

301809

2^{2y}



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS
TRABAJADORES EN LA COMISION FEDERAL
DE ELECTRICIDAD.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FEDERICO ANTA MENDOZA

México, D. F.

1987

FALLA ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION	I

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A) Antecedentes Generales.....	2
B) Antecedentes Históricos en México.....	4
C) Los Gremios.....	20
D) La Revolución Industrial.....	25

CAPITULO II

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL MARCO INTERNACIONAL

A) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México en materia de-- Capacitación y Adiestramiento.....	39
B) Capacitación y Adiestramiento en algunos paf-- ses europeos.....	58
C) Capacitación y Adiestramiento en algunos paf-- ses de América Latina.....	65

CAPITULO III

ASPECTOS JURIDICOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A) La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus Reformas.....	77
B) La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	82
C) La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	90

D) Reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1978.....	93
E) Autoridades encargadas de la vigilancia de las empresas con respecto a la Capacitación y Adies- tramiento.....	100
1.- Sistema Nacional de Capacitación y Adiestra- miento.....	100
2.- Dirección General de Capacitación y Produc- tividad.....	104
3.- Comités Nacionales de Capacitación y Adies- tramiento.....	112
4.- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adies- tramiento.....	118
5.- Consejos Consultivos y Comités Estatales.....	123
F) Sanciones.....	126

CAPITULO IV

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA COMISION

FEDERAL DE ELECTRICIDAD

A) Capacitación y Adiestramiento de los Trabajado- res en la Comisión Federal de Electricidad.....	134
B) Contrato Colectivo de Trabajo.....	165
CONCLUSIONES.....	185
BIBLIOGRAFIA.....	190

INTRODUCCION

Desde que el hombre nace, se encuentra ante un mundo desconocido, por lo que toda su vida será un constante aprendizaje, desde las actividades más sencillas como gatear, caminar, correr, que posiblemente sean atávicos, hasta las más complicadas, como aprender a leer, a cantar, a manejar una bicicleta o un automóvil, aprendiendo y preparándose constantemente para hacer frente a las necesidades y contingencias de su propia vida e incorporarse a la fuerza productiva de trabajo del lugar que nació.

A este proceso permanente se le ha llamado Psicología del Aprendizaje, la cual estudia los procesos que intervienen cuando el hombre, gracias a la experiencia, modifica sus conocimientos pues el individuo cada día tiene que ejercitarse en nuevas operaciones, para familiarizarse con ellos completamente y poder actuar conforme a sus experiencias personales.

La capacitación y adiestramiento del trabajador ha sido motivo de preocupación permanente de los países, de tal forma que, se ha destacado que desde la industrialización se han experimentado diversas formas a través de las cuales se trataba de realizar la formación profesional de los trabajadores, no sólo en los llamados países del tercer mundo, entre los cuales se encuentra clasificado México, sino de igual forma en los países que son considerados potencias económicas.

Por esto considero que los países económicamente más débiles, no han adquirido una buena capacitación de sus trabajadores, tal vez por no haberle dado la importancia adecuada a este problema, o bien, por no estar enfocado correctamente, lo que es considerado por algunos tratadistas, como una de las principales causas por las que hasta la fecha no han logrado el equilibrio económico deseado tanto por sus habitantes, como por sus propios gobernantes.

Por lo que respecta a México, a partir de la segunda mitad del siglo actual, se ha observado que existe la tendencia a lograr la formación profesional de los trabajadores, no obstante encontramos antecedentes en las Tribus de la Epoca Precolombiana, en las cuales existía un cierto sistema de enseñanza, dicho sistema era transmitido de padres a hijos desde muy temprana edad; sobre todo respecto a oficios; de la misma manera, en la Epoca del Virreinato, también se daba capacitación para el trabajo, la que era impartida junto con la doctrina religiosa, por los grupos de misioneros que vinieron acompañando a los colonizadores. La Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó el Contrato de Aprendizaje y, hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970 desaparece esta Institución y se substituye por un Sistema de Capacitación, posteriormente en 1978 se reforma nuestra Carta Magna, que redituó a su vez, en reformar nuestro ordenamiento laboral, todo ello con el fiel propósito de instaurar un programa destinado a la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores; actualmente existe un programa-

para la Formación Profesional de los Trabajadores en nuestro país, como requisito indispensable para el mejoramiento económico de nuestro habitat, el cual tuvo como conclusión el programa dado a conocer a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el 20 de agosto de 1984, teniendo como finalidad capacitar para el trabajo a 11'000,000 de personas.

Una de las últimas reformas a nuestro ordenamiento laboral estableció el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cual se encuentra integrado por diversos organismos que tienen como finalidad velar el cumplimiento de lo dispuesto en el Título relativo a la Formación Profesional en el Trabajo. A la cabeza de dichos organismos se encuentra la Dirección General de Capacitación y Productividad, organismo que con motivo de la desaparición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983, en el que se otorgan todas las facultades a la mencionada Dirección General de Capacitación y Productividad.

Podemos observar en la práctica, que el nivel de capacitación y adiestramiento con que cuentan los trabajadores de nuestro país es deficiente y tenemos que llegar a la conclusión -- que no existe el nivel requerido, lo que nos indica que los -- programas implantados no son lo satisfactorio que se esperaba, determinado quizá por la evasiva naturaleza del sector patronal a cumplir con una carga que le es implantada íntegramente-

o, tal vez, por la falta de concientización que se observa en los interactores.

