban como pago el conocimiento transmitido, considerándolo un beneficio mayor al salario, injusta esta valoración porque los maestros se beneficiaban con el trabajo desempeñado por los aprendices, la ganancia era totalmente para ellos, sin esfuerzo alguno realizado por su parte, además no sufrían menoscabo en su capital por proporcionar los conocimientos técnicos y prácticos a los agremiados, y no gastaban dinero alguno, siendo estos conocimientos dados en ejercicio de la labor ejecutada por el maestro, el trabajo debía realizarse teniendo aprendices o no, en realidad era beneficio tener agremiados aprendices a su cargo aminorándose la cantidad de trabajo en favor del maestro a cambio de una mayor producción sin invertir capital.

Como recordamos, históricamente se sabe que Morelos era simpatizante de Miguel Hidalgo por tener afinidad en sus ideales de liberación y justicia para la clase desprotegida, el primero acertadamente propuso el Decreto de Apatzingan y el segundo con el espíritu de catedrático que lo caracterizaba sugieren se mejoren las condiciones de trabajo, evitando a toda costa la ignorancia, estando en posibilidad de combatirla sólo por un medio la Educación.

En primer lugar fue el Constituyente de Querétaro quien en forma expresa menciona como obligación patronal establecer y sostener escuelas para los trabajadores y sus hijos en caso de encontrarse instalada la empresa fuera de una población o si donde se instalase no existieran los servicios de educación (escuelas), mercados, hospitales; en segundo lugar La Ley del Trabajo de 1931 sufrió

modificaciones a partir de 1970 una de las cuales señala la obligación de sostener a las escuelas en su artículo 132, fracción XII que a la letra expresa:

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

Guarda mucha relación con la fracción XIII del mismo artículo en tanto que dispone:

"Colaborar con las autoridades del Trabajo y Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores".

La alfabetización es un paso necesario para motivar al sector trabajo al conocimiento general en la cultura, historia y técnicas de trabajo, en caso de seguir con los estudios oficiales y llegar a obtener una preparación adecuada que les ayude a mejorar su nivel de conciencia, conocimiento y de vida.

La cuestión principal es contribuir con el Estado para la obtención de un pueblo alfabetizado y consciente de su realidad social, económica y cultural, como es sabido la economía nacional ha estado en decadencia desde hace mucho tiempo, aunado a esto el poder público pasa de unas a otras personas poderdantes, quienes en un sexenio están al frente de una Secretaría, y en el próximo sexenio pasa a ser

Secretario de otra dependencia o bien Gobernador de un Estado, Jefe del Departamento, Delegado Político o en su defecto tiene calidad de miembro del Congreso de la Unión; es obvio que estas personas supuestamente representantes del pueblo, se trasmitan el nombramiento público que les corresponda de acuerdo a sus intereses personales y no nacionales, aprovechando que el pueblo en general desconoce sus derechos y por tanto no los ejerce, bien sea por encontrarse alejado de la urbanización, por hablar una lengua indígena o bien por analfabetos, esta es la razón por la cual a los representantes del pueblo no les conviene educar a la población, porque estarían labrando su propia destitución del poder; hoy en día como en épocas anteriores existen personas conscientes y descontentas con la situación política económica del país; sin embargo, temen por su persona y familia, prefiriendo abstenerse de expresar sus ideas. Probablemente si lograra cambiarse el sistema de corrupción en que vive nuestro país se estaría en realidad frente a la democracia en bien de todos los mexicanos y no de unos cuantos.

De hecho la clase social de recursos económicos inferiores, ha luchado por obtener mejoras que las aproximen cada vez más a niveles económicos superiores y lo han logrado con éxito, su progreso se ha materializado en la legislación del trabajo.

2.2. Escuelas - Artículo 123, su creación.

En el seno de una familia el jefe de ésta debe tratar de satisfacer las necesidades de su esposa y pupilos, haciéndolo por orden de importancia,

proporcionando primero casa habitación y alimentos, consecutivamente vestido, asistencia médica, educación y diversión de ser posible, eso mismo sucede a nivel Estatal y Federal, el Estado debe tratar de satisfacer los requerimientos del pueblo en cuanto a obtener alimentos, asistencia médica, casa habitación y educación entre otros, dando cumplimiento a estos de acuerdo con el presupuesto con el que cuente, debiendo hacer una distribución a cada sector estatal, dependencia administrativa, órganos desconcentrados, centralizados, descentralizados, paraestatales y fideicomisos; de acuerdo a los ingresos obtenidos, sin olvidar que el aumento de la población da lugar a innumerables cambios en el presupuesto y medidas que debe tomar el Estado para resolver los problemas que se originen en todos los ámbitos.

Fue una actitud positiva en favor de los trabajadores, el movimiento revolucionario organizado por la asamblea de Querétaro, en la que se pone de manifiesto la desconfianza de los hombres en el poder público y debido al problema en que se encontraba la Secretaría de Educación Pública, por no recibir apoyo económico suficiente por parte del Estado; los constituyentes elevan a obligación Constitucional la formación de las escuelas Artículo 123, con el propósito de aminorar la carga del Estado en cuanto a subsidio; por tanto, las empresas debían establecer y sostener las mencionadas escuelas. El texto del artículo 123 Constitucional aprobado por el constituyente quedó en los siguientes términos:

"En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones, cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no

excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población y ocuparan un número de trabajadores mayor a 100 tendrán la primera de las obligaciones mencionadas".²⁶

Es un precepto jurídico que constituye las diferencias fundamentales a que pueda dedicarse una empresa, porque reconoce y protege a cualquier trabajo, al mencionar el término dentro de la población, debe entenderse que la obligación de establecer escuelas es para las ubicadas fuera de una población, situación de desigualdad jurídica, siendo conveniente que fuera una norma aplicable a todas las negociaciones en beneficio de los trabajadores, no importando la ubicación de su establecimiento, sino la característica de ser empresa, industria o centro de trabajo.

El C. Cándido Aguilar residente del Estado de Veracruz, siendo elemento del Poder Legislativo local, considero necesario adicionar en la Ley del Estado, un texto jurídico que obligara a los patrones a instalar y mantener escuelas públicas para los hijos de los trabajadores en caso de no haber alguna instalada por parte del Estado dentro de la residencia de los obreros, de no encontrarse ubicada en una fracción menor a 2 Kilómetros, es evidente que desde el momento en que se impuso la obligación de establecer escuelas, se impuso como limite una distancia considerada en kilómetros; si existían escuelas oficiales públicas el patrón perdía la obligación de

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., pág. 340

proporcionar educación a los hijos de los trabajadores. Posteriormente a este precepto jurídico surge el proyecto de Ley llamado Pastor Rouix, donde se menciona la necesidad de crear escuelas, enfermerías y servicios requeridos por los trabajadores.

El Poder Legislativo establece en la Constitución Federal la obligación patronal antes descrita, por consiguiente los Estados de la República reproducen la norma Constitucional Federal, poniendo como limitante el número de trabajadores adscritos a una empresa, los que teniendo a su servicio un máximo de 50 trabajadores y un mínimo de 20 niños, hijos de éstos, que asistieran a la escuela que el patrón instituyera, en caso de ser centros rurales debían estar situadas a más de 3 kilómetros de distancia, consideramos que tal limitante y el no existir escuela pública son en perjuicio del trabajador, perdiéndose el propósito de colaborar con el Estado para prestar educación a los trabajadores o a sus hijos; actualmente proponemos que las empresas otorgantes de éstas becas tengan un tratamiento fiscal en beneficio de su capital, toda vez que el aumento de contribuciones no logra la finalidad de cubrir las necesidades del pueblo, en razón de que va a parar al bolsillo de las autoridades.

Ya en el año de 1934 se menciona como facultad de la Secretaría de Educación Pública, vigilar en materia de educación las obligaciones de los patrones, desde esa época hasta nuestros días dicha Secretaría no ha decretado normas jurídicas suficientes para el tratamiento de las Escuelas Artículo 123 Constitucional, estando instituidas en la actualidad escuelas en favor de los hijos de trabajadores al servicio del Estado, tal es el caso de la ubicada en esquina Doctor Vertiz y Doctor Rio de la Loza s/n, Colonia Doctores en esta Ciudad; la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

proporcione el inmueble, personal de seguridad, mantenimiento, mobiliario y equipo; escuela a la que asisten los hijos de los trabajadores de la Junta.

En el año de 1931, se inicia la inquietud de otorgar becas para los trabajadores y sus hijos, pero no se le da la importancia que requiere para establecer procedimientos y reglamentación, quedando en el tintero dicha inquietud; es hasta la Ley de 1970 donde se adiciona un texto legal que considera el hecho de proporcionar becas como obligación patronal, en base a los trabajadores que tenga a su servicio, en caso de ser más de 1000, tendrá la obligación de otorgar tres becas, si el trabajador no demuestra interés o capacidad para el trabajo y educación se substituirá por otro.

2.3. Origen de la Obligación Patronal establecida en el artículo 132 fracciones XII, XIII y XIV de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Lo mencionado en cuanto a los Gremios y Constituyente de Querétaro para los efectos de este inciso debe tenerse por reproducido en los mismo términos; en este apartado vamos a examinar los acontecimientos históricos mencionados y no desarrollados, tal es el caso del Decreto número 11 de fecha 19 de Octubre de 1914 denominado también Ley Cándido Aguilar, a saber:

"Artículo Décimo: Los propietarios instalarán y mantendrán escuelas primarias, cuya institución será precisamente Laica, con el personal docente necesario, si no hubiera escuelas públicas a distancia de la residencia de los obreros,

menor a 2 kilómetros. Para la inspección de estas escuelas y las demás que pertenezcan al Estado y Municipios, el Gobierno nombrará los inspectores que considere necesarios para la buena marcha de las escuelas".²⁷

Para esas fechas la Constitución ya expresaba que la educación impartida por el Estado debería ser gratuita y laica, entre otras características. en el presente decreto se expresa que debe impartirse en esa forma, es importante resaltar el hecho que su inspirador considere un órgano o autoridad impuestas por el Estado para el exacto cumplimiento de la norma jurídica, hecho que en la legislación vigente no esta previsto, no así la limitante de no existir escuela pública instalada a dos kilómetros de la residencia de los trabajadores, espíritu que desde el momento del interes por crear un ordenamiento jurídico para regular la obligación a instalar escuelas en beneficio de los hijos de los trabajadores, se ha ido sosteniendo desde su inspiración hasta la actualidad; el avance de este decreto es en razón de la facultad que tiene el Gobierno en nombrar a los inspectores que considere necesarios para dar cumplimiento a lo previsto por la Ley, toda vez que el hombre por naturaleza necesita tener presión o saber que existe una sanción a su incumplimiento para acatar las ordenanzas jurídicas.

El Proyecto Pastor Rouix a la Asamblea de Querétaro (artículo sin número), el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al Legislador en cuanto a su trabajo de caracterización en el ejercicio de sus facultades, deberán sujetarse a las siguiente bases:

²⁷ DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa, México 1977, pág. 315

"Fracción XII: En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otro centro de trabajo, que diste más de 2 kilómetros de los centros de población, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas, que serán equitativas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".²⁸

Este precepto se acerca más a la solución del problema de los trabajadores tratando de cubrir sus demandas principales como son, casa habitación, servicios médicos y educación, dicho proyecto considera al sector agrícola e industrial, al hecho de mencionar cualquier centro de trabajo, integrado en el sector laboral y que recibirán el beneficio y protección de éste, evitando así que se desvirtúe, justifique o planee por parte del patrón, no ser considerados dentro de la norma jurídica.

La Ley de Trabajo de 1931, reguló el Contrato de Aprendizaje en sus artículos 218 a 230, en forma general expresaba que tal contrato es aquel por virtud del cual una persona presta a otra sus servicios profesionales, recibiendo a cambio enseñanza de algún oficio o arte, además del salario que haya convenido por los servicios.

Se establecieron obligaciones para los aprendices, además de proporcionarle un derecho adquirido al momento de surgir una vacante, el aprendiz

²⁸ Ibidem., pág. 315

tenía que ser preferido a ocupar el puesto; estableciéndose como terminación del contrato, sin responsabilidad legal para el aprendiz, la incapacidad reflejada por éste para el desempeño de su labor o fin.

Entre los beneficios que considera esta Ley, está el hecho de recibir un salario y, además del aprendizaje, el derecho a ocupar la vacante en preferencia a otros; es aquí donde se ve el avance respecto a la educación que recibían los aprendices, esta Ley tiene tendencia protectora al trabajador, ya que deslindaba al aprendiz la responsabilidad en caso de no saber ejecutar el oficio enseñado, característica del Derecho del Trabajo protector de los intereses de la clase trabajadora.

En la Ley del Trabajo de 1931 en los artículos 218 a 230 se especifica que el contrato de aprendizaje debía contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del mismo, la retribución que correspondiera al aprendiz por sus servicios de cada uno de los periodos de aprendizaje, el número de aprendices que cada empresa debía obligadamente admitir en cada profesión y oficio, los derechos y obligaciones de los aprendices que serían igual a los establecidos en la Ley para los trabajadores en general, tener prioridad para ser ocupados como aprendices los hijos de los trabajadores sindicalizados de cada negociación, la jornada de trabajo se sujetaría a las disposiciones de expresión respectivas y en ningún caso podrán exceder de seis horas, tratándose de menores de 16 años y que los aprendices de oficios calificados sean examinados cada año; pero a solicitud de ellos, si consideraban

encontrarse aptos para el oficio, podían solicitar dichos exámenes en cualquier momento.

Esta norma jurídica es un avance importante dado por los legisladores, porque evitan la explotación de mano de obra, a la cual estaban sujetos los aprendices, y quienes recibían un sueldo inferior por tener tal calidad, exigiéndoles el rendimiento de un trabajador establecido, el patrón utilizaba la fuerza de trabajo del aprendiz por tiempo indefinido a beneficio de sus intereses; para evitar esto se crea la modificación prevista por la anterior Ley de 1931 expuesta, la que limita al patrón a utilizar por tiempo indefinido la fuerza de trabajo en su beneficio y perjuicio del aprendiz, además de utilizar más mano de obra de aprendices a trabajadores en general, posición justa ya que cualquier patrón si obtiene los mismos rendimiento de un aprendiz que de un trabajador a menor costo, va a preferir al primero, en cuanto al examen médico a que tenían derecho los aprendices, es retributivo a su fuerza de trabajo en tanto se esta a la vanguardia de su salud, aspecto que de no estar previsto en la norma jurídica, los patrones no erogarian dinero alguno para este aspecto.

Es equitativo para los hijos de los trabajadores sindicalizados tener a su favor el derecho de ser contratados primeramente como aprendices, ya que sus padres dan en beneficio del patrón su experiencia, fuerza de trabajo y su salario no es muy remunerador, siendo conveniente que adquieran otros derechos en pago.

La lucha de los trabajadores no sólo ha sido a nivel nacional sino transnacional; no es posible olvidar a los trabajadores que realizaron un movimiento

internacional con el objeto de la creación de un Organismo Internacional protector de los intereses de este sector; siendo los Ingleses, Franceses y los Norte Americanos en el año de 1901 los que reúnen representantes de los trabajadores antes mencionados, para celebrar una Conferencia en la que se expresó la necesidad de unirse por tener la calidad de trabajadores sin importar su nacionalidad; fue en el año de 1906 cuando se fundó la Asociación Internacional para la protección legal del sector laboral, lográndose la celebración de los dos primeros Convenios Internacionales de Trabajo; después de haberse celebrado se sugiere la creación de una Confederación Internacional de Trabajadores, la cual coincide con la Celebración del Congreso de Paz, originándose la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en la que es parte firmante México, siendo convocado desde entonces a las convenciones del trabajo.

2.4. Referencia Histórica de la Secretaría de Educación Pública con relación a las Escuelas artículo 123.

En los años de 1821 a 1842, los asuntos referentes a la educación que se impartía era competencia de la Secretaría de Justicia y Negocios Eclesiásticos, es hasta después del año de 1843, que habiéndose expedido diversas disposiciones, la educación pública e industrial pasaría a ser competencia de la "Institución Pública e Industrial", creada ésta por decreto de 1843, fusionándose ésta en el año de 1853, con el Organismo denominado Ministerio de Relaciones Interiores, Justicia, Negocios Eclesiásticos e Instrucción Pública, denominándose "Secretaría de Estado y del

Despacho de Justicia e Instrucción Pública" en 1862, en virtud de considerar la cantidad de gastos para poderla financiar, más tarde se desincorporaron algunas funciones y facultades consistentes en administrar justicia, considerando que debía ser un sólo Organó el que se encargará de todo lo relacionado con educación, y así unificar a la educación e instrucción en una sola institución, por tanto, se separaron aquellas y quedó a cargo como función administrativa de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes en todo lo relacionado a la educación, cultura y arte.