El tema que se presenta a consideración, se destinará únicamente a la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores en la Comisión Federal de Electricidad, ya que por medio de -- los programas establecidos por este organismo, trataré de demostrar que en la realidad lo que hace falta es concientizar-- al sector patronal, tomando como base la experiencia adquirida por la mencionada organización.

La Comisión Federal de Electricidad siempre ha considerado que la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores en el manejo y mantenimiento de sus instalaciones y equipos, tienen una extraordinaria importancia para el desarrollo general del país. El crecimiento industrial de la República demanda-- además de los técnicos altamente especializados, una mano de-- obra calificada para dar mayor impulso al progreso de la na--- ción y a los afanes por dar bienestar y seguridad a todos los mexicanos.

Es necesario tener en cuenta que no se trata de experimentar con los trabajadores ni con la industria, en realidad la-- capacitación y el adiestramiento no son simple ensayo de fórmu las pedagógicas o técnicas, sino todo lo contrario; se trata-- de un esfuerzo serio, planificado, sistematizado y apropiado a los fines del desarrollo industrial; es de una decisión aporta

da en un alto nivel y que apoyan los trabajadores para preparar los cuadros calificados del desarrollo nacional y contribuir para crear, fundamentalmente, una tecnología nacional, de manera que sea posible cumplir con una política consecuente de desarrollo acelerado del país, que conjugue el mejor aprovechamiento de los recursos humanos con los últimos avances científicos y tecnológicos.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- A) ANTECEDENTES GENERALES.
- B) ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.
- C) LOS GREMIOS.
- D) LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

A) ANTECEDENTES GENERALES

Desde que el hombre empezó a realizar actividades para subsistir se vio en la necesidad de utilizar sus miembros; inicialmente para la fabricación de herramientas rudimentarias, -- posiblemente las primeras piedras le sirvieron a manera de cuchillos para destazar las piezas que obtenía de la cacería, -- mismas que había logrado a través de un hueso largo al que habían sacado punta.

Estas no son conjeturas, pues existen estos objetos encontrados en las excavaciones realizadas por los arqueólogos en diferentes partes del mundo.

Federico Engels, filósofo, político y economista alemán-- de fines del siglo pasado, expresó, "que la diferencia fundamental entre el hombre y el animal consiste en que aquél lleva a cabo su actividad laboral a través de los instrumentos de -- trabajo preparados artificialmente". (1)

La fabricación de los instrumentos de trabajo por primitivos que fueran, distinguen al hombre del mundo de los animales, ya que ninguno de éstos es apto para desarrollar cualquier actividad racionalmente, ni mucho menos puede crear herramientas

(1) D. Mitrofski; Compendio de Historia y Economía; Editorial-Cultura Popular; México, D.F. 1979; pág. 7.

de trabajo. Esta particularidad del hombre no surgió de golpe, sino que fue producto de un proceso natural de muchos siglos.

Considero que junto con esta actividad surgió paralelamente la capacitación, pues al inventar el primer artefacto, ---- quien lo hizo tuvo que enseñar a los demás la mejor forma de utilizarlo.

Posteriormente al aparecer útiles nuevos, especializados para cortar, golpear, cavar la tierra, para garantizar la producción de bienes materiales, el hombre empezó a especializar los instrumentos con arreglo al carácter de sus actividades laborales apareciendo la primera división del trabajo.

Los hombres se dedicaron a la cacería ya que les proporcionaba pieles y alimentos para todos; las mujeres y los niños hacían de la pesca y de la recolección de frutos su actividad cotidiana; los ancianos por su experiencia ocupaban su tiempo fabricando los instrumentos de trabajo y necesariamente fueron los primeros instructores que se dedicaron a la enseñanza del manejo de estas herramientas.

Un paso muy grande en la evolución de la humanidad fue la primera división social del trabajo. Las tribus pastoras ampliaban sus conocimientos y perfeccionaban los hábitos necesarios para el desarrollo de la ganadería, para incrementar la productividad del trabajo y obtener mayores beneficios. Las--

tribus agrícolas mejoraban los procedimientos de cultivo de la tierra y recogían cada vez mejores y mayores cosechas. La especialización de la actividad laboral coadyuvaba al desarrollo de los instrumentos de trabajo y a una utilización más racional.

"El maestro Mario de la Cueva, nos menciona que en el pueblo Romano se acostumbraba enviar por un determinado tiempo a los esclavos, a una persona, con el objeto de que los adiestrasen en el conocimiento de un oficio o arte, dicho instructor a su vez recibía como contraprestación, servicios de aquellos -- que recibían la instrucción".

"En la Epoca de Justiniano, la instrucción era encomendada a un profesor, pero sin encontrarse reglamentado el Contrato de Aprendizaje". (2)

B) ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

Uno de los grupos étnicos más representativos de México-- es el Náhuatl, que comprende entre otras tribus a los Aztecas, Texcocanos, Chalcas y Tlaxcaltecas.

(2) De La Cueva Mario; Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I; - Editorial Porrúa; México, D.F.; pág. 879.

Cuando llegaron los españoles la organización más sobresaliente, por el dominio que ejercía en el territorio eran los Aztecas, asentados en Tenochtitlán, en la mesa central de lo que es actualmente la República Mexicana.

"La organización social de los Aztecas, estaba constituida por las clases dirigente, que comprendía a los sacerdotes, a los jefes militares y los funcionarios del reino encargados de la administración; le seguían en importancia un grupo numeroso, que estaba formado por los comerciantes, en el nivel inmediato inferior estaban los artesanos que invariablemente se encontraban íntimamente relacionados con los comerciantes, teniendo sus barrios particulares y sus propias instituciones; el grupo fuerte en número eran los Macehuales quienes constituían la fuerza del trabajo y el último estrato, lo formaban los esclavos". (3)

En el mundo Náhuatl prehispánico la enseñanza o educación se conocía como el arte de criar y educar a los hombres.