"Durante los años de 1917 a 1921, las funciones de instrucción pública fueron desempeñadas por el Departamento Universitario de Bellas Artes y por la Universidad Nacional, es a finales de 1921 que se crea a la Secretaría de Educación Pública, como Secretaría de Estado, la cual sigue desempeñando sus funciones hasta el momento: en el año de 1958 que se decreta la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en las que se incluyen las funciones de éstas".²⁹

El Poder Legislativo tiene facultades constitucionales para coordinar a la educación en toda la República, en tanto la Secretaría de Educación Pública posee la facultad de supervisar la enseñanza en todos los ciclos y modalidades, así como a establecer planes de estudios, evaluar todos los servicios educativos y mejorarlos a nivel federal.

²⁹ FAYÁ VIESCA, Jacinto. Administración Pública Federal. Segunda Edición. Porrúa, México 1983 pág. 469

Para poder conseguir el equilibrio entre las obligaciones del patron y de la Secretaria es necesario un analisis en conjunto para que exista congruencia y exactitud en las reglas que se emitan.

Se debe mencionar en la Ley los requisitos, tramites y procedimientos a seguir ante la autoridad competente que conozca la realidad social de estas y sus necesidades, para que el trabajador en caso de requerir información tenga derecho a ser atendido y orientado.

2.5. Mención Histórica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

El Estado requiere de contar con órganos que colaboren con él para el eficaz cumplimiento y manejo de las áreas laborales a su cargo, donde de acuerdo a las leyes se logre un programa de acción social que eleve el nivel de vida, mediante empleos que permitan a los trabajadores desarrollar sus habilidades y conocimientos, obteniendo de esta forma los frutos del progreso en materia de salarios, utilidades, jornadas de trabajo, extensión y aplicación de medidas de seguridad social, habitación, medios de recreo, cultura y garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

En la medida que los representantes de los trabajadores y del Estado colaboren en favor del sector laboral se logrará la paz en la justicia social, dejando de

darle mayor importancia al capital, expandiéndose como motivo principal cuidar el trabajo sin considerarlo como mercancía o artículo de comercio.

Es conveniente la existencia de un Organismo independiente, encargado de custodiar el bienestar de un sector autónomo como lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que a su vez necesita auxiliarse de organismos para lograr su eficacia y legítimo deber encargado por el Estado en favor de los trabajadores.

El crecimiento de la industria, ha hecho que los legisladores mediante la expedición de normas jurídicas, establezcan las facultades de autoridad competente para conocer las necesidades o controversias de la clase trabajadora, con el propósito de asegurar el cumplimiento de las obligaciones patronales y por parte del trabajador.

La designación de una autoridad no fue producto de un sólo decreto, se creó con paso del tiempo y exigencias de los trabajadores para resolver sus necesidades, como sabemos en la actualidad la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, es la competente para conocer en materia laboral, el antecedente de ésta lo tenemos en el año 1911 cuando se crea el Departamento de Trabajo que dependía de la Secretaría de Fomento Colonización e Industria, pasando a ser independiente el 30 de Noviembre de 1932, a partir de este año es un organismo autónomo, con patrimonio propio hasta que se decreta la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en Junio de 1975 se instituye la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; el 9 de Enero de 1978, se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Capítulo 3
Legislación Aplicable

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En toda la conducta que el hombre ejecuta es necesario dirigirla a la legislación, que para tal efecto el Congreso de la Unión decreta, con el propósito de no contravenir a ésta.

Legislación que debe ostentar un poder y supremacía a nivel federal de la que prevalezca en cada entidad federativa, tal como lo es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; ninguna Ley ya sea Federal o Estatal, reglamentos, acuerdos o circulares, pueden contravenir sus disposiciones salvo las condiciones y requisitos que ella misma establece para su reforma, adición o derogación de preceptos jurídicos contenidos en ella. Todas las Leyes secundarias deben de tener su base en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo no es la excepción.

Por lo anterior, para el caso que nos ocupa, la educación para los trabajadores, resulta una obligación patronal, contemplada en el artículo 132 fracciones XII y XIII de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que deben participar los patrones para alfabetizar a aquéllos.

Artículo 3º De la Educación.

"Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, estados y municipios, - impartira educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él , a la vez, al amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, dicha educación será laica y, por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosa :

II. El criterio que orientará a la educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además:

a) Será democrático, considerando a la democracia, no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida, fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

b) Será nacional, en cuanto-sin hostilidades ni exclusivismos-atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, y

c) Contribuirá a la mejor conveniencia humana, tanto, por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

III. Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las entidades federativas y de los diversos sectores involucrados en la educación, en los términos que la ley señale;

IV. Toda la educación que el Estado imparta será gratuita;

V. Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria señaladas en el primer párrafo, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos - incluyendo la educación superior- necesarios para el

desarrollo de la nación, apoyará la educación científica y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura;

VI. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares. En el caso de la educación primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:

a) Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y

b) Obtener previamente en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley;

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse así mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del

artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere, y

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la república, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los estados y los municipios a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan."

De lo dispuesto por este artículo aplicándolo a la actualidad, tal parece, de la época de Porfirio Díaz a 1997 en lo referente a la relación educación-trabajo no ha transcurrido el tiempo, aunque sí bien es cierto ha existido la obligación por parte del Estado de impartir educación con grandes avances al proporcionarla actualmente en forma obligatoria y gratuita la educación preescolar, primaria y secundaria, no menos cierto resulta la existencia de gran cantidad de población sin la oportunidad de haber adquirido dicha educación, razón por la cual no logran obtener empleos apropiados o en su caso son explotados por los patrones.

El Estado se encarga de brindar la educación gratuita a toda la población, sin embargo, los trabajadores que no la adquirieron en su niñez por causas ajenas, les resulta todavía más difícil acudir a las escuelas por la misma situación económica

prevaliente en el país, teniendo la necesidad de trabajar para poder mal comer, incluso no sólo no acuden sino además no tienen interés por alfabetizarse, aún con las campañas de alfabetización realizadas por el Estado para cubrir esta necesidad nacional, por regla general la humanidad es atraída a tener un nivel de vida decoroso siempre y cuando existan las posibilidades de trabajo previo a una adecuada educación, pero ante la problemática de la falta de fuentes de trabajo por carecer de educación, algunos prefieren y otros se ven en la necesidad de emplearse como vendedores ambulantes, traga fuegos, mimos o de infractores de la Ley, para satisfacer sus necesidades primarias y por tal razón no tienen oportunidad para acudir a las escuelas por considerarlo una pérdida de tiempo, algunos sí acuden pero aunque la educación relativamente se dice es gratuita, en realidad se tienen que hacer gastos en útiles, material auxiliar para la buena capacitación y desarrollo de la educación así como la cooperación que en todas las escuelas oficiales es obligatoria la llamada cuota para la Asociación de Padres de Familia, que deberán destinar esos fondos al mejoramiento de la escuela, más gastos que por fechas conmemorativas deben erogar, aunado a que no tienen un hijo son por lo general familias formadas por más de cinco hijos, y el padre siendo asalariado, no puede cubrir todas las necesidades de su familia, por consiguiente tanto éste y sus hijos, se ven en la necesidad de emplearse en lo que pueden.

Si en una familia se ve la discrepancia entre la realidad y la ley, en una empresa, es más remarcada la diferencia entre los trabajadores y la ley en virtud de que el empresario mientras el trabajador cumpla con su labor no le interesa si sabe o no leer, o acudió a la escuela primaria o secundaria si para la función que desempeña

éste no lo requiere y por lo tanto no le da importancia, la legislación esta bien estructurada, es equitativa, democrática y nacional, la falla está en los sujetos que la aplican y en los funcionarios que por estar fuera del contexto social económico de los trabajadores desconocen las necesidades de éstos y si las conocen no les importa ya que tienen tendencia a ser egoístas si ellos están económica, social y culturalmente bien, el pueblo y en general el País, los tienen sin cuidado, se olvidan de que son parte de un todo "EL PAIS", y no un elemento de si mismos.

Artículo 5° Tercer, Cuarto y Quinto párrafos.

Tercer párrafo - Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Para efectos de congruencia del artículo 5° tercer párrafo se transcribe el artículo 123 Constitucional fracciones:

".....

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

.....”

Ahora bien, del precepto Constitucional mencionado, y aplicado a la realidad de nuestro sistema consideramos que cuando los trabajadores acepten acudir a determinada escuela para recibir educación técnica, cultural y social debe ser por su voluntad, y nunca esta prestación se considerará parte del salario a percibir, en virtud de que la educación, en caso de aceptarla, es obligación patronal y derecho laboral que esta ejerciendo, esta educación será impartida dentro de la jornada de trabajo, siendo posible que trabajador y patrón acuerden alguna otra forma, pero no podrán ir en contra de lo establecido en el texto Constitucional, aunque las partes estén de acuerdo.

Cuarto párrafo - En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley con excepciones que ésta señale.

El patrón no podrá suspender o cancelar la beca al trabajador cuando éste no asista a clases con motivo del desempeño de los cargos públicos mencionados en el párrafo inmediato anterior, por tratarse de funciones que como ciudadano mexicano tiene obligación de realizar, de ahí la misma situación establecida en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Quinto párrafo: El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.

El otorgar el patrón al trabajador una beca para continuar o iniciar sus estudios, no implica que el trabajador quede sujeto a la voluntad del patrón, en su caso cada una de las partes patrón - trabajador, adquieren derechos y obligaciones pero nunca en contra de la libertad personal de alguna de ellas o cualquier otra garantía establecida en la Constitución.

Artículo 34. De los Ciudadanos Mexicanos.

En el capítulo cuarto del presente trabajo, mencionaremos como requisito para obtener la Beca Laboral la calidad de ser ciudadanos y nacionales, por tal razón es aplicable el presente artículo:

“Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:

I. Haber cumplido 18 años; y

II. Tener un modo honesto de vivir.”

En nuestra opinión, debe de tomarse en cuenta la existencia de la igualdad jurídica entre varón y mujer regulada a nivel Constitucional de la cual, se ha olvidado su aplicación, sin tomar en consideración que la participación de la mujer en todos los aspectos ha tenido una gran trascendencia económica, política, social, cultural e ideal, es elemento activo en el mundo del trabajo y teniendo ésta la capacidad jurídica e intelectual de ser beneficiaria a la educación referida y le proporcione el patrón para estar en igualdad de circunstancias con el varón; ocupar cualquier puesto para el que este preparada, por lo tanto este artículo viene a reafirmar que todo individuo gozará de las garantías que la Constitución otorga, sean trabajadores o no, sean hombres o mujeres, pero si están en el mundo laboral tienen todo el derecho de exigir al patrón el cumplimiento de por lo menos alfabetizarlos, diremos que la educación a los trabajadores ya sea en instituciones oficiales o proporcionada por el mismo personal de la empresa en horas de trabajo (no debiendo ser capacitación o adiestramiento, beneficio directo para el empresario), para su utilidad. Ante tales circunstancias, es mejor contar con elementos plenamente concientes de la realidad económica y social que con personas que no les interese una superación personal y por consiguiente laboral.

En una verdadera relación laboral, sería ideal que los trabajadores recibieran la justa retribución por sus labores, sin caer en el abuso por parte del patrón ya que esto denigra a los individuos (maltrato).

Artículo 107 Constitucional

Fraciones Tercera, inciso a) y Quinta, inciso d).

Cuando hablamos de la Autoridad competente para inspeccionar el cumplimiento de la obligación patronal sugerimos que los actos y acuerdos se lleven a cabo bajo los parámetros mencionados a continuación.

Artículo 107 fracción III. *“Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo sólo procederá en los casos siguientes:*

a) Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, respecto de las cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo; siempre que en materia civil haya sido impugnada la violación en el curso del procedimiento mediante el recurso ordinario establecido por la ley e invocada como agravio en la segunda instancia, si se cometió en la primera. Estos requisitos no serán exigibles en el amparo contra sentencias dictadas en

controversias sobre acciones del estado civil o que afecten al orden y a la estabilidad de la familia..... "

Incluimos el presente texto jurídico proponiendo que en caso de reclamar el patrón daños y perjuicios ya sea por no utilizar debidamente el trabajador la beca, o renunciar a tal derecho después de cierto tiempo transcurrido o bien que no demuestre el trabajador interés en la educación y repruebe los exámenes que le sean aplicados, pudiendo la sentencia afectar la estabilidad familiar del trabajador.

Por otra parte, cuando el trabajador no esté de acuerdo con el patrón, sindicato o escuela, pueda recurrir al recurso de amparo para proteger su derecho a recibir la Beca o bien a renunciar a éste sin tener responsabilidad a favor del patrón.

Artículo 107 fracción V inciso d) *"En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por las Juntas Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado.*

La Suprema Corte de Justicia, de Oficio o a petición fundada del correspondiente Tribunal Colegiado de Circuito, o del Procurador General de la República, podrá conocer de los amparos directos que por su interés y trascendencia así lo ameriten. "

La Constitución le da a la materia laboral tal importancia que como ya se transcribió en el presente artículo fracción V inciso d), la Suprema Corte, de oficio o a petición de parte podrán conocer de amparos directos que por su trascendencia o interés lo ameriten. Ahora bien, las escuelas que deben sostener y establecer los patrones es un problema de competencia federal, en virtud de que por regla general las grandes industrias, son las que tienen sucursales en los Estados, o desempeñan actividades con interferencia del Estado.

En materia laboral se cuenta con la máxima protección de la Constitución al trabajador en cuanto éste ejercite la acción de Juicio de Amparo, aquí al igual que en materia civil existen dos clases de conflictos laborales, los que se presentan ante la competencia de las:

- a) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

No olvidemos que las Escuelas Artículo 123 Constitucional, son creadas por logros de los Sindicatos de las grandes empresas, por tanto se sugiere que cuando una empresa paraestatal o bien pertenezca a cualquier órgano de la Administración Pública Federal los actos o acuerdos que surjan por motivo de la interpretación relativa a la obligación derivada del sostenimiento de las escuelas Artículo 123 Constitucional, sean competencia de la Junta Federal.

Por vía de exclusión diremos, los asuntos a conocer por la Junta Federal son las relativas a las más importantes industrias, que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; actuando éstas por concesión federal o contrato; ejecutando trabajos en zonas federales y aguas territoriales; de conflictos que afecten a más de dos Entidades Federativas, así como las obligaciones patronales en materia educativa; ésta última siendo el objeto de nuestro estudio; por tal motivo, si nos encontramos ante laudos dictados por las Juntas Federales deben los sujetos denominados trabajadores acudir a hacer valer sus derechos ante la Suprema Corte de Justicia, si el patrón no cumple con establecer las Escuelas Artículo 123 Constitucional a que tienen derecho y en el caso de no haber obtenido un laudo favorable de la Junta para obligar al patrón.

Artículo 123

Del Trabajo y de la Previsión Social.

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

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

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:....”

Es importante mencionar la reglamentación en torno a la Jornada Laboral para evitar abuso por parte del patrón, con la justificación de proporcionar Beca Laboral y justifique un aumento en la Jornada Laboral, ningún acto patronal puede cambiar lo establecido en la Constitución bajo ningún argumento o justificación.

“.... I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

Aún siendo beneficiario de la Beca no puede renunciar al anterior derecho.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos;

En caso que la Becaria fuera mujer y se encontrare en el periodo de embarazo tendrá el derecho a suspender temporalmente sus estudios sin que se nombre Becario Substituto.

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Si el Becario es obrero asalariado no podrá recibir una cantidad menor al Salario Mínimo, aunque su jornada laboral sea reducida para poder acudir a la escuela Artículo 123.

Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y

para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones;

No debe importar ser Becario o no, los derechos y garantías serán aplicados sin distinción.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

h) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

.....