La educación se considera el medio de comunicar a los nuevos seres humanos la experiencia y la herencia intelectual de las generaciones anteriores, con el doble fin de formarlos y capacitarlos en el plano personal e incorporarlos eficientemen

(3) Jaques Soustelle; La Vida Cotidiana de los Aztecas; pág. 27 y siguientes.

te a la vida de la comunidad. Entre los Aztecas se entendía-- fundamentalmente al segundo aspecto, al de incorporación de -- los nuevos seres a la vida y objetivos supremos de la comuni-- dad.

La educación empezaba en el hogar paterno a base de con-- sejos en los que se inculcaba al niño la idea de fortaleza y-- control de sí mismos para que aprendieran a regular su apetito dándoles raciones exiguas de alimento; sus primeros quehaceres eran acarrear agua y leña.

La preparación escolar, comenzaba desde muy temprana edad, para los varones, alrededor de los trece o catorce años de --- edad, mientras que las mujeres debían casarse a los dieciseis-- años, pero, iniciaban su aprendizaje desde un poco antes.

Al respecto, el Dr. Luis A. Barruecos V., nos hace los si guientes señalamientos:

Existían dos instituciones en la sociedad Náhuatl, una de guerreros Telpochcalli, para entrenar a los jóvenes en el ser-- vicio militar y en el trabajo público y la otra, el Calmecac,-- destinada a capacitar a quienes habrían de asumir altas respon-- sabilidades en la administración o en el sacerdocio.

Los alumnos de ambas instituciones, además de aprender di versos oficios y artes, servían desde su ingreso en ellas, ya-

en el templo, ya en los trabajos de campo o de la construcción de casas y edificios públicos, incluidas las pirámides.

Para lograr los objetivos de capacitación, los instructores del Calmecac y del Tepochcalli, imponían una severa disciplina, además de la obligación de permanecer en estas casas -- hasta los veinte años para contraer matrimonio. Con el fin de poner a prueba la capacidad de los jóvenes, tanto para el trabajo, como para el amor a su patria, existía una larga serie-- de retos que los jóvenes debían superar. (4)

Los oficios alcanzaron un alto nivel de desarrollo, los-- orfebres constructores, armeros, metalúrgicos, alfareros, fueron soberbios maestros cuyas obras actualmente causan admira-- ción. El antecedente inmediato de la cultura y el arte de los Aztecas, lo encontramos en sus antecesores: Los Toltecas.

Dice el texto de los informantes de Sahugún:

"Los Toltecas eran gente experimentada, todas sus obras-- eran buenas, todas rectas, todas bien hechas, todas admirables".

"Pintores, esculturas, labradores de piedra; artistas de la pluma, alfareros, hiladores, tejedores; profundamente experimentados en todo, descubrieron, se hicieron capaces de trabajar las piedras verdes; las turquesas; sus minas...". (5)

(4) Barruecos V. Luis A.; Revista Tlamati No. 1; Comité Nacional Mixto de Capacitación; México, 1981.

(5) León Portilla Miguel; La Filosofía Náhuatl; Méx.; pág. 221.

La educación especial que recibían los artesanos era muy-severa y se impartía en los Cuicacalli o Casas de Canto; algunos de los oficios que se impartían en estas escuelas era:

- a) El Amantécatl o Artista de plumas.- Trabaja penachos, abanicos, mantos y cortinajes de plumas finas.
- b) El Tlacuilo.- Pintor y escritor de Códigos y murales.
- c) El Zuquichihuiqui.- Alfarero, el que da forma al barro.
- d) Teucuitlaptizqui.- Orfebre, platero, que creaba con oro o plata, figura de personas y animales, buscando una imagen--de la vida en movimiento.
- e) El Tlatecqui.- Gematista, pulidor de piedras finas como el jade, la turquesa o el amatista, dándole formas adecuadas a su tamaño y configuración.

Entre los Mayas de la antigüedad, la capacitación para el trabajo no estaba desvinculada de la educación.

El aprendizaje infantil se llevaba a cabo por medio de --conductas imitativas de los actos de los adultos y una cierta-instrucción deliberada que éstos mismos transmitían, variándola según el sexo del educando.

Se entregaba al cuidado del niño una pequeña sementera pa--ra que la cultivara, asimismo se le ponía a levantar varias --cercas para mantener encerrados a los animales domésticos, a--tejer instrumentos de fibra de pita y se les preparaban armas-

en miniatura que al mismo tiempo que lo adiestraban en su manejo, lo hacían familiarizarse con las técnicas de cacería y pesca de pequeños animales.

Los padres procuraban mantener ocupados a sus hijos en actividades productivas, no permitiéndoles nunca y por ningún motivo la ociosidad, así los acostumbraban a mantener un intenso ritmo de trabajo, a la vez, a ser disciplinados en el desempeño del mismo.

Cuando el niño tenía cinco años aproximadamente y conocía los rudimientos de las labores campesinas y de las demás labores complementarias para aprovisionarse de alimentos, acompañaba a su padre diariamente, a cumplir con el trabajo que le daba lo necesario para la subsistencia familiar.

Entre los artesanos hubo magníficos tejedores, plateros, armeros, talladores en piedra y hueso, entre otros.

Otro grupo étnico muy importante de nuestro país, para -- nuestro estudio son los Purachepes o Tarascos, vecinados en los Estados de Michoacán, parte de Guerrero y Jalisco.