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100 % más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación

se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1º, de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a proporcionar escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

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:

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros;

Si se declare una Huelga en la empresa otorgante de la Beca, deberá continuar con la obligación de pagar los estudios del becario.

XVIII. Las Huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y

Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

Aún en caso de estar de acuerdo el Becario con la Huelga o Sindicato tiene la obligación de acudir a la institución educativa en que estudia.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por

falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra:

Si se declarare en quiebra el patrón, el Becario tendrá preferencia al pago de sus colegiaturas o bien el importe que de la beca le corresponda, independientemente de las indemnizaciones a que tenga derecho por la relación laboral, no importando antigüedad en relación con sus demás compañeros de trabajo.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes:

En los casos por los cuales el patrón se vea en la necesidad de retirarle la beca al trabajador, no podrá exigirle el pago o retribución económica de ésta que tenga repercusión en su salario de acuerdo a lo establecido en esta fracción y a la Ley

Federal del Trabajo, situaciones que serán materia de estudio de fondo en el capítulo siguiente.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

En la presentación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

De igual forma que lo establecido para la colocación del trabajo, se aplicara al otorgar una beca, además del previo cumplimiento de los requisitos que se establezcan, con el propósito de no desvirtuar el sentido proteccionista laboral.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación en donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

Si el empresario fuere extranjero y el trabajador mexicano además de la obligación mencionada en el precepto jurídico inmediato anterior, el convenio celebrado con el Becario deberá ser legalizado en la misma forma.

XXVII. Serán condiciones malas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que contribuyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades

profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

Proponemos que las anteriores condiciones sean aplicables al convenio que celebren el patrón y trabajador becario.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

De acuerdo a este último precepto citado, el derecho a la Beca no será considerado parte integrante del patrimonio de la familia por tanto no podrá ser objeto de juicio sucesorio.

XXIX. Es de Utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

Se propone que se considere accidente de trabajo, en caso de ocurrir éste durante el transcurso del horario de clases del Becario, aún fuera del lugar de trabajo.

En la siguiente fracción se menciona la competencia laboral sugiriéndose para el presente proyecto que se aplique a la empresas obligadas a proporcionar la Beca.

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

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrrocarrilera; 19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la

fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y 22. Servicios de banca y crédito;

Consideramos que en la obligación de proporcionar Becas contemplada en la fracción XII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo se incluyan las mencionadas en el presente Artículo 123 Constitucional, siguientes:

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos, que hayan sido

declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

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

I. La jornada máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

II. Por cada seis horas de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores a veinte días al año.

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante las vigencias de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes.

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública.

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

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal.

De lo establecido en las fracciones anteriores por mandato Constitucional, deducimos la no reducción del salario al trabajador Becario, toda vez que el gozar precisamente de una beca, no implica que el patrón tenga derecho sobre el trabajador o sus percepciones.

En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley.

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajador el tiempo que determine la Ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho de asistencia médica y medicinas, en los casos que determine la Ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familias.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que correspondas, la forma y el procedimiento conforme a las cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

Proponemos que a todo trabajador becario, se le apliquen los beneficios de seguridad social contemplados en la fracción XI y sus incisos, como parte alicuota a la prestación becaria, y sobre todo en forma primordial a lo relativo en prestaciones y beneficios a los trabajadores de sexo femenino por su propia naturaleza.

A sí también, en el artículo anterior transcrito advertimos la existencia de las reglas generales para la protección del sector laboral y no solo se refiere a la educación, escuelas o instituciones de capacitación, razón por la cual, proponemos se aplique al convenio de celebración de Beca, sin perder de vista los derechos adquiridos por los trabajadores.

3.2 Ley Federal del Trabajo.

Artículo 132 fracción XII

El artículo 132 fracción XII vigente a 1996, señala que el patrón debiera establecer y sostener escuelas de conformidad con el artículo 123 Constitucional y con las leyes y disposiciones que establezca la Secretaría de Educación Pública; no es mucho ya que sólo hace mención a estas escuelas en la Ley General de Educación en el artículo 23, que a la letra dice:

"Las negociaciones o empresas a que se refiere la fracción XII del apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, están obligadas a establecer y sostener escuelas cuando el número de educandos que las requieran sea mayor a 29.

Estos planteles quedarán bajo la dirección administrativa de la autoridad Educativa Local.

Las escuelas que establezcan en cumplimiento de la obligación prevista en el párrafo anterior, contará con edificio, instalaciones y demás elementos necesarios para realizar su función, en los términos que señalen las disposiciones aplicables.

El sostenimiento de dichas escuelas comprende la obligación del patrón a proporcionar las aportaciones para la remuneración del personal y las prestaciones que dispongan las leyes y reglamentos, que no serán inferiores a las que otorgue la autoridad educativa local en igualdad de circunstancias.

La autoridad Educativa Local podrá celebrar con los patrones convenios para el cumplimiento de las obligaciones que señala el presente artículo."

De lo previsto en el artículo anterior se entiende la limitación es para empresas ubicadas en algunas entidades federativas, porque menciona a la autoridad Educativa Local y no competencia federal, la cual correspondería a las instaladas en el Distrito Federal y área metropolitana.

Artículo 992. 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 del Título Dieciséis responsabilidad y Sanciones, 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 fracciones III y IV.

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

Fracción III. De 3 a 95 veces el Salario Mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;

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 el plazo que se conceda para ello;

Ahora bien, sin desatender los lineamientos establecidos en la ley para la creación formal y real de las escuelas como lo señala el artículo 123 Constitucional, se deben observar para su aplicación los puntos siguientes:

1. Se da aviso a la Secretaría de Educación Pública por escrito, en donde se menciona la razón social o denominación de la sociedad mercantil, así como el nombre del o los representantes legales (personas físicas), domicilio donde se halle establecida su administración, objeto social.

2. La escritura pública en la cual conste la propiedad del inmueble en el que se instalará la escuela.
3. Mención del domicilio en que se ubicará el centro de educación y el proyecto de planes y programas que se van a aplicar.
4. Presentar el Censo por el cual se determine el número de niños y las edades acostumbradas para el ingreso a la Educación Oficial, este Censo debe efectuarse por representantes del Gobierno, patrón y Sindicato que existe.
5. Una vez obtenido el Censo, en base a los resultados de la cuantía de los niños que van a recibir la educación, se contratarán el número de profesores necesarios, para la atención de éstos.
6. El local donde se instalará la escuela debe ser propiedad del patrón o en su caso el deberá obtenerlo por cualquier medio jurídico, erogando éste todos los gastos necesarios.
7. Además del inmueble debe proporcionar el mobiliario, equipo y útiles escolares para el desempeño adecuado de la institución y maestros.
8. Los maestros que impartirán las clases serán nombrados y dirigidos por la Federación, a través de la Secretaría de Educación Pública.

9. Estas escuelas no obstante que son subsidiadas por el capital particular (patrones o empresarios) deberán cumplir con lo establecido en la Ley General de Educación, en lo referente a los servicios educativos; la importancia de programas de educación no pueden ser al arbitrio de los patrones o de los maestros, debiendo ser de acuerdo a lo establecido por la Secretaría de Educación Pública para todas las Escuelas Oficiales.

10. Estos planteles quedarán bajo la dirección administrativa de la Autoridad Educativa Local, en caso de ser de las escuelas señaladas en el artículo 123 Constitucional instaladas en algún Estado de la República, y si es en la Ciudad de México y área metropolitana, estarán bajo la Dirección General de Educación, de acuerdo al domicilio que le corresponda, así como al número de Sector que le sea asignado.

11. La Secretaría de Educación Pública, proporcionara los libros de texto gratuitos y el material educativo complementario, a las autoridades educativas locales, éstas bajo su responsabilidad deberán entregarlos en su tiempo y momento en el local donde se ubique la escuela.

12. Aunque los patrones paguen el salario de los maestros entre éstos y aquel no existe relación laboral, en virtud de que son maestros adscritos a la Secretaría de Educación Pública y ésta los nombra.

13. La Institución Escuelas Artículo 123 Constitucional en coordinación con la Secretaría de Educación Pública expedirá certificados, constancias, diplomas, boletas de calificaciones, que tendrán la validez correspondiente a los estudios realizados.

14. El salario que otorguen los empresarios a los maestros de estas escuelas deberá ser igual a los que proporciona la Secretaría de Educación Pública, o superiores pero nunca menores.

15. Les otorgará el tiempo necesario para la preparación de las clases que impartan y para su perfeccionamiento profesional.

16. Los patrones otorgarán reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas a los educadores que se esmeren en el ejercicio de su profesión.

17. Serán alumnos de dichas escuelas los hijos de los trabajadores en activo, no se consideran los de jubilados o fallecidos.

Consideramos a este punto injusto, proponemos que también se consideren a los hijos de jubilados o fallecidos.

18. Cumplir con el calendario oficial de clases, establecido por la Secretaría de Educación Pública, aplicable a todas las escuelas oficiales del país.

19. La Secretaría de Educación Pública, envía una estadística de la existencia de las escuelas oficiales en el país, así como el número de alumnos adscritos a éstas a la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos, ubicada en Doctor Río de la Loza número 116, Colonia Doctores, al Departamento de Distribución, con la finalidad de que éste envíe los libros necesarios.

20. En caso de ser escuelas ubicadas en algún estado de la República, el Departamento de "Distribución" de la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos, de acuerdo con la matrícula que les corresponde a dichas escuelas, los envía a los "Almacenes Regionales" de los Estados.

Los 20 puntos anteriormente plasmados en este apartado, son producto de una encuesta que practicamos en forma personal al Licenciado NORBERTO GUADARRAMA, Director General del Departamento de Distribución de la Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos, el 9 de Julio de 1996.

3.3. Ley General de Educación.

La inclusión de la Legislación Educativa, en un tema laboral tiene justificación en tanto que además de ser un derecho nacional la educación, para los trabajadores es una prestación laboral, siempre y cuando la empresa en que presten sus servicios cuente con más de 100 y hasta 1000 trabajadores, así como encontrarse en poblaciones que no cuenten con el servicio de escuelas, aunque es competencia de las

autoridades laborales supervisar el cumplimiento de las obligaciones obrero patronales, no pueden estas invadir las facultades u obligaciones que de acuerdo al derecho positivo estén proporcionadas a otras que deben conocer todo lo relacionado a la Educación independientemente que esta se de en una relación laboral.

A pesar de la necesidad que la población en general tiene de educación, los legisladores no han tenido el cuidado y detenimiento en el análisis a la misma en cuanto a las escuelas artículo 123 Constitucional se refiere, es evidente que solo hacen mención en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Educación, en el Reglamento de la Secretaría de Educación Pública y en el Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en virtud de que la Constitución en su artículo 123 fracción XII, hace referencia a éstas.

En este caso la Ley General de Educación menciona en un sólo artículo a dichas escuelas a saber:

“Artículo 23. Las negociaciones o empresas a que se refiere la fracción XII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, están obligadas a establecer y sostener escuelas cuando el número de educandos que las requiera sea mayor de 20.

Estos planteles quedarán bajo la dirección administrativa de la autoridad educativa local.

Las escuelas que se establezcan en cumplimiento de la obligación prevista en el párrafo anterior, contará con edificios, instalaciones y demás elementos necesarios para realizar su función en los términos que señalen las disposiciones aplicables.

El sostenimiento de dichas escuelas comprende la obligación patronal de proporcionar las aportaciones para la remuneración del personal y las prestaciones que dispongan las Leyes y reglamentos, que no serán inferiores a las que otorgue la autoridad educativa local en igualdad de circunstancias.

La autoridad educativa local podrá celebrar con los patrones convenio para el cumplimiento de las obligaciones que señala el presente artículo."

Hemos transcrito el artículo anterior por considerarlo de mayor trascendencia, de hecho los artículos aplicables a los servicios educativos que se reglamentan en la Ley General de Educación son los siguientes:

Artículos 18, 19, 20 fracciones I, II, III, IV y; 23 este último ya transcrito con anterioridad.

Artículo 18. El establecimiento de instituciones educativas que realice el Poder Ejecutivo Federal por conducto de otras dependencias de la Administración Pública Federal, así como la formulación de planes y programas de estudio para dichas instituciones, se harán en coordinación con la Secretaría. Dichas

dependencias expedirán constancias, certificados, diplomas y títulos que tendrán la validez correspondiente a los estudios realizados.

Artículo 19. Será responsabilidad de las autoridades educativas realizar una distribución oportuna, completa, amplia y eficiente, de los libros de texto gratuitos y demás materiales educativos complementarios que la Secretaría les proporcione.

Artículo 20. Las autoridades educativas en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema nacional de información, actualización, capacitación y superación profesional para maestros que tendrá las finalidades siguientes:

I. La formación, con nivel de licenciatura, de maestros de educación inicial, básica - incluyendo la de aquellos para la atención de la educación indígena-especial y de educación física.

II. La actualización de conocimientos y superación docente de los maestros en servicio, citados en la fracción anterior;

III. La realización de programas de especialización, maestría y doctorado, adecuados a las necesidades y recursos educativos de la entidad, y

IV. El desarrollo de la investigación pedagógica y la difusión de la cultura educativa.

En la medida como examinamos el precepto jurídico número 23, observamos una similitud con la Ley Federal del Trabajo por ser ambas ambiguas y por consiguiente no disipan la laguna legislativa en torno a las escuelas artículo 123 Constitucional.

Toda norma jurídica además de establecer la obligación o derecho menciona a su vez la consecuencia en caso de incumplimiento así como la autoridad a la que le compete conocer del asunto concreto y sancionar si es necesario.

3.4. Criterios Sustentados por la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

El Congreso de la Unión, desde el Constituyente de 1917, estimó que era de su facultad exclusiva expedir leyes sobre el trabajo, es justo reconocer que tratándose de un derecho dinámico como lo es el del trabajo, se debe adecuar a la vida económica y social del país, para cubrir la exigencia de las renovaciones o lagunas legislativas, existen principios jurídicos de los que pueden ayudarse las autoridades para esclarecer cualquier controversia entre patrón, trabajador y autoridad de la que emane algún acto jurídico como lo son la costumbre, la doctrina, legislación y jurisprudencia.

Esta última antes de que surja como obligatoria, los criterios interpretativos o integraoeres no obligan a otros tribunales ni a la propia Corte, es hasta formarse la jurisprudencia obligatoria cuando surge una nueva norma desempeñando a partir de ese momento el mismo papel que la ley.

La jurisprudencia implica un conocimiento más completo y fundado del derecho; es por esto que algunas veces, la ley otorga a las tesis expuestas en las resoluciones de ciertas autoridades judiciales, carácter obligatorio, relativamente a otras autoridades de inferior rango.

En materia laboral la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal ha sustentado criterios en su materia, que ya por costumbre se les ha dado el carácter de obligatorio mencionando los siguientes:

"ESCUELAS "ARTICULO 123". SOSTENIMIENTO DE LAS.- Si la negociación a la cual se exige que establezca y sostenga una escuela "Artículo 123", está enclavada dentro de una población, los propietarios de aquélla no están obligados a establecer y sostener la citada escuela, ya que la fracción XII del artículo 123 constitucional, establece que las negociaciones situadas dentro de una población, tienen la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, pero no la de establecer escuelas.

Véase: Quinta Epoca:

Tomo LIV, Pág. 2554.- Hacienda de Redo y Cia.

Tomo LIV, Pág. 3105.- Cía. Minera "Asarco", S. A.

Tomo LVIII, Pág. 2326.- Cía. Minera "Las Dos Estrellas".

Tomo LX, Pág. 679.- Cía. Industrial y Textil de Río Blanco, S.A.

Tomo LXI, Pág. 5249.- Solana Mateo."

Por lo anterior nuestra propuesta sugiere incluir a todas las empresas, estén fuera o dentro de una población y así obtener un derecho equitativo sin distinciones, no importando la ubicación del centro de trabajo si no por tener la calidad de trabajadores.

"ESCUELAS EN EL CENTRO DE TRABAJO.- Como la facultad de imponer multas a los patrones que no cumplan con la obligación relativa al sostenimiento de escuelas en beneficio de los hijos de sus trabajadores, está limitada por la Ley, es claro que un Director de Educación Federal carece de facultades para imponerlas de propia autoridad.

Véase: Quinta Epoca:

Tomo XLVI, Pág. 2135.- FF. CC. de México.

Tomo XLVI, Pág. 5467.- FF. CC. de México.