En el libro titulado "Michoacán, Paisajes, Tradiciones y Leyendas", de Eduardo Ruz, encontramos relatados los oficios que practicaba este grupo: "Eran curiosos en la escultura, labrando imágenes de piedra, madera y arcilla y como una particu

laridad, las construfan con una pasta formada de médula de la caña de maíz y una goma de vegetal... En lienzos, la pita tejida, figuraban los hechos de guerra, las poblaciones y los acontecimientos importantes de su historia, a ellos se debe la invención de las pinturas con plumas de varios colores y este arte no sólo servía para iluminar el ropaje y para imitar distintos animales, sino que tejiendo las plumas en lienzo de algodón, lo utilizaban en la confección de trajes de lujo y ricas colgaderas... Como tejedores, aún hoy en que la maquinaria no deja estímulo a la mano de obra, hacen notables rebozos, con vistosísimos flecos de seda floja, servilletas y manta superior".

"En la fundición de metales no tenían rival y a ellos se atribuyen aquellos secretos por medio de los cuales fundían en un solo lance un pescado de plata con escamas móviles de oro; pajarillos de este metal, máscaras, juguetes, sonajas y joyas".

"Notables eran las macanas y espadas de cobre que empleaban en la guerra que tenían un temple igual que el acero, del mismo metal eran las azadas que empleaban para el cultivo de la tierra".

"Los Lapidarios sabían cortar y pulir con gracia inimitable las piedras preciosas".

"Los carpinteros eran hábiles en la construcción de casas

de madera, sillones, camas y otros objetos".

"Con el Tzinapu (obsidiana), hacían espejos, navajas finísimas, botones para prenderse de las capas, vasos y una multitud de objetos.... La Cerámica había hecho ya distinguir a los Tarascos en la construcción de búcaros y utensilios de toda clase posibles". (6)

En verdad que todos los pobladores de nuestra República, se distinguieron por su capacidad y destreza en el manejo de las herramientas de trabajo que ellos mismos inventaron para realizar con precisión y habilidad la gran cantidad de objetos y de distintos materiales que aún podemos observar en nuestros museos.

La Epoca Colonial se inicia con la caída de la Gran Tenochtitlán; en la que los españoles se adjudicaban las mejores tierras estableciendo las tristemente célebres encomiendas, lo que les proporcionaba un poder económico ilimitado. El poder político estaba asignado a los gobernadores de provincia, quienes eran nombrados por el Virrey y los que a su vez eran encomenderos invariablemente, concentrados en una sola persona los poderes político y económico.

(6) Rufz Eduardo; Michoacán, Paisajes, Tradiciones y Leyendas; México, D.F.; págs. 338 y siguientes.

Al apropiarse de las tierras, necesitaron quién las trabajara y con el pretexto de enseñar la doctrina cristiana a los indios los sometieron a esclavitud para trabajar en el cultivo de la tierra, en los tiros de las minas y en la construcción-- de iglesias o conventos.

Debido a los trabajos extenuantes y a la concepción filosófica que de la vida tenían, la población indígena fue reducida considerablemente, además de la mortandad ocasionada por -- las epidemias que por falta de defensa del organismo, produjeron los virus de importación que trajeron los españoles, éstos empezaron a traer esclavos de raza negra que vinieron a substituir en gran manera la mano de obra indígena.

Gran paliativo a las penas de la población indígena fue-- la protección proporcionada por los religiosos, así como la enseñanza de la religión y perfeccionamiento de todos los oficios que ya practicaban. Cabe recordar la fructífera labor -- realizada por Vasco de Quiroga, con los Tarascos de Michoacán; quienes hasta la fecha, bajo los mismos procedimientos anti--- guos, realizan verdaderas obras de arte.

Al implantarse las instituciones españolas en la Nueva España, se establecieron las Corporaciones que eran asociaciones de productores y fabricantes de artículos; organizados por ramas de actividad; esta institución lógicamente controlada por el gobierno estaba constituida por maestros, que eran españo--

les, los compañeros y aprendices, que difícilmente llegaban a la maestría, pues se requería el capital que detentaban los -- maestros. La asamblea de los maestros dictaba sus propias leyes, llamadas ordenanzas que eran aprobadas por la autoridad-- municipal o real. Generalmente las corporaciones funcionaron en gran número de ciudades de la colonia.

Era forzoso pertenecer a una de las instituciones para to dos aquellos que se dedicaban a las labores manuales. Los gre mios estaban vinculados estrechamente a las asociaciones reli giosas o cofradías.

Cada artesano era atendido por el gremio, pues éste tenía funciones mutualistas, adquiría bienes necesarios para su bene ficio y por lo general se constituía para monopolizar el traba jo y control de la producción. Estos sindicatos eran vigila-- dos estrechamente por el gobierno a través de la iglesia, los mismos sirvieron para que los artesanos perfeccionaran su ofi cio. En el siglo XVIII en la ciudad de México existían cin--- cuenta gremios.

Influyeron en forma decisiva en la vida económica de la-- Nueva España, subsistiendo hasta después de la Independencia-- de México.

Los logros alcanzados por los trabajadores de nuestro --- país, son el resultado de las luchas sostenidas por alcanzar--

su reconocimiento como clase social, por parte del Estado y de productores e industriales. Dichas conquistas, al término de la Revolución Mexicana, en la que el obrero participó decididamente, fueron plasmadas en el Artículo 123 de nuestra Constitución y es en el año de 1931 al promulgarse la Ley Federal del Trabajo cuando cobran plena vigencia los postulados enarbolados por el Partido Liberal Mexicano de los Hermanos Flores Magón, como son: reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, protección del trabajador menor de edad, implantación del salario mínimo en toda la República, derecho de asociación, etcétera, etcétera.