Tomo XLVIII, Pág. 509.- Zorrilla José Ma.

Tomo XLIX, Pág. 657.- Uriza Rubio Carlos.

Tomo XLIX, Pág. 1161.- Legarreta Manuel G."

La Ley Federal del Trabajo, limita la facultad de imponer multas a los patrones, aunado al hecho de omitir la autoridad competente para conocer de los conflictos surgidos por motivo de las escuelas Artículo 123 Constitucional la Junta de Conciliación y Arbitraje cumple con los preceptos jurídicos laborales y no permite que un Director de Educación Federal tenga propia autoridad, siendo esto injusto toda vez que no proponen la creación de una autoridad para tal efecto, ni permiten solucionar el problema mediante criterio jurisprudencial, sino que exclusivamente repiten la laguna legislativa de la ley.

"ESCUELAS RURALES. SUELDOS DE LOS PROFESORES.- Dentro de las obligaciones que impone a los patrones la fracción XII del artículo 123 Constitucional y el 132 fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, está comprendida la de cubrir a los profesores de las escuelas los sueldos o emolumentos correspondientes, y aún a proveer al plantel educativo, del material escolar necesario para que se imparta la enseñanza correspondiente.

Véase: Quinta Epoca:

Tomo XLV, Pág. 4289.- Hevia Rodolfo.

Tomo XLV, Pág. 6449.- Rafael Ortega, Soc. en Comandita, Sucesores.

Tomo XLVIII, Pág. 509.- Zorrilla José.

Tomo L, Pág. 1069.- Villaseñor María de Jesús.

Tomo L, Pág. 1479.- S. Vda. de Ugarte Concepción."

Además de la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Educación impone la obligación de cubrir a los profesores, sueldos y emolumentos correspondientes, éste criterio no aporta ninguna innovación puesto que ya existe legislación al respecto.

"ESCUELAS "ARTICULO 123". AMPARO CONTRA EL COBRO DE LOS SUELDOS DE LOS PROFESORES DE LAS.- Los sueldos de los profesores de las escuelas artículo 123 no pueden ser considerados como crédito fiscal de los que pueden hacerse efectivos mediante el procedimiento económico-coactivo por lo que si un Juez de Distrito en atención a que, a su concepto, procede el juicio de oposición, rechaza la demanda de amparo que formula el propietario de una finca contra quien le exige el pago de tales sueldos, haciendo uso de tales procedimientos, debe revocarse el auto relativo y mandar se admita la mencionada demanda de amparo.

Véase: Quinta Epoca:

Tomo LIII, Pág. 771.- Braniff George T.

Tomo LXXII, Pág. 4698.- Cia. Minera "Asarco", S. A.

Tomo LXXIII, Pág. 502.- San José Rio Hondo.

Tomo LXIII, Pág. 907.- Ibarquengoitia Ricardo.

Tomo LXXIV, Pág. 2580.- Textiles Monterrey, S. A. "

En este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje considera los principios Constitucionales que en materia laboral existen respecto de las normas protectoras al

salario, de esta forma los profesores podrán promover la demanda de amparo y estar en posibilidad de satisfacer las necesidades normales en su carácter de jefe de familia.

"ESCUELAS PARTICULARES, COMPETENCIA.- Tratándose de conflictos entre una Escuela particular, incorporada a la Secretaría de Educación Pública y sus trabajadores, la competencia corresponde al fuero local común en razón de que la incorporación no constituye concesión.

Véase, Séptima Época, Quinta parte:

Volúmen 35 Pág. 19 Competencia 55/71. Ulises Montoya Fernández.

Volúmen 43 Pág. 27 Competencia 30/72. Carlota Rocha de Montero.

Volúmen 46 Pág. 17 Competencia 57/72. Victoria Saavedra Guzmán."

Muy acertada la apreciación de la Junta en el caso inmediato anterior ya que de acuerdo al Derecho Administrativo la incorporación no puede bajo ningún contexto considerarse concesión, caso en el cual la competencia jurisdiccional correspondiente al fuero federal.

"ESCUELAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.- La circunstancia de que una ley secundaria como lo es la Federal del Trabajo de 1970 hubiera omitido comprender entre los patronos obligados a sostener Escuelas a las de negociaciones que no constituyen centros rurales, no es bastante para eximir o exceptuar a tales patronos de la obligación contenida en la fracción XII del artículo 123 Constitucional, toda vez que este precepto es de aquellos que por virtud de lo

dispuesto en el artículo 11 transitorio de la Constitución Federal, debe ponerse en vigor, aún sin reglamentación.

Véase, Quinta Epoca:

Tomo XXXIX, Pág. 937.- Cía. Industrial de Guadalajara, S. A.

Tomo XLIII, Pág. 2904.- The Mexican Light and Power, Co.

Tomo XLVI, Pág. 2242.- Cía. Industrial de Guadalajara, S. A.

Tomo XLVI, Pág. 2400.- Cía. Minera Asarco, S. A.

Tomo XLVI, Pág. 5467.- FF. CC. NN. de México."

Este criterio justifica jurídicamente la posibilidad de exigir la obligación de sostener escuelas Artículo 123 Constitucional, a toda empresa aun no siendo Centros Rurales.

"ESCUELAS "ARTICULO 123", OBLIGACION DE ESTABLECERLAS.- No puede decirse que la obligación que la ley impone a los patrones, de establecer y sostener escuelas en beneficio de los hijos de sus trabajadores, recaiga también en la persona de los Gerentes de las empresas, pues tanto la fracción XII del artículo 123 Constitucional como la XII del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 son explícitas en el sentido de imponer dicha obligación solamente a los patrones, es decir a las negociaciones mismas, por lo que no puede esta obligación extenderse a los Gerentes, que si bien, con relación a los trabajadores son representantes de la empresa conforme al artículo 4º de la Ley en Materia, frente a la empresa misma, están en la categoría de cualquier trabajador.

Véase, Quinta Epoca:

Tomo LXXIII, Pág. 3375. Ochoa Gonzalo."

Acertadamente se manifiesta que los Gerentes no tienen la obligación patronal, esta es personalista y por tanto no puede cumplirse por parte de un representante como lo son los gerentes.

3.5. Convenios Internacionales Relacionados a la Educación de los Trabajadores.

México en su preocupación por ser congruente con las disposiciones a las que se obligue en los acuerdos internacionales, establece en su Constitución Federal, la observancia de que ellos deben existir, de conformidad con lo señalado en el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que la propia Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebran por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se apegarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario, que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados, aunado a esta disposición jurídica, el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo, señala que las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución Política,

pueden aplicarse a las relaciones del trabajo en todo lo benéfico al trabajador; a partir de la fecha de la vigencia del tratado internacional que corresponda, es conveniente expresar que la Ley Federal del trabajo vigente, no obliga a cumplir con algún orden jerárquico en la llamadas fuentes del derecho, pues se debe acudir a lo más favorable para los trabajadores, así el contrato colectivo de trabajo puede aplicarse preferentemente en caso de contener mejores prestaciones de las impuestas en un tratado internacional.

En los acuerdos internacionales, donde México es parte firmante, relacionados con la educación son:

"Convenio 140. Licencia pagada de estudios:

Es el permiso concedido a los trabajadores, para fines educativos por un periodo fijo, ya sea durante las horas de trabajo y en lugares diferentes, o en establecimientos educativos creados ex-profeso, como pago de prestaciones económicas concertadas. Cada Estado miembro de acuerdo a éste instrumento jurídico, tiene la obligación de poner en práctica de fomento educacional de acuerdo a métodos, condiciones y practicas nacionales mientras la obligación patronal será mas directa, pues debe pagar al trabajador las cantidades que sean suficientes para que realice cualquier clase de estudios profesionales, en todos los niveles de educación cívica, técnica, académica, social e incluso sindical. La orientación profesional debe revestir carácter permanente a fin de que el desarrollo de los recursos humanos, tanto de jóvenes de ambos sexos, como de trabajadores adultos,

en cualquiera de las esferas de la vida económica social y cultural, y a su vez adquirieran una calificación profesional y de responsabilidad de una elevada realización profesional". Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1977.

Este Tratado nos da la idea de una justicia mínima en comparación a los esfuerzos realizados por los trabajadores, sin embargo, su contenido jurídico no es respetado por los empresarios de pequeñas empresas dirigidas por extranjeros.

Corresponde a los representantes del Estado hacer cumplir los ordenamientos jurídicos encaminados a la paz y equidad social, pero es inútil obtenerla si no desaparece la corrupción que genera el soborno mediante el pago de una cantidad dada por los patrones para evitar el cumplimiento de sus obligaciones, esta actitud quebranta todos los esfuerzos realizados por los trabajadores para lograr que se plasmen beneficios en torno a la educación en los acuerdos internacionales.

En los acuerdos celebrados a nivel internacional es notorio el interés de resolver el problema de la educación que se debe impartir a los trabajadores de las entidades políticas internacionales contratantes, conscientes de la necesidad de establecer un equilibrio entre capital y trabajo.

La preocupación internacional por obtener un avance para el sector laboral, no ha quedado en la celebración de un acuerdo solamente, sino ha tenido la iniciativa de convocar a la celebración de otros a saber:

El número 142 regula la orientación profesional que deben otorgar los patrones a sus trabajadores profesionistas, publicado el 23 de Noviembre de 1978; el acuerdo número 150 el cual comprende la Formación a Jóvenes para orientación profesional publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de Mayo de 1982; en estos convenios se ratifica el esfuerzo de nuestros compatriotas con el objeto de establecer a nivel Constitucional la obligación de los patrones a proporcionar educación a los trabajadores.

México como ya se mencionó, tiene firmados algunos convenios internacionales, por consiguiente si la OIT, organiza eventos de orden cultural, en donde tengan que acudir los trabajadores que se encuentren preparados a nivel técnico, cultural o educativo, en coordinación con el empresario y la Secretaría de Relaciones Exteriores, se enviará al trabajador que corresponda en representación del sector laboral Mexicano.

Regresemos ahora a los años de 1949, 1950 y 1962, en los que se firmaron los convenios números 8, 56, 57, 87, 101 y 117 respectivamente; en donde se recomendaba orientación profesional, capacitación a los adultos para prestar sus servicios, la obligación de los países firmantes a implantar normas jurídicas u ordenamientos para el desarrollo en sistemas de educación profesional, y la formación profesional en escuelas que impartan aprendizaje en los establecimientos en que se desempeñara la función laboral.

3.6. Disposiciones jurídicas relativas a las obligaciones de la Secretaría de Educación Pública (ESCUELAS ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL).

De acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública en su artículo 38 señala que a la Secretaría de Educación Pública le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

1. Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales, incorporadas o reconocidas:

b) La enseñanza que se imparta en las escuelas, a que se refiere la fracción XII del artículo 123 Constitucional.

c) La enseñanza técnica, industrial, comercial, de artes y oficios, incluida la educación que se imparta a los adultos.

Este inciso tiene relación con la Ley Federal del trabajo en el artículo 132 fracción XIII, ya que es obligación de los patrones lograr la alfabetización de sus trabajadores, con la fracción XIV, cuando las empresas tengan más de cien y menos de mil trabajadores deberán erogar los gastos necesarios e indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o bien de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación por los mismos

trabajadores y patrón, esto a su vez se relaciona con el convenio número 8 que se firmo en 1950 en la OIT.

VI. Ejercer la supervisión y vigilancia que proceda en los planteles que impartan educación en la República, conforme a lo prescrito por el artículo 3º Constitucional.

Las Escuelas Artículo 123 Constitucional, siguen los planes y programas de estudio establecidos por la Secretaría de Educación Pública, por consiguiente son instituciones que deben cumplir con lo establecido en el artículo 3º Constitucional.

IX. Patrocinar la realización de congresos, asambleas y reuniones, eventos, competencias y concursos de carácter científico, técnico, cultural y artístico.

X. Fomentar las relaciones de orden cultural con los países extranjeros, con la colaboración de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

XI. Mantener al corriente el escalafón del magisterio y el seguro del maestro, crear un sistema de compensaciones y estímulos para el profesorado; atendiendo a las directrices que emita la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sobre el sistema general de administración y desarrollo de personal.

Hemos mencionado que existen lagunas legislativas en lo referente a regular a las Escuelas Artículo 123 Constitucional; en la actualidad y de acuerdo a lo

que establece el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, en su artículo 14, corresponde a la Dirección General de Evaluación el ejercicio de las siguientes atribuciones:

I. Evaluar sistemática y permanentemente las políticas del sistema educativo nacional y la eficiencia de las acciones del sector educativo en conjunto.

III. Llevar el registro de los planes y programas de estudio oficiales.

IV. Analizar la pertinencia de los criterios de evaluación de los educandos y aplicar instrumentos de medición, supervisión y evaluación, a fin de obtener los parámetros que permitan determinar el rendimiento escolar, individual, por materia, grado y nivel educativo, así como también el desempeño docente.

V. Evaluar la calidad de los servicios de educación a cargo de la Secretaría, así como también proponer los lineamientos generales de la evaluación, que las autoridades educativas locales deban realizar.

Dentro del sector educativo son consideradas las Escuelas Artículo 123 Constitucional, además de seguir los planes y programas de estudio oficiales, emitidos por la S. E. P., en favor de los alumnos de éstas.

Esta dependencia tendrá interferencia directa en las Escuelas Artículo 123 Constitucional, en lo referente a las evaluaciones que se practiquen a los trabajadores o educandos de estas escuelas.

En virtud de ser las Escuelas Artículo 123 Constitucional oficiales, se registrarán por la:

Artículo 15. Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación, el ejercicio de las siguientes atribuciones:

I. Proponer procedimientos por medio de los cuales se expidan certificados, constancias, diplomas o títulos a quienes acrediten conocimientos terminales que correspondan a cierto nivel o grado escolar, adquiridos en forma autodidacta o a través de la experiencia laboral.

II. Proponer lineamientos para el régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, que se establecerá conjuntamente con las demás autoridades del ejecutivo Federal competentes.

Artículo 33. Dirección General de Planeación y Programación en el Distrito Federal, el ejercicio de las siguientes atribuciones:

I. Proponer criterios y estrategias para la operación de los servicios educativos que proporciona la Secretaría en el Distrito Federal, en materia de educación inicial, especial, básica y de Escuelas Artículo 123 Constitucional.

IV. Estudiar las necesidades de expansión y desarrollo de los servicios de educación inicial, especial y básica en el Distrito Federal.

V. Proponer modelos de organización y funcionamiento de los planteles de la Secretaría, ubicados en el Distrito Federal, en donde se imparta educación inicial, especial y básica.

En las Escuelas Artículo 123 Constitucional se imparte educación oficial, básica y especial en tanto es dirigida a los trabajadores.

En las fracciones antes transcritas por analogía se mencionan las IV y V, en virtud de que las Escuelas Artículo 123 son competencia de la S. E. P., y están ubicadas algunas en el Distrito Federal.

Artículo 34. Dirección General de Operación de Servicios Educativos en el Distrito Federal, el ejercicio de las siguientes atribuciones:

I. Organizar, operar, desarrollar, supervisar y evaluar los servicios de educación inicial, especial y básica, y de las Escuelas Artículo 123 Constitucional en el Distrito Federal, de conformidad con la normatividad emitida en materia técnico-

pedagógica, con los planteles y programas de estudio, contenidos y métodos educativos, auxiliares didácticos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje, establecidos por las unidades administrativas competentes de la Secretaría.

Aunque se hayan mencionado las obligaciones de la S. E. P., respecto a las Escuelas Artículo 123 Constitucional, nos damos cuenta de lo ambiguo e inexacto, por no detallar clara y específicamente a las escuelas antes referidas.

3.7. Artículos relativos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Ley que determina las facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la de la Administración Pública Federal, misma que en sus artículos relativos menciona lo siguiente:

Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Corresponde al despacho de los siguientes asuntos:

I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, Ley Federal del Trabajo y en sus Reglamentos;

XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y su familia, y

XIX. Los demás que le fijen expresamente las Leyes y reglamentos.

Aunque en el artículo 123 de la Constitución señale la obligación patronal a sostener escuelas para los trabajadores y se reafirma en las obligaciones a supervisar dicho cumplimiento a la Secretaría del Trabajo, esta no le ha dado la importancia requerida, no así el Departamento del Distrito Federal, quien a través de las Delegaciones Políticas ha otorgado facilidades para la capacitación de los trabajadores.