Varias reformas han sufrido, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo en esta materia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 es la primera en consignar la reglamentación del aprendizaje, por medio de la cual todo empresario adquiere la obligación de recibir en sus instalaciones cierto número de aprendices que, trabajando bajo las orientaciones de operarios hábiles, reciben durante la jornada laboral los conocimientos del oficio específico en cada empresa.

Al incluir el aprendizaje en la Ley, el legislador cuidó de no incorporar la institución con los defectos o con los inconvenientes que tuvo durante su aplicación dentro de los gremios, pues nuestra Ley ya incluye una remuneración para el ---

aprendiz durante su enseñanza; en la etapa gremial, durante muchos siglos, los aprendices o sus padres tenían que pagar por aprender las nociones del oficio, es decir, el gremio funcionaba como escuela particular a quien tiene que cubrirse una co legiatura determinada.

La institución del aprendizaje funciona con bastante efectividad durante 37 años y el 2 de Diciembre de 1969 el Congreso de la Unión, aprueba la Nueva Ley Federal del Trabajo, publicada el primero de agosto de 1970 en el Diario Oficial de la Federación.

En esta Ley el aprendizaje es substituido por una nueva figura jurídica, obligando a los patrones a organizar, permanente o periódicamente, cursos de capacitación profesional, de conformidad a los planes y programas que elaboren de común acuerdo con los sindicatos o trabajadores.

Pero aún faltaba algo, institucionalizar la capacitación, para lo cual es reformada la fracción XIII del Artículo 123 Constitucional, expresando en su texto actual que "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".

Esta reforma es publicada en el Diario Oficial el 9 de --
enero de 1978, trayendo como consecuencia las reformas y modi--
ficaciones necesarias a la propia Ley, la que es ampliamente--
reglamentada, consignando obligaciones de los patrones, dere--
cho de los obreros así como sanciones y vigilancia estableci--
das por el Estado.

Desde tiempo inmemorial la experiencia ha demostrado a --
los patrones que un obrero calificado siempre le dará mayor --
rendimiento que otro cuyas aptitudes estén limitadas. Cuando--
en una fábrica el personal está capacitado para el desempeño--
de sus labores cotidianas, necesariamente su actividad se verá
reflejada en la aceptación del producto que sale del mercado.

La mayoría de las veces la calidad de los productos obede
ce no tanto a la modernización de la maquinaria utilizada en--
su fabricación, sino en la habilidad y destreza de los opera--
rios y en los amplios conocimientos que poseen en el manejo y--
mantenimiento de dicha maquinaria.

En tales circunstancias cuando los patrones se han perca--
tado que sus obreros bien capacitados fabrican mejores produc--
tos las leyes se hacen inoperantes, pues aun siendo coerciti--
vas y lesivas a la economía del patrón, rara vez son aplicadas
en su contra, pues éste reconoce que su prestigio y el amplio--
o limitado mercado de su producto, está en relación directa a--
la capacitación de sus obreros.

Es así como, antes que se implantara como una obligación la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, la mayoría de los industriales prestigiados, ya estaban con centros de adiestramiento en los que con recursos propios preparaban su propia mano de obra y actualizaban al personal cuando de acuerdo con los avances tecnológicos o introducción en la empresa de nuevas normas y sistemas de trabajo, se hacían necesarios.

Es muy sintomático que cuando el gobierno impone sus reglamentaciones, automáticamente la burocracia crece exageradamente, pues se hace necesario vigilar el cumplimiento de las nuevas disposiciones. En el caso de la capacitación y el adiestramiento; en función a su implantación específica, la administración va más allá de su propia organización interna, imponiendo en las empresas y factorías la creación de comisiones mixtas de capacitación integradas por igual número de trabajadores de la empresa y del sindicato titular. En muchos casos tal designación recae en personas que desconocen todo lo relacionado con esta materia, convirtiéndose en parásitos de la empresa, pues con el pretexto de ese nombramiento dejan de realizar sus labores habituales, no reportando ninguna utilidad práctica ni tangible y si entorpeciendo el buen funcionamiento del sistema adoptado por la industria. Desde luego, las actividades relativas normalmente las ejecutan personal especializado cuya experiencia le ha costado a la empresa; pero repito, las nuevas disposiciones en esta materia han permitido que los

sindicatos, por amiguismo o compadrazgo, designen como representantes dentro de dichas comisiones a personas no idóneas -- para esta función restándoles la importancia que merece y que el legislador pretendió darle.

El Acuerdo General Sobre Aranceles Aduaneros y Comercio-- (GATT) es un organismo internacional que regula las relaciones comerciales entre los países que lo integran.

Con el objeto de incrementar nuestras exportaciones, encontrando mercados para nuestros productos y poder aliviar parcialmente al paso de la deuda externa, México solicitó en 1986, su ingreso a este Organismo, mismo que fue aceptado y el cual tiene por objeto las negociaciones comerciales multilaterales entre los países miembros, es decir, tener el apoyo de conjunto para poder negociar ventajosamente en niveles de competitividad y no enfrentar solo esas negociaciones que lo colocarían en situación de inferioridad ante un país poderoso.

Actualmente el GATT está formado por 93 países tanto industrializados, como subdesarrollados y su número se irá incrementando con el tiempo ante nuevas solicitudes de ingreso.

Con el ingreso de nuestro país al GATT, los industriales se encuentran inmersos en la gran tarea de hacer competitivos sus productos, tanto en calidad como en precio, en el mercado internacional.

Durante muchos años la industria estuvo sobreprotegida--- por el gobierno con altos subsidios, limitación a las importaciones y bajas tasas impositivas lo que propició una larga época de tranquilidad y estancamiento pues con honrosas excepciones el mercado internacional no significó ningún atractivo a nuestros industriales; dedicándose exclusivamente al mercado-- nacional, no muy exigente por cierto o tal vez demasiado conformista pues por falta de productos de importación de supuesta calidad, el consumidor se tenía que conformar con lo que encontraba en el mercado.

Los empresarios por razón natural han iniciado la recon-- versión industrial, es decir, la modernización o sustitución-- de maquinaria e instrumentos de trabajo, reformas al proceso-- productivo y técnicas modernas de administración, que durante muchos años fueron las mismas; y en términos generales mejorando las condiciones laborales en sus empresas para hacerlas más productivas y poder competir decorosamente en el mercado internacional.

La reconversión industrial traerá como consecuencia la capacitación y adiestramiento masivo e individual de todos los-- trabajadores al servicio de la industria pública y privada y-- posiblemente en corto plazo presenciemos nuestra salida de la crisis, pasando a una estabilidad económica añorada por muchos, pues alguien dijo: No hay países subdesarrollados; hay países-- sub-capacitados.

Esto quiere decir que como consecuencia de la evolución-- tecnológica y económica, la reconversión industrial desembocará necesariamente en la reconversión profesional al transferir trabajadores de una actividad a otra o al reacomodar los cuadros productivos en las empresas en función a la adquisición-- de nuevas maquinarias y herramientas para elevar la productivi-- dad en calidad y cantidad.

C) LOS GREMIOS

Al aparecer los primeros oficios de forjador, alfarero y tejedor, progresaron las técnicas de fabricación y poco a poco se fueron creando las bases del gremio; organización de artesanos basada en los principios del gobierno comunal y formados-- por elementos de una misma profesión.

Podemos decir que los gremios eran una corporación formada por los maestros, oficiales, aprendices de un mismo oficio e inspirada en principios de mutualidad.⁽⁷⁾

Los gremios aparecieron durante la edad media en todos -- los países de Europa, debido a factores convergentes como el -- fervor religioso de la época, el intenso desarrollo de la eco--

(7) Gran Diccionario; Selecciones del Reader's Digest; Tomo V; Editorial Reader's Digest; México, D.F. 1979; pág. 1705.

nomfa industrial y mercantil y el florecimiento de las liber--
tades municipales.

Las modalidades de origen, forma y desarrollo de los gre--
mios cambian de acuerdo a las caracterfsticas de las regiones.
Se inspiraron en general en un principio de mutualidad para --
perfeccionar la industria a la que pertenecfan sus miembros y--
socorrer a éstos en caso de necesidad.

Rígidamente reglamentados, los gremios imponfan normas es
trictas, y aparecfan como entidades cerradas y un tanto estáti
cas, se apreciaban en ellos tres categorfas:

1. Aprendices.- Que no percibfan salario y eran vestidos y man
tenidos por los maestros, los cuales se encargaban de la en
señanza de un arte u oficio a dichos aprendices.
2. Oficiales.- Asalariados que en ningún caso trabajan por ---
cuenta propia, ya que para ello recibfan un salario.
3. Maestros.- Los cuales se diferenciaban de los anteriores --
por contar con un establecimiento o taller propio.

Todos los que participaban en un mismo oficio en una loca
lidad estaban obligatoriamente asociados, la producción y ven
ta de los productos se hallaba reglamentada.

En España la organización gremial apareció en el siglo -- XIII y encontró su máximo esplendor en los siglos XIV y XV; en general el origen del gremio es la cofradía religiosa y estuvo enmarcada en los municipios, encargados de reglamentar el trabajo, si bien con posterioridad fueron formalmente aprobados-- por los Monarcas o por sus Consejos, su carácter exclusivista-- originó conflictos en Castilla, donde fueron reconocidos hasta el siglo XV.

La limitación y la rigidez de los gremios, en un momento de su existencia llegó a constituir una traba al desarrollo -- económico.

El gremio reglamentaba la producción, dentro de sus estatutos fijaban los salarios de los oficiales y el número de los mismos y de los aprendices que lo integraban. Asimismo constituía una unión para la ayuda recíproca de los agrupados, cada gremio guardaba celosamente sus secretos de producción. Nadie tenía derecho a practicar un oficio sin formar parte del gremio correspondiente.

En la organización de los oficios existía una jerarquía-- entre los maestros, los oficiales y los aprendices. Los maestros llegaron a constituir un grupo privilegiado; el oficial-- difícilmente llegaba a ser maestro y los aprendices tenían la obligación de trabajar gratuitamente o hasta pagar por trabajar (so pretexto de llegar a dominar el oficio), recibiendo a-

cambio los conocimientos y capacitación de algún oficio o arte correspondiente, circunstancia que también le impedía ascender a oficial. Esta institución tuvo gran aceptación durante la Edad Media, como se señaló anteriormente, al grado que en París a principios del siglo XIV funcionaban 300 gremios de artesanos.

Como consecuencia de las dificultades anotadas, los oficiales, privados de la esperanza de un mejoramiento, se agrupaban en alianzas o cofradías para proteger sus intereses, paulatinamente el gremio fue perdiendo poder al paso del tiempo.

El gremio terminó prácticamente cuando la libertad de trabajo fue proclamada por la Revolución Francesa y con el Decreto de las Cortes de Cádiz el 8 de junio de 1813, languideció a partir de ese momento al perder su razón de ser, siendo suplantado por las asociaciones obreras llamadas sindicatos y por asociaciones patronales en diferentes ámbitos.