Por lo que se refiere al Reglamento Interior de la Secretaría, menciona en el capítulo de las atribuciones de la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del trabajo en su artículo 9 lo siguiente:

Artículo 9º. Al frente de la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas habrá un Director General con las siguientes atribuciones:

XI. Documentar estudios sobre la participación del movimiento obrero organizado en el desarrollo de México, así como el comportamiento y tendencia de las organizaciones representativas de trabajadores, cooperativistas y empresarios.

XIV. Organizar y supervisar las actividades educativas y formativas destinadas a mejorar los niveles de conocimiento y destreza de los funcionarios y del personal administrativo, en cumplimiento de las disposiciones correspondientes de la Ley Federal del Trabajo.

Las Organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios tienen la obligación de fomentar y organizar prácticas de investigación entre los obreros, mismos que deberán presentarse ante la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas, este precepto contempla el propósito de orientación y educación a fomentar por los representantes de los trabajadores, pero aún siendo obligación de documentar y registrar estos proyectos de estudios hechos por los obreros, los Directores Generales no han dado importancia a esta fracción, justificando el cumplimiento de sus atribuciones por las demás contraídas y cumplidas.

Artículo 22. Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos, Convenios, Acuerdos y Contratos de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus atribuciones.

Artículo 23. Corresponde a la Dirección General de Seguridad Social:

.....

IX. Impartir exámen de competencia a jefes de planta, operadores, fogoneros y extender los certificados respectivos.

Las autoridades competentes para vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales son varias pero ninguna se ha detenido en el artículo 132 fracción XII expresamente de la Ley Federal del Trabajo, ya que la mayoría de las normas de trabajo son cumplidas por trabajador y patrón.

XV. Promover eventos académicos o científicos de carácter nacional o internacional.

XVI. Promover el establecimiento de convenios o acuerdos de intercambio técnico y científico en instituciones nacionales e internacionales, en coordinación con las unidades administrativas competentes.

Si se promueven eventos académicos y científicos, acuerdos de intercambio técnico y científico, pero a nivel gerencial y de dirección, acudiendo únicamente los administradores, olvidándose así de los trabajadores los cuales son parte de una empresa y tienen derecho.

De las atribuciones que se establecen en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, específicamente no hace referencia a las Escuelas Artículo 123 Constitucional; sin embargo, por analogía se transcribieron las facultades anteriores.

Capítulo 4

Becas Laborales

La Ley Federal del Trabajo regula el derecho que tienen todos los trabajadores a recibir de su patrón la capacitación y adiestramiento necesario para el trabajo con la finalidad de elevar la calidad de la producción, en cualquier rama industrial o actividad que desempeñe el trabajador, en relación a los puestos y niveles de la empresa, así como la colaboración por parte de los patrones a lograr la alfabetización de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto por las Autoridades del Trabajo y de Educación. Cambiando el orden de ideas pero sin perder de vista las obligaciones patronales, es de hacer notar que la Ley Federal del Trabajo sólo hace mención a la obligación de proporcionar becas, pero a empresas que tengan más de cien y menos de mil trabajadores, sin establecer procedimiento para otorgar dichas becas, así como tampoco prevé la autoridad competente para conocer del cumplimiento o incumplimiento de dichas obligaciones.

4.1. Disposiciones Generales.

Los simpatizantes del Constituyente de 1917, eran principalmente la clase trabajadora, también lo eran los campesinos; una vez reunidos todos los integrantes de ese conglomerado de personas, algunos logran obtener las facultades de dirigentes de esa clase menos protegida, esmerándose en su labor y logrando obtener un lugar en la política federal, estos por haber sido parte de esa clase menos protegida saben las

carencias y necesidades de sus representados; por tanto se esfuerzan en plasmar en la Constitución Política, los beneficios para los campesinos, asalariados, jornaleros y trabajadores en general, aunado a estos esfuerzos se retomaron las ideas y propuestas de Hidalgo, quien fue uno de los primeros en ocupar el puesto de Director en una Institución Educativa y Morelos por haber sido alumno del primero, incluyeron en las necesidades de la clase trabajadora, la instrucción educativa con tendencia religiosa; al transcurrir del tiempo la educación que el Estado imparte es laica, y no otorgada por ser trabajadores, sino ciudadanos mexicanos; la educación que deben impartir las empresas a sus trabajadores por analogía debe impartirse en forma laica y gratuita.

Desde el Constituyente de 1917 ya se proponía la recepción de educación para los trabajadores o bien los hijos de éstos, propuesta mencionada en el Proyecto Pastor Rouix y en la legislación laboral vigente.

De acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XII párrafo tercero obliga a toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo situadas fuera de las poblaciones, a establecer escuelas entre otras necesidades, asimismo en la legislación laboral vigente establece como obligación de los patrones establecer y mantener las Escuelas Artículo 123 Constitucional aplicable a todos los patrones sin distinción de éstos; ahora bien, si se emplean más de cien y menos de mil trabajadores deberán hacer por su cuenta los gastos indispensables para sostener los estudios técnicos industriales o prácticos en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos. De lo anterior consideramos la obligación de establecer escuelas

Artículo 123 Constitucional para cualquier empresa o centro de trabajo, aplicándose como regla general, cuando ocurra como circunstancia extraordinaria y especial el empleo de más de cien y menos de mil trabajadores; la obligación patronal va mas allá de las Escuelas Artículo 123 Constitucional, en tanto la legislación laboral especifica estudios en Centros Especiales, Nacionales o Extranjeros; en virtud de no establecer requisitos para ser beneficiario de la Beca, los patrones en efecto, dan cumplimiento a esta obligación aplicándolo solo a nivel de Directores o Administradores, éstos en muchas ocasiones son familiares que laboran dentro de la empresa, de esta forma no contravienen la reglamentación laboral y obtienen un beneficio directo.

En lo que se refiere al incumplimiento de proporcionar en los centros nacionales o extranjeros estudios técnicos, industriales o prácticos, la legislación laboral vigente impone multa de 3 a 95 veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, esta sanción en realidad no es aplicada, en tanto los patrones dan cumplimiento otorgando los estudios a los ejecutivos que para ellos laboran; ya se menciona la ausencia de requisitos o limitaciones que la Ley Federal del Trabajo no contempla; por tanto, no importa a que trabajadores se les proporcionen los estudios especiales al otorgárseles a Directores, Gerentes o Administradores que presten sus servicios en la empresa que los proporciona, cumpliendo así la obligación patronal impuesta en ley, con la salvedad, se reitera, solo otorgada a familiares directos o bien, amigos de las personas que cuentan con puestos de dirección en las empresas y muy lejos de otorgarlas a los trabajadores de niveles mas bajos.

4.2 Finalidad de las Escuelas Artículo 123 Constitucional.

De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es obligación de toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo establecer: escuelas, hospitales, mercados y demás servicios necesarios a la comunidad prestadora de servicios en negociaciones situadas fuera de una población.

Generalmente las empresas de participación estatal, aún no estando fuera de una población crean sus escuelas como beneficio a sus trabajadores, otorgadas por los patrones a través del sindicato dirigente de dichas empresas, sólo los grandes empresarios están en posibilidad de hacer los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, cuando los trabajadores constituyen un Sindicato éste a través de su directiva pretende obtener mejoras y respeto a los derechos laborales adquiridos, sin embargo, estos representantes llegan a estar de acuerdo con los patrones mediante una bonificación en dinero o en especie, y así aparentan estar luchando por obtener beneficios para los trabajadores que representan en una situación laboral general, en la que no tiene ingerencia el Gobierno.

En las Escuelas artículo 123 Constitucional existentes en la actualidad, los alumnos son los hijos de los trabajadores sindicalizados; sin embargo, interpretando el espíritu legislativo, éstas deben crearse con la finalidad de acudir los trabajadores a realizar estudios técnicos, industriales o prácticos, quienes, al terminar sus estudios deberán prestar sus servicios a la empresa para la cual laboran durante un año como

mínimo, razón por la cual los trabajadores prefieren a sus hijos como beneficiarios de estos estudios y sean los alumnos de dichas escuelas y no ellos.

Un caso real de Escuelas artículo 123 Constitucional lo tenemos en la creada por el sindicato de Trabajadores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje denominada ARTES GRAFICAS, regulada por un convenio celebrado entre la Secretaría de Educación Pública y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para beneficio de los hijos de los trabajadores de dicha dependencia, presentamos una copia del convenio en referencia en el **Anexo 1**.

Concretamente, la finalidad de estas escuelas consiste en dar preferencias para el ingreso a las mismas, a hijos de los trabajadores y a los propios trabajadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para cursar el ciclo de educación que ahí se imparta y los cursos de formación tecnológica respectivamente, de acuerdo a los programas educativos establecidos por la Secretaría de Educación Pública.

4.3 Finalidad de los Centros de Capacitación para el Trabajo.

En cada Delegación Política existe un Departamento denominado Desarrollo Social Integral, el cual en coordinación con la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica y la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, dependientes directos de la Secretaría de Educación Pública, crean los Centros de Capacitación para el Trabajo, los cuales tienen como propósito otorgar a

los trabajadores conocimientos técnicos, prácticos e industriales en cortos periodos de tiempo, a fin de que sean utilizados en la industria o en autoempleo.

Estos centros cuentan con instructores reconocidos por la Secretaria de Educación Pública e imparten cursos intensivos de conocimientos generales tratando de abarcar todas las áreas del trabajo industrial, comercial y en el hogar, además, de aplicarles un examen denominado RECO que significa Reconocimiento Oficial para la Competencia Ocupacional; los cursos van de un mes a un año de capacitación según el área, con horario de una a tres horas diarias entre semana o cursos sabatinos de los cuales y entre otros se pueden mencionar los siguientes:

C.E.C.A.T.I. No. 58. Imparte cursos para principiantes en computación, comprendiendo Sistema Operativo, Windows, paquetería; los requisitos para ingresar a cualquier centro de capacitación para el trabajo son pagar la inscripción y cuyo monto impone la Secretaria de Educación Pública, entregar dos fotografías tamaño infantil, llenar una solicitud de inscripción, comprobante de estudios (Ultimos Realizados) mayores de 13 años. **(Anexo 1)**

Realizamos una investigación de campo en el C.E.C.A.T.I. No. 13, ubicado en Avenida División del Norte esquina con Museo s/n, Colonia el Rosario Coyoacán y cuya Dirección se encuentra a cargo de la Licenciada María Matilde Terrones Blanco; misma persona demostrando gran interés sobre nuestro tema de investigación y propuesta, nos informó de los cursos que en esta Institución se imparten son los siguientes:

- Secretariado
- Auxiliar de Contabilidad
- Idiomas
- Costura
- Acabados Industriales
- Serigrafía (manual de técnicas **Anexo 2**)
- Encuadernación
- Mantenimiento de maquinas de coser: domestica, comercial e industrial.

Como resultado de la investigación y visita realizada a diversos talleres, obtuvimos la información necesaria para el planteamiento de nuestro tema de tesis, y para lo cual se muestran con fotografías ilustrando los instrumentos, herramientas y técnicas utilizadas por los alumnos en el **Anexo 3**.

La Delegación Política a la cuál corresponde la jurisdicción de cada C.E.C.A.T.I. Centro de Capacitación para el Trabajo, proporciona a los alumnos inscritos una beca denominada PROBECAT, para la obtención de esta se requiere presentar copia del acta de nacimiento, comprobante de estudios nivel máximo secundaria, ser desempleado, edad mínima 18 años, comprobante de domicilio y presentarse en el Departamento de Desarrollo Social Integral. Esta beca consiste en una ayuda económica proporcionada por la Delegación que corresponda para ser utilizada en la Capacitación.

El C.E.C.A.T.I. No. 13, corresponde a la jurisdicción de la Delegación Benito Juárez, por lo que si se requiere mayor información para obtener la beca PROBECAT deberán marcar los números telefónicos siguientes:

604-26-47 ó 604-27-14 ext. 1266.

Para nosotros, la finalidad de otorgar conocimientos suficientes a los trabajadores tanto técnicos como prácticos resulta primordial, en razón de su necesidad para obtener un empleo con mayor facilidad.

4.4. Requisitos para obtener la Beca Laboral.

Es conveniente considerar además de la capacitación y adiestramiento, derecho de los trabajadores, la proporción de BECAS con el propósito de efectuar estudios para adultos con reconocimiento de validez oficial, éstos pueden acudir a inscribirse en el sistema abierto en caso de no contar con una reducción en la jornada de trabajo o bien, el patrón deberá reducir ésta y así el trabajador se encuentre en posibilidades de dar cumplimiento a las reglas establecidas por la institución en la cual se inscriba; será necesario antes de elegir el trabajador beneficiario la escuela a la que pretenda inscribirse, tomar en consideración los siguientes requisitos:

1. Celebrar Contrato de Otorgamiento de Beca para estudios.

2. El beneficiario de la Beca no debe acumular ninguna falta y/o retardo en un plazo de seis meses.

3. Desempeñar el servicio o labor asignado con esmero, honradez, cuidado y observar buenas costumbres.

4. Demostrar fidelidad a su trabajo, patrón y empresa.

5. No ejecutar ningún acto prohibido por la Ley o empresa.

6. El trabajador aceptará cumplir con los planes de estudio de la institución donde realice sus estudios.

7. Cuando exista más de un trabajador para ser candidato y recibir la beca, se determinara via sorteo.

8. Ser de nacionalidad mexicana por nacimiento en ejercicio de los derechos laborales.

9. Ser mayor de edad (18 años cumplidos), porque en caso contrario necesitara la autorización de sus tutores para inscribirse en la escuela de su elección.

10. Ser designado por los propios trabajadores y patrón.

11. Tener aceptación expresa del trabajador beneficiario.

12. En caso de muerte del trabajador beneficiario, nombrar a otro respetando la selección realizada en un principio, si fueron más de uno los candidatos.

13. Cuando el trabajador becario renuncie a continuar estudiando, se nombrará a otro a más tardar dentro de los dos meses siguientes a partir de la fecha en la cual dejó de asistir a la escuela.

14. Salvo pacto en contrario, el aviso de renuncia del trabajador beneficiario, deberá hacerse por escrito dirigido al patrón y así éste pueda enviar el aviso de sustitución de alumno becario a la institución educativa correspondiente.

15. El trabajador tendrá la obligación de inscribirse en la institución que elija dentro de los 20 días siguientes a la celebración del Contrato.

16. El Contrato debe inscribirse una vez celebrado, en la Secretaría de Educación Pública, Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo y en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Sugerimos como formato para realizar un Contrato de Beca de Estudios el siguiente:

CONTRATO DE OTORGAMIENTO DE BECA PARA REALIZAR ESTUDIOS OFICIALES que celebran por una parte el Señor (nombre del trabajador), en calidad de trabajador, a quien en lo sucesivo para efectos del presente contrato se le denominará **BECARIO** y por la otra a la persona moral denominada (nombre de la empresa), representada en este acto por el apoderado legal el Señor _____, a quien para los efectos de este contrato se le denominará **OTORGANTE**, ambas partes manifestando su voluntad en sujetar el presente contrato a las siguientes declaraciones y cláusulas.

DECLARACIONES

I. Declara el "OTORGANTE", a través de su representante legal:

a) Ser una Sociedad Mercantil Mexicana legalmente constituida conforme a las leyes del país mediante Escritura Pública Número _____, otorgada ante la Fé del Notario Público Número _____ del Distrito de _____, Licenciado _____, de fecha _____, inscrita en el Registro Público de Comercio bajo el folio mercantil Número _____ y con Registro Federal de Contribuyentes número _____.

b) Que de acuerdo a su objeto social se dedica a _____

CLAUSULAS

PRIMERA: El "OTORGANTE" concede una beca por todo el tiempo necesario en los términos del presente contrato al "BECARIO" y, éste a su vez acepta la obligación de estudiar y obtener buenas calificaciones en la escuela en que se inscriba, así como realizar personalmente todos los trámites necesarios para dicha inscripción.

SEGUNDA: El "OTORGANTE" se obliga a entregar los documentos que acrediten que el "BECARIO" ha cumplido con los requisitos para su validez y procedencia del presente contrato, además de ser trabajador activo de la empresa.