Considero que en él encontramos el primer antecedente de la capacitación en el trabajo y para el trabajo.

Posteriormente surge la figura del Contrato de Aprendizaje, el cual tuvo durante el régimen corporativo su mayor auge, era obligado para entrar a la corporación, dejó de ser obligatorio con la suspensión de las corporaciones y la libertad de trabajo, quedando únicamente disposiciones aisladas.

La Legislación Francesa lo reglamentó nuevamente en la -- Ley del 22 de febrero de 1851, substituida por la del 22 de -- marzo de 1928.

En el Derecho Alemán y Austríaco es desde el siglo pasado cuando se procuró reunir artesanos y pequeños industriales en corporaciones y cámaras de comercio, facultadas a reglamentar el Contrato de Aprendizaje.

Hasta la Segunda Guerra Mundial existió en Alemania un -- Sistema Mixto que sumaba los conocimientos prácticos a los teó-- ricos mediante el establecimiento de escuelas técnicas, a las-- cuales concurrían aprendices en las horas libres que tenían en sus labores.

En el Derecho Español el Contrato de Aprendizaje, aparece en la Ley del 17 de junio de 1911 y en las Leyes de Contrato-- de Trabajo de 1914 y 1931.

Ludovicio Barassi hace notar que según el Artículo 2134-- del Código Civil de Italia, se aplicaban al aprendizaje las re-- glas generales del Derecho del Trabajo, en lo que sean compati-- bles. (8)

(8) De La Cueva Mario; Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I; - Ed. Porrúa; México, D.F.; pág. 879.

Analizando todo lo anteriormente señalado, podemos concluir indicando, que cuanto más progresamos, tanto más tenemos que aprender, cada nueva generación recibe de la precedente un caudal mayor de conocimientos, de información, de descubrimientos, etcétera. Hace doscientos años la gente llegaba con frecuencia a ser profesores cuando apenas tenían 16 años de edad; actualmente el trabajo del hombre es de más preparación, ya -- que a esa edad apenas se ingresa a la Preparatoria.

Antiguamente el trabajo del hombre no era tan complicado como lo es hoy, por lo cual la gente no tenía que pasar mucho tiempo aprendiendo. (9)

D) LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Para poder hablar sobre esta época de la historia hay que hacer destacar que en Inglaterra fue donde tuvo su origen la llamada Revolución Industrial, por lo cual Ashton, T.S. en su obra La Revolución Industrial denomina a dicha nación como "Taller del Mundo".

La acumulación de dinero, a través del ahorro y el deseo de ocupar los mencionados ahorros en forma productiva trajo co

(9) Mellin y E. Segal; Cómo Llegó el Hombre a ser Gigante; pág. 136.

mo consecuencia lógica el crecimiento del capital. A principios del siglo XVIII, los propietarios de las tierras habían empleado sus ahorros para su mejor explotación de sus tierras y un mejor mantenimiento de las mismas, los dueños de las fábricas de más mano de obra y los comerciantes en acelerar el crecimiento de sus mercados.

Excluyendo a la agricultura, la mayoría de los trabajadores eran contratados por destajo; en la mayoría de las fábricas era costumbre cubrirles una cantidad, con el objeto de satisfacer sus necesidades elementales ya sea semanalmente o quincenalmente, y el sueldo de sus ingresos en caso de haberlos, al cabo de periodos de cinco, seis y hasta doce semanas. Por ejemplo, en la zona central los mineros se contrataban para cortar, sacar, extraer y entregar el carbón al consumidor, se les daba parte de sus salarios "sólo" al venderse el producto, y cualquier retraso en el transporte o cierre imprevisto en el mercado, significaba la pérdida de sus jornales por semanas o por meses.

De esta manera los riesgos de la producción quedaban en manos de los más desvalidos. Es hasta el fin de la Revolución Industrial cuando los patronos toman por su cuenta la función de proveer del capital y soportar los riesgos, y es entonces cuando se regulariza el pago de sus salarios.

En esta época no es en las grandes fábricas o industrias,

como por ejemplo las fundiciones de metales, las cuales contaban con grandes capitales y sobre todo que los propietarios eran acomodados, donde prevalecían las peores condiciones para poder desarrollar cualquier trabajo, sino todo lo contrario sucedía en las domésticas las que contaban con poco desarrollo.

Los trabajadores se contrataban por periodos de un año en agricultura o en la industria de la cerámica, del hierro, etcétera.

Son muchos los autores que describen la forma de trabajar en esa época ya que las condiciones no eran las más apropiadas, por citar alguno de estos escritores señalaré lo que menciona Ashton; "El duro contrato bajo el cual servían les daba cierta seguridad de empleo, e incidentalmente era una protección para no ser enrolados en el ejército de la Corona, cuerpo de pobre-reputación al cual se unían, por propia voluntad, sólo aquellos sin ninguna otra ocupación. Pero, esta seguridad implicaba la pérdida de toda libertad de movimiento; los mismos escoceses y los obreros de las salinas tenían subsistencia asegurada, pero la Ley y la costumbre los obligaban a trabajar en el mismo lugar y en la misma ocupación toda su vida. Aun en Inglaterra, donde tales condiciones de servidumbre habían desaparecido de tiempo atrás, era dudoso si la suerte del obrero especializado era preferible a la del simple trabajador o tejedor semiespecializado quien, si bien con frecuencia carecía de trabajo podía libremente cambiar de ocupación y, dentro de los

límites fijados por las leyes de residencia, su lugar de trabajo. (10)

Eran demasiado los problemas que se presentaban en el sector industrial, no faltaba el patrón que usaba pesas o medidas falsas, a cambio de ello pedían a los trabajadores que devolvieran mayor cantidad de telas o clavos. Otros no pagaban a tiempo, otros entregaban mercancías defectuosas o de baja calidad.