TERCERA: EL "BECARIO" por su parte esta de acuerdo en realizar todo lo que este de su parte para lograr un máximo aprovechamiento de la capacitación, instrucción y educación que reciba.

CUARTA: El "OTORGANTE" cubrirá al "BECARIO" por concepto de pago de la BECA, la Cantidad de \$ _____ que representa un ____% anual sobre el salario base de cotización, y que será destinado única y exclusivamente para las necesidades escolares como libros, material didáctico, entre otras.

QUINTA: El "BECARIO" tendrá la obligación de acreditar en forma mensual al "OTORGANTE" dentro de los primeros cinco días del mes, el resultado de

su avance académico, mediante constancia entregada a éste último expedida por la Institución educativa.

SEXTA: El presente contrato se dará por terminado sin responsabilidad alguna para el "OTORGANTE", cuando el "BECARIO" obtuviere calificaciones menores a OCHO o su equivalente durante dos períodos consecutivos de educación, cuando por voluntad propia del "BECARIO" deje de asistir a la institución escolar, debiendo en este caso dar aviso al primero por lo menos con cinco días de anticipación; y en el caso de que el beneficiario destinare los recursos para un fin distinto a la educación, previa la resolución de la autoridad competente, en este último caso, el "OTORGANTE" podrá descontar al "BECARIO" el monto que haya cubierto con motivo de la BECA por el tiempo necesario, siempre y cuando se cumpla con lo establecido en el artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA: Para la resolución de cualquier conflicto que pudiera surgir con motivo de la interpretación o cumplimiento de las anteriores cláusulas y salvo la opción por mutuo acuerdo de darlo por terminado, ambas partes se someterán a la Jurisdicción Territorial de las Autoridades Laborales competentes de la Ciudad de _____, renunciando desde ahora a la competencia de las autoridades que pudieran corresponderles en razón del fuero de sus domicilios presentes o futuros.

OCTAVA: Las partes convienen en que el presente contrato contiene su voluntad expresa en cuanto a lo que en el mismo se especifica, por consiguiente

cualquier otro convenio, contrato o arreglo en forma verbal o escrita, que se haya elaborado o que tácitamente pudiera implicarse, quedan desde ahora sin efecto; las posteriores modificaciones que se hagan a este documento, deberán ser por escrito y firmadas por ambas partes.

NOVENA: Para constancia y no causando este documento impuesto alguno, de conformidad con la Legislación Laboral se compromete el "OTORGANTE" a inscribirlo a más tardar el ____ de _____ de 199__, en la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, así como en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública

DECIMA: Una vez leído y ratificado el contenido del presente contrato, ambas partes conocedoras del valor y alcance legal, lo firman ante la presencia de dos testigos que avalan la autenticidad del presente acto a los ____ días del mes de _____ de Mil Novecientos Noventa y _____ surtiendo sus efectos desde el día de su firma.

"OTORGANTE"

"BECARIO"

"TESTIGOS"

4.5. Impedimentos para recibir la Beca Laboral.

Una vez establecido el cumplimiento de los requisitos para obtener la Beca, si el trabajador se encuentra en alguno de los siguientes supuestos perderá el derecho a recibirla:

Limitaciones o impedimentos

- Ser Gerente, Subgerente o Director de la empresa.
- Recibir como remuneración por su trabajo más de dos salarios mínimos.
- Tener más de un empleo.
- Haber terminado los estudios a nivel medio superior oficiales.
- Ser pariente de gerentes, subgerentes o directores de la empresa otorgante por consanguinidad dentro del cuarto grado y por afinidad dentro del segundo.
- Tener limitación en la decisión de la administración de sus bienes.

Será responsabilidad directa del trabajador no dar aviso al patrón de tener limitaciones o impedimentos para ser beneficiario; esto es con la finalidad de dar beneficios a la clase asalariada, y no a los trabajadores de confianza o a aquellos con posibilidades de contratarse con dos patrones debido a su preparación académica aceptable, debe darse esta posibilidad a los trabajadores sin preparación técnica o industrial suficiente para poder aspirar a un mejor empleo y salario.

Para evitar se desvirtúe el propósito del otorgamiento de la beca a los trabajadores de bajos recursos económicos, es necesario se limite a los empresarios, debido a la manipulación o simulación del cumplimiento de sus obligaciones toda vez que pueden dirigir los beneficios a sus parientes consanguíneos o al personal de Dirección y Administración de la empresa.

4.6. Autoridad Competente para inspeccionar el cumplimiento de la obligación patronal y ejercicio del derecho del trabajador.

Con el propósito de hacer cumplir la obligación de proporcionar Becas de Estudio Técnicos, Industriales o bien Oficiales (primaria, secundaria), propuesta por nosotros; es conveniente considerar además de la capacitación y el adiestramiento derecho de los trabajadores, se les proporcionen BECAS para efectuar estudios con reconocimiento de validez oficial, dándoles la facilidad de acudir a instituciones oficiales tanto para adultos como del sistema abierto, de esa manera el trabajador (alumno) dará cumplimiento a las reglas impuestas por la institución educativa correspondiente y proponemos se reduzca la jornada laboral del trabajador Becario en la medida necesaria para cumplir con el fin, siempre y cuando no afecten las actividades de la empresa.

Es importante sin duda establecer la autoridad y las facultades de ésta por medio de las cuales se puedan dirimir las controversias entre las partes PATRON-TRABAJADOR, y así controlar el cumplimiento de sus obligaciones respectivas.

Proponemos a la COMISION NACIONAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR como la encargada de tener la facultad de inspección y vigilancia en cuanto a la obligación patronal de otorgar BECAS de ESTUDIOS a los que nos referimos en el presente trabajo.

Una vez constituido cualquier centro de trabajo, la empresa esta obligada después de haber transcurrido los primeros veinticuatro meses de su creación a nombrar Becario; sin embargo, si se tratare de una empresa o cualquier centro de trabajo ya establecido será obligatorio seis meses después de publicado el ordenamiento jurídico que en caso de ser aceptada nuestra propuesta, en el Diario Oficial de la Federación.

De tal forma y a partir de la vigencia del ordenamiento jurídico referido, la Comisión Nacional de la Defensa del Trabajador, ordenará a comisionados especiales revisar en cada uno de los centros de trabajo, el cumplimiento a la Obligación de depositar el Convenio de Beca para dar y recibir estudios, celebrado entre patrón y trabajador, con auxilio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quien le facilitara los datos de las empresas y patrones obligados, con el propósito de enviarles por correo en un término de 30 días, aviso para depositar el contrato respectivo, en caso de no cumplirse la obligación patronal de establecer un trabajador beneficiario de la Beca de Estudios, el trabajador será nombrado por sus demás compañeros de trabajo y este nombramiento debe realizarse por escrito y firmado por los trabajadores, debiendo existir la posibilidad de recurrir a promover el Juicio de Amparo, o acudir ante la Junta correspondiente para pedir se sancione al patrón por incumplimiento,

independientemente de que se acuda a la Comisión Nacional para la Defensa del Trabajador proporcionando una identificación al trabajador seleccionado como Becario; en caso de comprobarse la falsedad en que incurra el trabajador y el cumplimiento del patrón con su obligación de otorgar la Beca, el trabajador beneficiario perderá el derecho de seguir estudiando y se seleccionara a otro, por haber denunciado un incumplimiento que no se dió.

Proponemos como facultades de la Comisión sin perjuicio de las ya vigentes:

I. Promover, propiciar y asegurar el cumplimiento de la obligación patronal, de proporcionar Beca de estudios.

II. Organizar la defensa y prevención contra el incumplimiento de la obligación antes citada.

III. Vigilar y supervisar en los seis primeros meses de cada año los centros de trabajo.

IV. Solicitar a la Institución Educativa la información que ella requiera.

Una vez enviado el aviso para inscribir el contrato de otorgamiento de beca, y el patrón hiciere caso omiso de éste y no inscribiere el contrato en un lapso de seis meses, se hará acreedor a una multa que será impuesta por la Comisión, además

de nombrar en ese momento al trabajador beneficiario, de no hacerlo, lo hará la Comisión previa calificación que realice de las solicitudes recabadas de los trabajadores de la empresa sancionada, una vez dado a conocer a los mismos el derecho del otorgamiento de la beca y con la aceptación expresa del designado, ratificada ante los demás trabajadores.

Para la resolución de cualquier controversia entre patrón y trabajador en torno a BECAS LABORALES se debe recurrir a la COMISION NACIONAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR.

Es importante mencionar la finalidad de las Instituciones que el Estado ha creado en beneficio de los Trabajadores como lo son los CENTROS DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO, con el objeto de que aquéllos tengan capacitación técnica, industrial y comercial, si bien es cierto es un medio de ayuda y apoyo a los trabajadores y desempleados, también lo es, que es necesaria la educación Oficial (Primaria, Secundaria, Educación Media Superior, Técnica y Profesional) para éstos, solo por ese medio podrán obtener un trabajo que les remunere un salario digno, actualmente, además de la educación primaria nocturna, la S.E.P., ha implementado el examen de selección para los interesados en la educación media superior, sin embargo, si el Estado contara con el apoyo de las empresas, el resultado sería un pueblo alfabetizado, con obreros técnicos, industriales o comerciantes calificados.

ANEXO 1

BASIS DE COLABORACION QUE SUSCRIBEN LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA EN LO SUCESIVO " S.E.P. ", REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR SU TITULAR, -- C. LIC. MANUEL BARTLET DIAZ, Y LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, EN LO SUCESIVO " S.T.P.S. ", REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR SU TITULAR, LIC. ARSENIO FARELI CUBILLAS.

DECLARACIONES

LA "S.E.P." DECLARA:

- 1P.- Ser una Dependencia del Poder Ejecutivo Federal, con las atribuciones que se confiere en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y de acuerdo con los Artículos 33 de la misma Ley y 22 de su Reglamento Interior tiene, entre otras funciones, la de organizar, operar, desarrollar y supervisar la Educación Secundaria Técnica.
- 2P.- Para cumplir cabalmente con los objetivos que se señalan en los ordenamientos antes indicados, en virtud de la demanda de Técnicos que requiere el país y en razón de que las Escuelas Secundarias Técnicas -- son Instituciones Educativas de carácter eminentemente formativo que inculcan y capacitan al educando en el conocimiento y aplicación de -- las técnicas de una actividad tecnológica, que implica su incorporación al trabajo productivo y a la continuación de estudios superiores, se hace necesaria la creación de este tipo de escuelas.

LA "E.T. y P.S." DECLARA:

- 1P.- Ser una Dependencia del Poder Ejecutivo Federal que conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y a su Reglamento Interior, tiene las facultades para suscribir bases de colaboración como las presentes.
- 2P.- Conciente de la importancia que para el país representa la Educación Secundaria Técnica y conociendo la estructura y objetivos de dicho Subsistema, tiene interés en coordinarse con la "S.E.P." en el establecimiento y condiciones de este instrumento, participando en el establecimiento de un plantel de Educación Secundaria Técnica, el cual estará sujeto a las disposiciones que en materia educativa y administrativa emita la "S.E.P."

De todo lo anterior la "S.E.P." y "S.T.P.S." han decidido coordinarse para establecer una Escuela Secundaria Técnica, en forma que se las siguientes:

BÁSIS:

- PRIMERA:** La "S.T. y P.S.", mediante oficio número 1819 de fecha 16 de junio de 1989, signado por el Lic. Anselmo Fanell Cubillas, Titular del Ramo, dirigido al C. Lic. Patricio Chirano Calero, Secretario de Desarrollo Urbano y Ecología, comunica lo siguiente: --
 "Como es de su conocimiento, esta Dependencia ha realizado gestiones conjuntas con la Secretaría de Educación Pública para estudiar la posibilidad de que en el inmueble de propiedad federal ubicado en la esquina que conforman las calles de Dr. Vélez y - Dr. Río de la Ipa en la Col. Doctores de esta Ciudad, hasta ahora destinado al servicio de esta Secretaría, se lleve a cabo la construcción de una Escuela Secundaria Técnica para los hijos de los servidores público de nuestra Institución. En este sentido - y considerando que dicha acción redundaría significativamente en beneficio de nuestros trabajadores, me es grato comunicarle que esta Secretaría a mi cargo no tiene inconveniente para que la zona señalada en el plano del predio, anexo al presente, con superficie de 4295.60 metros cuadrados, se retire de nuestro servicio y quede a disposición de esta Secretaría a su digno cargo para - que, mediante el acuerdo correspondiente, pueda ser puesta al servicio de la Secretaría de Educación Pública quien cuenta con el monto presupuestal para la construcción de la citada escuela".
- SEGUNDA:** La "S.E.P." ha establecido en el predio citado, la Escuela Secundaria Técnica No. 10, "ARTES GRAFICAS", teniendo preferencia para su ingreso, los hijos de los trabajadores y los propios trabajadores de la "S.T. y P.S.", para cursar el ciclo de Educación Secundaria Técnica y los cursos de formación tecnológica respectivamente, de acuerdo a los programas educativos establecidos -- por la S.E.P.
- TERCERA:** La "S.E.P.", con autorización para tal efecto, y equipo por conducto del Departamento del Distrito Federal, inmueble correspondiente para albergar a la Escuela Secundaria Técnica No. 10.
- CUARTA:** La "S.E.P.", tendrá a su cargo la organización y administración del plantel, absorbiendo el gasto corriente derivado de su funcionamiento; la vida académica se sujetará en todo a la normativa señalada por la "S.E.P.", para la educación secundaria técnica. Los cursos de formación tecnológica se impartirán con



conforme a las necesidades que presente la "S.T. y P.S." considerando las actividades tecnológicas que operan en la E. S. I. No. 10.

- QUINTA: La "S.T. y P.S.", colaborará con el mantenimiento a la planta física e instalaciones de la Escuela Secundaria Técnica No. 10 "ARTES GRAFICAS", conforme a las necesidades y requerimientos presentados por el propio plantel y de acuerdo al presupuesto autorizado para ello.
- SEXTA: La "S.E.P.", gestionará ante la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología el cambio de destino de la superficie del predio en que se construyó la Escuela Secundaria Técnica No. 10.
- SEPTIMA: Cualquiera modificación a las presentes bases se hará de común acuerdo.

México, D. F., a 2 de Septiembre de 1991.

EL SECRETARIO DE EDUCACION
PUBLICA.

LIC. MANUEL BARTLET DIAZ

EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL.

LIC. ARSENIO FARELL CUBILLAS.

TESTIGO DE HONOR

EL SUBSECRETARIO DE EDUCACION
MEDIA.

DR. JESUS AMPAROS LIZCANA

EL OFICIAL JEFE DE LA SECRETARIA
DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

C. P. MARIO GÓTEZ ARATZA GÓZICO.

SEP
**DIRECCION GENERAL DE CENTROS DE FORMACION
PARA EL TRABAJO
SOLICITUD DE INSCRIPCION**
SEIT

1720147

CENTRO DE CAPACITACION No. 13 CLAVE: 09DBT0013-D


 90703003
 NUMERO DE CONTROL

DATOS DEL ASPIRANTE:

NOMBRE:

Alvarado Nieves Olivo

FECHA:

30/05/92

SEXO:

(X) MASC. () FEM.

ESTADO CIVIL: () SOLTERO (X) CASADO () VIUDO () DIVORCIADO () UNION LIBRE

NACIONALIDAD:

MEXICANA

FECHA DE NACIMIENTO:

14 FEBRERO de 1947 AÑOS CUMPLIDOS: 45

DIRECCION:

PETALO 114 DEL EL RELOJ

COLONIA:

EL RELOJ

POBLACION:

MEXICO D.F. (0400000) 0460 TELEFONO: 610-07-78

NIVEL ACADEMICO: SI ES NIVEL CONCLUIDO ANOTAR C, Y SI ES INCONCLUSO ANOTAR I

 () PRIMARIA () SECUNDARIA () BACHILLERATO () TECNICO
 () ESTUDIOS SUPERIORES () OTRO, ESPECIFIQUE

OCUPACION:

 () ESTUDIANTE () EMPLEADO () NEGOCIO PROPIO () OBRERO
 () AMA DE CASA () OTRO, ESPECIFIQUE DESEMPLEADO

LUGAR DONDE TRABAJA:

PUESTO:

ANTIGUEDAD:

DIRECCION:

TELEFONO:

 MEDIO POR EL QUE SE ENTERO: () PRENSA () RADIO () TELEVISION
 () FOLLETOS, CARTELES, VOLANTES () OTRA PERSONA
 () OTRO, ESPECIFIQUE AS PASAR POR PASADIZO

 DOCUMENTACION ENTREGADA: () ACTA DE NACIMIENTO () CARTILLA DE SERVICIO MILITAR NACIONAL
 () LICENCIA DE MANEJO () 2 FOTOGRAFIAS () CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD OFICIAL
 () CREDENCIAL IMSS O ISSSTE (X) OTRO, ESPECIFIQUE CREDENCIAL DE PROFESION

MOTIVOS DE ELECCION DEL SISTEMA DE CAPACITACION:

 (X) PARA EMPLEARSE O AUTOEMPLEARSE () PARA MEJORAR SU SITUACION EN EL TRABAJO
 () POR DISPOSICION DE TIEMPO LIBRE () OTROS, ESPECIFIQUE

DATOS DEL PADRE O TUTOR:

NOMBRE:

Alvarado - 30/05/92

DIRECCION:

TELEFONO:

CURSO AL QUE DESEA INSCRIBIRSE:

TALLER EN MAQUERA

HORARIO:

7 a 10 AM

TURNO:

MAT, J, NO

GRUPO:

 EL SUSCRIPTOR SE COMPROMETE A CUMPLIR CON LAS NORMAS Y DISPOSICIONES DICTADAS POR LAS
 AUTORIDADES DEL CENTRO.

 Alvarado Nieves Olivo
 NOMBRE Y FIRMA DEL SOLICITANTE

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA QUE RECIBE

INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL
REGISTRO FEDERAL DE ELECTORES
CREDENCIAL PARA VOTAR

REGISTRADO
ESTRIBISTE
MURIEL
CLAUDIO
DOMICILIO

EDAD 47
 SEXO M

C. P. FALD. 14
CD. EL RELOJ 4640
COTACÁN 014
PERE 00714050 M. DE REGISTRO 1991 0

CLAVE DE ELECTOR ALWZCL44021409HBQ0

ESTADO 09 MUNICIPIO
 MUNICIPIO 003 LOCALIDAD 0001 MUNICIPIO 0627



INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL

ESTRIBISTE
 MURIEL
 CLAUDIO

ESTADO 09 MUNICIPIO 003 LOCALIDAD 0001 MUNICIPIO 0627

ALWZCL44021409HBQ0

00714050

1991 0

014

4640

14

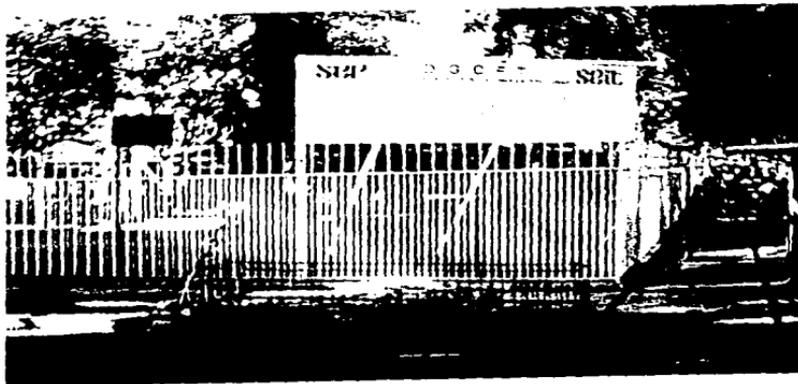
47

M

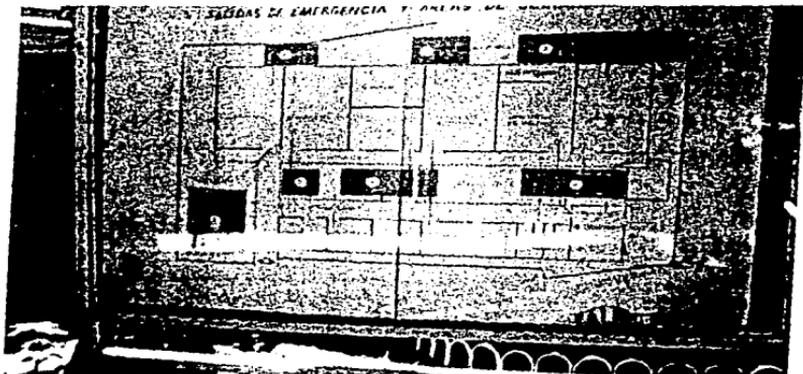


ANEXO 2

La siguiente ilustración muestra la fachada de la Institución Educativa del C.E.C.A.T.I número 13, además de las aulas, jardines y baños, cuenta con canchas para realizar varios deportes.



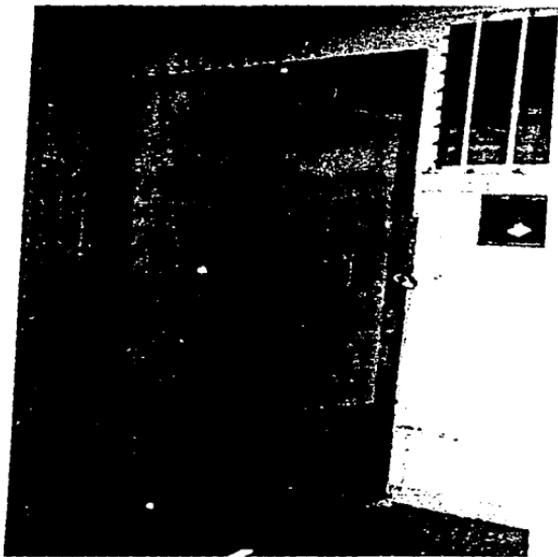
En la entrada principal lo primero que se ve es un croquis de las salidas de emergencia y áreas de no riesgo; efectuando simulacros de sismo o incendio en el plantel, debiendo los alumnos, maestros y personal administrativo trasladarse a las áreas de no riesgo que se encuentren más cerca del lugar donde están ubicados. Estas zonas o áreas de no riesgo aparecen en los cuadros amarillos con un cuadro blanco; los extinguidores y mangueras para incendio se encuentran en los cuadros de color café encerrados en un círculo blanco respectivamente, en la fotografía se puede apreciar lo antes mencionado



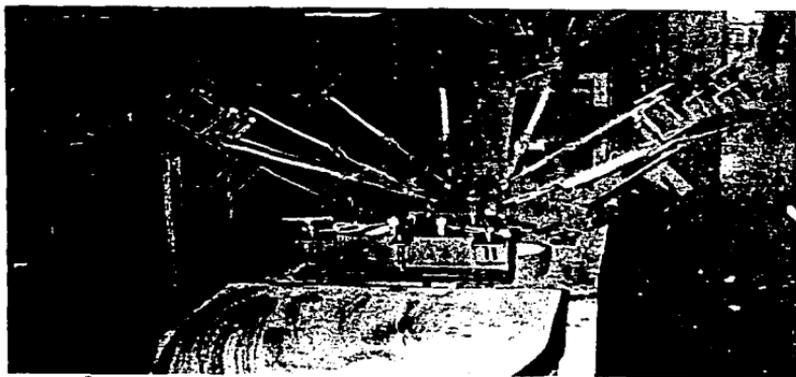
En esta fotografía aparecen algunos de los instrumentos utilizados para perforar metal o madera, así como prensar material tabular.



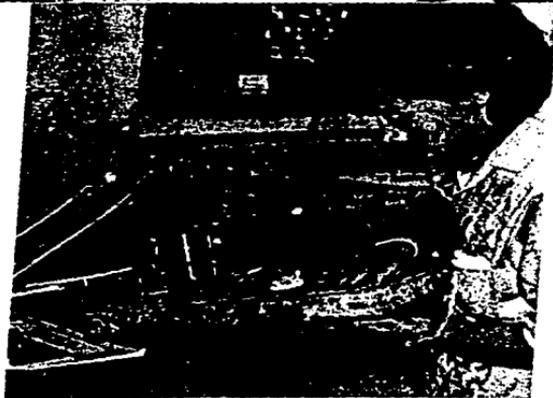
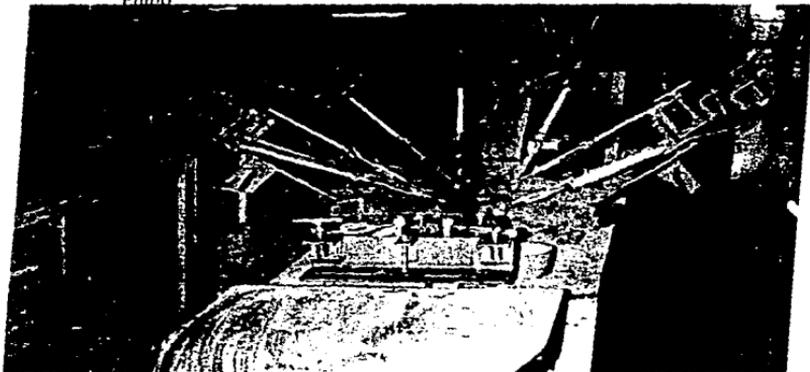
El taller de serigrafía cuenta con 15 Herramientas de trabajo llamados pulpos, y sólo cuenta con 6 alumnos.



La siguiente fotografía muestra lo que se llama pulpo, en cada brazo se coloca el material (madera, tela o metal) que se pretende dibujar. El número de brazos del pulpo indica el número de placas de color que se pueden aplicar.



Pulpo



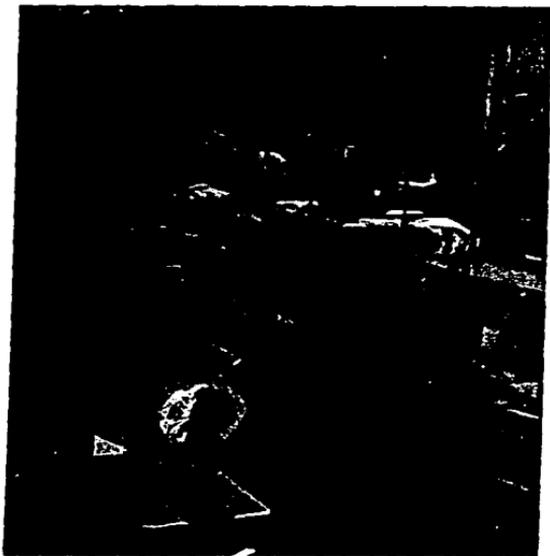
Taller de serigrafía con 6 alumnos operando herramientas. Después de media hora de enseñanza teórica los alumnos ponen en practica sus conocimientos.



El material de trabajo es por cuenta de los alumnos, mismos que después de recibir sus clases teóricas, ejecutan la técnica de trabajo explicada por los capacitadores.



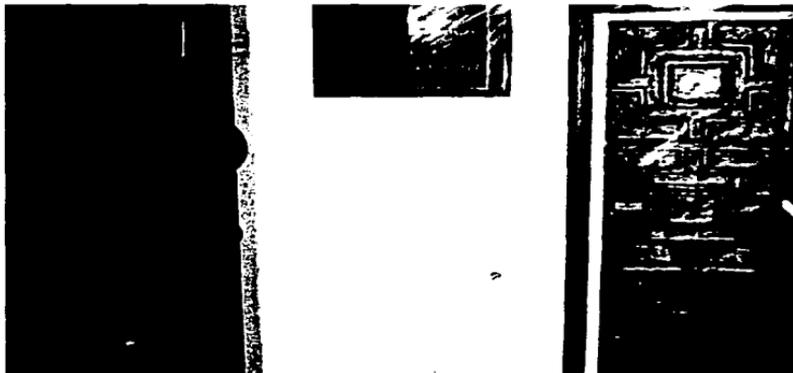
En el taller de costura se cuenta con 35 máquinas de coser domésticas y 20 máquinas industriales, dicho taller cuenta con 6 alumnos y una profesora.



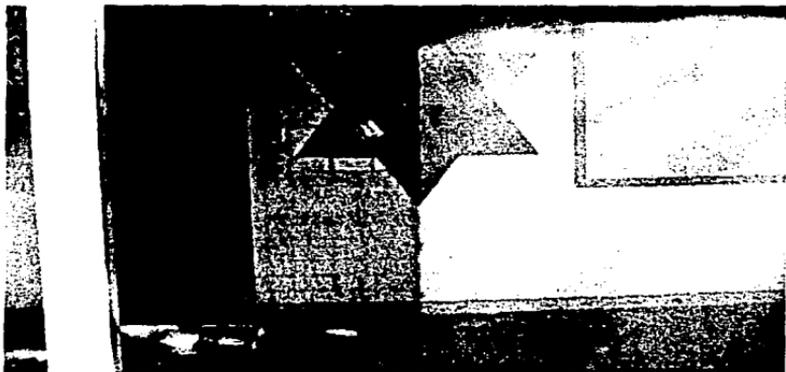
En el taller de mantenimiento de máquinas de coser cuenta con 3 alumnos; en éste se les proporciona la herramienta necesaria para reparar las máquinas de coser ya que las máquinas que componen son las del propio plantel C.E.C.A.T.I No. 13



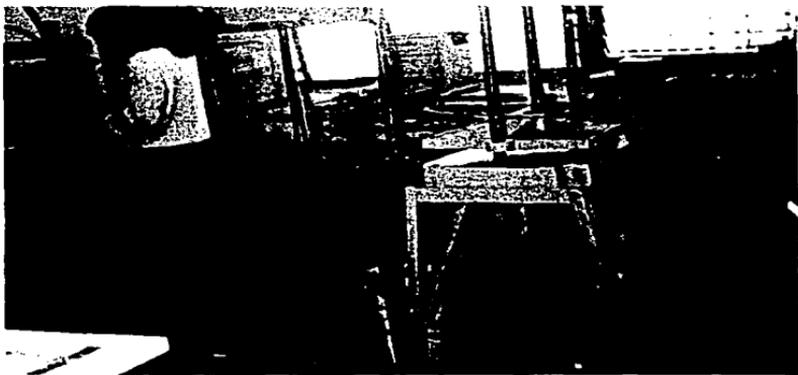
En el taller de acabados industriales no hay alumnos inscritos



El aula de idiomas ni siquiera esta abierto, no hay alumnos inscritos



En las siguientes fotografías aparecen los 2 alumnos inscritos en el taller de encuadernación.



Componedor de textos se opera en forma manual.



Una vez puesto el texto se atornilla en el Banco de textos que ya con la tinta a presión queda impreso.



ANEXO 3

MANUAL PARA EL ALUMNO

NOMBRE DEL CURSO: SERIGRAFIA MONOCROMATICA

OBJETIVO GENERAL DEL CURSO DE SERIGRAFIA MONOCROMATICA

AL TERMINO DEL CURSO EL CAPACITANDO, PARTIENDO DE UN DISEÑO DADO, ASI COMO LOS MATERIALES, HERRAMIENTAS, EQUIPO Y SUMINISTROS, OBTENDRA: POSITIVOS RECORTADOS O ENTINTADOS OBTENIENDO SIEMPRE POSITIVOS FIELES AL DISEÑO DADO, CUIDANDO QUE LA BASE DE LA PELICULA NO SEA DAÑADA, QUE EL ALBANENE NO SE DEFORME, Y QUE ESTEN LIBRES DE GRASA; ESTENCILES FOTOGRAFICOS FIELES A LA IMAGEN DE LOS POSITIVOS OBTENIENDO EN TODOS LOS CASOS UNA CAPA UNIFORME DE EMULSION LIBRE DE IMPUREZAS, APEGANDOSE A LOS TIEMPOS PREDETERMINADOS DE EXPOSICION Y RETIRANDO LA IMAGEN COMPLETAMENTE LIBRE DE VELO; IMPRESIONES EN GRAFICAS FIELES AL DISEÑO ORIGINAL, UTILIZANDO EL TIPO DE TINTA, RASERO, METODO DE IMPRESION Y SECADO DE ACUERDO AL SUBSTRATO, OBTENIENDO SIEMPRE IMPRESOS CON EL COLOR, REGISTRO Y VENTILADO NECESARIO PARA EL ACABADO DESEADO; ESTAMPADOS TEXTILES FIELES AL DISEÑO ORIGINAL, UTILIZANDO EL TIPO DE TINTA, RASERO, METODO DE IMPRESION Y SECADO DE ACUERDO AL TIPO DE TELA, OBTENIENDO ESTAMPADOS CON EL COLOR, REGISTRO Y TEXTURA INDICADA PARA EL ACABADO DESEADO, APLICANDO EN TODOS LOS CASOS LAS TECNICAS Y METODOS CORRESPONDIENTES AL CASO, OBSERVANDO SIEMPRE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDICADAS.

RELACION DE SUBOBJETIVOS:

- 1.-ELABORAR POSITIVOS A MANO
- 2.- ELABORAR ESTENCILES FOTOGRAFICOS
- 3.- IMPRIMIR GRAFICOS
- 4.- ESTAMPAR TEXTILES

CE.CA.T.I. No. 13**ESTAMPADO DE TEXTILES**

DADO EL ESTENCIL Y LA TELA A ESTAMPAR, ASI COMO EL MATERIAL, EQUIPO, HERRAMIENTAS Y SUMINISTROS A UTILIZAR TALES COMO: TINTAS, SOLVENTES, RASEROS, MESA DE ESTAMPADO Y EQUIPO DE SECADO, EL CAPACITANDO PODRA REALIZAR ESTAMPADOS TEXTILES, DEJES AL DISEÑO ORIGINAL, UTILIZANDO LA TINTA, RASERO, METODO DE IMPRESION Y SECADO ADECUADO AL SUSTRATO, OBTENIENDO EN TODOS LOS CASOS EL 95% DE LOS ESTAMPADOS CON EL COLOR, REGISTRO Y SECADO PREDETERMINADO DE ACUERDO A EL ACABADO DESEADO

PRACTICAS

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES, HERRAMIENTAS Y EQUIPO	NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	OBSERVACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar 25 estampados sobre paño. • Realizar 12 estampados sobre playeras. • Realizar 6 estampados sobre toallas. • Realizar 10 estampados sobre maletines individuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Estenciles habilitados para estampeado • ¼ Kg. de tinta ahulada para tela con su solvente. • ¼ Kg. de tinta base agua para tela con su solvente • Rasero de 8 y 20 cms. • Mesa de tendido para estampeado textil. • Plancha u horno de secado. • Mesa de estampeado para playeras (pulpo). • Adhesivo para mesa. • Cinta caecila. • Masking tape. • Estopa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Limpiar area y equipo de trabajo • Asegurar que el área de trabajo esté bien ventilada • Verificar que el equipo de trabajo no obstruya las rutas de evacuación. • No entrar en contacto con tintas y solventes si se es alérgico a éstos. • No inhalar tintas ni solventes. • No fumar • Mantener en todo momento las manos limpias. • Utilizar bañe. • No utilizar ningún equipo si no ha sido verificado previamente por el maestro. 	

Vo.Bo. Jefe de Capacitación

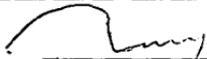
CE.CA.T.I. No. 13

ELABORACION DE POSITIVOS A MANO

DADOS LOS DISEÑOS A REPRODUCIR, ASÍ COMO MATERIAL, EQUIPO Y HERRAMIENTAS (QUE INCLUYEN: PELÍCULA RIVBLYTHIC, ALBANESE O HERCULENE, CUCHILLA TIPO X-ACTO, TINTA CHINA, PINCEL O ESTILOGRAFO, E INSTRUMENTOS DE TRIZO, EL CAPACITANDO SERÁ CAPAZ DE ELABORAR POSITIVOS RECORTADOS O ENTINTADOS, APLICANDO LOS MÉTODOS Y TÉCNICAS CORRESPONDIENTES, CUIDANDO QUE LA BASE DE LA PELÍCULA NO SE DANIELA, QUE EL MATERIAL ENTINTADO NO SE DEFORME, Y QUE ESTE LIBRE DE GRASA, OBTIENIENDO POSITIVOS FIELES AL DISEÑO DADO, APLICANDO EN TODOS LOS CASOS LAS REGLAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD CORRESPONDIENTES.

PRACTICAS

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES, HERRAMIENTAS Y EQUIPO	NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	OBSERVACIONES
<ul style="list-style-type: none"> * 4 Prácticas de positivos con película recortada tamaño carta. 	<ul style="list-style-type: none"> * Cuchilla tipo x-acto * Película ruby lith * 4 Láminas con diseños varios * Masking tape * Mesa de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> * Limpiar área e instrumentos de trabajo * Eliminar la grasa de las manos * Utilizar la cuchilla para recortar solamente la película. * Proteger la punta de la cuchilla después de ser utilizada. * Cuidar que el filo de la cuchilla no entre en contacto con alguna parte del cuerpo. 	
<ul style="list-style-type: none"> * 4 Prácticas de entintado de positivos tamaño carta. 	<ul style="list-style-type: none"> * Pincel No. 2 redondo * Estilógrafo 0.5 m.m. * Tinta china negra * Rojo opaco * 4 Láminas con diseños varios. * Hojas de papel albancene grueso tamaño carta. * Hojas de Herculene tamaño carta. * masking tape * mesa de trabajo * mesa de retoque 	<ul style="list-style-type: none"> * Cuidar que la punta del estilógrafo no resonas alguna parte del cuerpo. * Lavar la punta del pincel después de ser utilizado. * Proteger la punta del pincel después de lavarlo. 	


 Vo.Bo. Jefe de Capacitación

CE.CA.T.I. No. 13

ELABORACION DE ESTENCILES FOTOGRAFICOS

DADOS LOS POSITIVOS PARA TRANSPORTAR A LA PANTALLA, ASI COMO LOS MATERIALES, HERRAMIENTAS Y SUMINISTROS A UTILIZAR TALES COMO: MARCO TENSAO, FOTOEMULSION, PELICULA DE EMULSION, PELICULA CAPILAR, EMULSIONADOR, RASERO, EQUIPO DE EXPOSICION, EQUIPO DE SECADO, EL CAPACITANDU OBTENDRA, ESTENCILES FOTOGRAFICOS FIELES A LA IMAGEN DE LOS POSITIVOS, OBTENIENDO EN TODOS LOS CASOS UNA CAPA UNIFORME DE EMULSION, LIBRE DE GRASA, IPEGANDOSE AL TIEMPO PREDETERMINADO DE EXPOSICION Y REVELADO LA IMAGEN COMPLETAMENTE, VERIFICANDO QUE ESTE LIBRE DE VELO, APLICANDO LOS METODOS Y TECNICAS CORRESPONDIENTES SEGUN EL TIPO DE TRABAJO, OBSERVANDO LAS REGLAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD SEGUN EL CASO.

PRACTICAS

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES, HERRAMIENTAS Y EQUIPO	NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	OBSERVACIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar 2 estenciles fotograficos con positivos de pelicula recortada. • Elaborar 2 estenciles fotograficos con positivos entintados. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Positivos de pelicula recortada. • 2 Positivos entintados. • 2 Marcos tensados. • 1/2 Litro de fotoemulsion. • 1/2 de bicromato. • Emulsionador. • Mesa de vacio. • Mesa de Exposicion. • Equipo de secado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Limpiar area, equipo e instrumentos de trabajo • Cuidar que los positivos no se humedezcan. • Lavarse bien las manos despues de utilizar el bicromato. • No ingerir el bicromato ni la emulsion. • Verificar el buen estado de las conexiones en los sistemas electricos. • Cuidar de no golpear las partes fragiles del equipo. • No utilizar ningun equipo que no haya sido verificado en su funcionamiento por el maestro. 	

Vo.Bo. Jefe de Capacitacion

CE.CA.T.I. No. 13

IMPRESION DE GRAFICOS

DADO EL ESTENCIL Y SUSTRATO A IMPRIMIR, ASI COMO EL MATERIAL, EQUIPO, HERRAMIENTAS Y SUMINISTROS A UTILIZAR TALES COMO: TINTAS, SOLVENTES, RASERO, MESA DE IMPRESION Y EQUIPO DE SECADO, EL CAPACITANDO PODRA REALIZAR IMPRESIONES GRAFICAS FIELES AL DISEÑO ORIGINAL, UTILIZANDO EL TIPO DE TINTA, RASERO, METODO DE IMPRESION Y SECADO ADECUADO AL SUSTRATO, OBTENIENDO EN TODOS LOS CASOS EL 95% DE LAS IMPRESIONES CON EL COLOR PREDETERMINADO, REGISTRADO CORRECTAMENTE Y CON UN SECADO TOTAL Y UNIFORME, CONFORME AL ACABADO DESEADO, APLICANDO EN TODAS LAS CASOS LAS TECNICAS CORRESPONDIENTES SEGUN SEA EL TRABAJO Y OBSERVANDO LAS REGLAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

PRACTICAS

ACTIVIDADES A DESARROLLAR	MATERIALES, HERRAMIENTAS Y EQUIPO	NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	OBSERVACIONES
<ul style="list-style-type: none"> * Imprimir 100 hojas tamaño carta. * Imprimir 100 folders tamaño carta. * Imprimir 100 tarjetas de presentación. * Imprimir 12 vasos de vidrio. 	<ul style="list-style-type: none"> * 100 hojas tamaño carta. * 100 folders tamaño carta. * 100 tarjetas de presentación. * 12 vasos de vidrio. * 4 Estenciles habilitados para impresión. * ¼ Kg. de tinta para papel con su solvente. * ¼ Kg. de tinta para reales con su solvente. * ¼ Kg. de tinta para vidrio con su solvente. * ¼ Kg. de catalizador de tinta para vidrio. * Rasero de 8 y 20 cms. * Mesa de impresión para superficies planas. * Rack de secado. * Mesa de impresión para cilindros. * Sistema de secado a calor. * Adhesivo para mesa. * Cinta canela. * Masking tape. * Estopa. 	<ul style="list-style-type: none"> * Limpiar área y equipo de trabajo. * Asegurar que el área de trabajo este bien ventilada. * Verificar que el equipo de trabajo no obstruya las rutas de evacuación. * No entrar en contacto con tintas y solventes si se es alérgico a éstos. * No inhalar tintas ni solventes. * No fumar. * Mantener en todo momento las manos limpias. * Utilizar bata. * No utilizar ningún equipo si no ha sido verificado previamente por el maestro. 	

Vo.Bo. Jefe de Capacitación

CONCLUSIONES

PRIMERA. Desde el constituyente de Querétaro se planteó el otorgar **BECAS LABORALES**, a los trabajadores quizás por una mala interpretación los legisladores desvirtuaron este derecho, estableciéndolo como Escuelas Artículo 123 Constitucional.

SEGUNDA. Es conveniente analizar los textos jurídicos desde el Constituyente de 1916 hasta la actualidad en torno a la obligación patronal de otorgar educación oficial a los trabajadores para su reforma y con el propósito de aminorar la carga del Estado y lograr un pueblo alfabetizado y capacitado.

TERCERA. Consideramos que la ausencia de requisitos y facultades tanto para obtener el beneficio de las Escuelas Artículo 123 Constitucional, como de una Autoridad competente para conocer de las controversias que existan entre patrón y trabajador son un aspecto importante que debe subsanar el Congreso de la Unión, mediante una legislación clara y con aplicación real a la comunidad trabajadora.

CUARTA. Creemos conveniente que exista un programa de información a los trabajadores o desempleados del derecho a inscribirse a los Centros de Capacitación para Trabajadores, de esta forma dichas Instituciones tendrían una población de estudiantes numerosa y no ausencia estudiantil como lo es en la realidad.

QUINTA. La inexistencia de una reglamentación más específica y clara tanto en determinar quien tiene derecho de acudir a dichas escuelas, así como mencionar el procedimiento para otorgar educación además de no considerar el derecho a la educación de los trabajadores, debe llamar la atención de los legisladores para establecer reformas y adiciones a las leyes que hagan referencia a la educación de los trabajadores.

SEXTA. Es triste ver como la intención de nuestros antepasados (Constituyente de 1916), no pudo ser entendida y plasmada por los legisladores actuales, o bien darle importancia a lo implementado por el Estado, como son los Centros de Capacitación para el Trabajo y Reglamentos.

SEPTIMA. Los adultos necesitan algo más que una Escuela Artículo 123 Constitucional, en beneficio de sus hijos; para concientizar el problema que pueden tener en caso de ser despedidos del centro de trabajo, son tan aficionados a programas de televisión y deportes, que si se utilizara ese interes en informarse podrian mejorar su nivel de vida a través de la educación y capacitación.

OCTAVA. Consideramos conveniente tomen las autoridades las medidas pertinentes para realizar un mejor esfuerzo para informar a los trabajadores respecto de los beneficios que representa obtener una BECA para adquirir educación, capacitación y concientizarlos para que se den cuenta de los grandes beneficios que obtendrian y así mejorar su nivel de vida.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosh. Casa Editorial-Urgel. Barcelona. 1958.

DE LA CUEVA, Mario. Téoría de la Constitución. Porrúa. México. 1982.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Introducción General, Derecho Individual, Trabajos Especiales, Prescripción". Tomo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. "Seguridad Social, Derecho del Trabajo, Sindicación, Convenciones Colectivas, Conflictos del Trabajo y Huelga". Tomo II. Sexta Edición. Porrúa. México. 1991.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". Tomo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991

BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Esfinge. México. 1961

GUERRERO, Euquerio. Manual del derecho del Trabajo. Decimo Octava Edición. Porrúa, México. 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. "Teoría Integral". Tomo I. Segunda Edición. Porrúa, México. 1979.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo IV. Tercera Edición. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1988.

GONZALEZ CASANOVA, Pablo. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Galache, México. 1984.

MUÑOZ GARCIA, Humberto. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio. Miguel Angel Porrúa, México. 1992.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. La Nulidad Parcial del Contrato de Trabajo. Tecnos. Madrid. 1975.

SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Décima Tercera Edición. Esfinge. México. 1983.

HUGH SCULLION, P. K: Edwards. La Organización Social del Conflicto Laboral. "Control y Resistencia en la Fábrica". Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1987.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. "Obras de Investigadores del Instituto de Investigaciones Jurídicas". Serie E. Varios Números 31. Porrúa. México. 1984.

VAZQUEZ, José Antonio. Derecho del Trabajo. Recopilación de José Roberto Lagunas". Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1969.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición. Porrúa. México. 1990.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I Porrúa. México. 1967.

BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Mexicano de los Seguros Sociales. Colección Textos Jurídicos Universitarios. Harla. México. 1987.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Decagésima décima sexta Edición. Porrúa. México. 1996.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septagésima primera Edición. Porrúa. México. 1993.

LEY GENERAL DE EDUCACION. Pac. México. 1994.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. Sista S.A. de C.V. México. 1996.

LEGISLACION EDUCATIVA. Segunda edición. Porrúa. México. 1996.

COMO DERECHO COMPARADO

LEY ORGANICA DEL DERECHO DE LA EDUCACION. Textos Legales. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid. 1989.

DICCIONARIOS

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Juridico Elemental. Heliasta Argentina. 1988.

DE PINA, Rafael. Rafael De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Décimo Novena edición. Porrúa. México. 1993.

GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Décimo Tercera edición. México. 1989.

J. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social. De palma. Buenos Aires. 1983.

DICCIONARIO DEL ESPAÑOL MODERNO. Sexta edición. Aguilar. Madrid. 1979.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de las Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1990.

BAYON SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Revs. Madrid. 1968.

GARCIA DE DIEGO, Vicente. Diccionario Etimológico. Saeta. Madrid. 1954.

ESCRICHE, Joaquín. Diccionario razonado de Legislación y Jurisprudencia. "Con suplemento de más de Setecientos Artículos con notas y referencias a las principales legislaciones Latino Americanas". Francisco de Pi y Arsuá. Jui-Voz III. Manuel Porrúa. México. 1949.

CARDENAS, Eduardo. Diccionario de la Lengua Castellana. Quinta edición. Moderna. México. 1970.

OTRAS FUENTES

SERVICIOS DE INFORMACION SOBRE ASUNTOS LABORALES, (SIAL).
Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1990. Secretaria del Trabajo y
Previsión Social, México. 1996.

SERVICIOS DE INFORMACION SOBRE ASUNTOS LABORALES, (SIAL).
Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1917 - 1985. Tomo I. Secretaria del
Trabajo y Previsión Social, México. 1988.

V.º 6
M

A handwritten signature or set of initials in black ink. It features a large, stylized 'V' on the left, followed by a '6' with a small 'r' above it. Below these, there are several sweeping, connected lines that form a signature, with a small 'M' visible in the middle.