Pero por su parte los trabajadores también hacían trampas para apoderarse indebidamente de la materia prima; a pesar de las leyes aprobadas por el Parlamento, las cuales fueron expedidas en los años de 1703, 1740, 1749 y 1777, dichas leyes tenían la finalidad de terminar con el robo y la Ley de 1777 concedía al patrón el derecho de registrar tiendas o viviendas de sus empleados.

En muchas ocasiones los obreros se endeudaban con su patrón o prestamista por motivos urgentes tales como enfermedades, muertes o cambio de habitación. El prestamista tenía la facultad de cobrarse por medio de deducciones de salarios futuros y si no alcanzaba a cubrirse el adeudo los hijos del obrero debían trabajar sin salario. Era una situación muy injusta

(10) Ashton, T.S.; La Revolución Industrial; 3a. Edición; Ed.-FCE; México, D.F. 1970; págs. 59 y 60.

porque el trabajador pasaba varias urgencias a las que tenía que hacer frente y quedaba aprisionado lógicamente en deudas de por vida.

Aproximadamente durante los años 1700 a 1760 cuando todavía el capitalismo no había adquirido su madurez se dio un gran número de desempleados formado o compuesto por los limosneros, bandidos, prostitutas, borrachos, etcétera.

Es importante destacar los principales inventos de la Revolución Industrial que colaboraron al progreso y al engrandecimiento de capitales e industrias.

Es la máquina el instrumento que vino a sustituir la fuerza manual del hombre. Esta revolución da inicio con la invención de la máquina de vapor por James Watt, el empleo de dicha máquina en la industria algodonera, la cual permitió incrementar considerablemente y extender hacia todo el país la producción fabril e impulsó el desarrollo de los centros industriales.

James Hargreaves en el año de 1764 inventó la primera hiladora de algodón que sustituyó el trabajo de ocho hombres desplazando a la rueca.

El maquinismo vino a dar un cambio tanto económico, de comunicación y en la propia vida del hombre, llevando a cabo una

modificación en las relaciones de los hombres. En el aspecto de las comunicaciones el barco de Roberto Fulton, movido por las paletas de las ruedas, fue el primero que hizo una travesía impulsado por el vapor.

En los ferrocarriles Jorge Stephenson fue el creador de la locomotora, las cuales alcanzaban en un principio velocidades de 25 ó 40 kilómetros por hora que era una velocidad considerable ya que comparado con los coches tirados por caballos efectuaban el recorrido anterior en el transcurso de un día completo.

Se hizo posible la comunicación aérea con el invento de los hermanos Esteban y José Montgolfier en 1783 consistente en globos de aire caliente. Los hermanos Wilbur y Orville Wright usaron los primeros aviones con motor de explosión en 1903.

En la imprenta el vapor ahorró mano de obra y en unas cuantas horas se realizaba lo que antes se llevaba varios días; este progreso se vio aumentado por la invención de la rotativa que construyó el francés Marinoni, y el linotipo que ideó el norteamericano Mergenthales. Así se editaron en mayor número libros y periódicos y como resultado lógico la difusión se benefició enormemente.

A fines del siglo pasado la electricidad, con los dinamos eléctricos perfeccionó las máquinas y compitió ventajosamente-

con el vapor, y en la actualidad se ha ido perfeccionando al grado de ser vital para el desarrollo industrial.

Otros medios de comunicación importantes son: el telégrafo ideado por Samuel Morse en 1837; Graham Bell, norteamericano, creó el teléfono, el cual fue perfeccionado posteriormente por Edison; Jacque Daguerre inventó la fotograffa en 1838 descubriendo el modo de fijar las planchas metálicas formadas en la cámara oscura; Luis y Augusto Lumière el cinematógrafo en el año de 1894; Carlos Tellier fue el inventor de los frigorfficos.

Entre las consecuencias económicas de la Revolución Industrial se encuentran los grandes cambios en la industria y el comercio influyendo notablemente en el incremento de la población mundial. En el afán de conseguir materias primas y mercados las potencias mundiales quisieron extenderse más con el objeto de acaparar este campo.

Con la llegada de la Revolución Industrial se fue haciendo menos necesaria la mano de obra del trabajador, ya que era substituido por máquinas que rendían más. En la industria, en las fábricas aumentó la producción, pero, empezó a crearse una deshumanización, el trabajador se iba especializando, pero, al mismo tiempo se convertía en esclavo de la máquina. Se dictaron ordenamientos en favor de las sociedades anónimas que contaban con suficiente capital para levantar grandes fábricas

Es una época en la que poco importa la situación del obrero y mucho menos su protección.

Uno de los defectos que trafa consigo la fabricación en serie fue que la calidad de los artículos disminuyera, pero, al mismo tiempo sus precios eran accesibles a la mayor parte de la comunidad.

Gracias al perfeccionamiento de los medios de comunicación, se notó un gran avance en el comercio. También la banca se desarrolla notablemente porque se encuentra ligada a la industria, ya que en gran parte de ésta se mueve gracias a los créditos otorgados por las instituciones bancarias.

El capitalismo hizo desaparecer los pequeños talleres, -- sustituidos por fábricas en las que surgieron los capitalistas o propietarios y los obreros y los proletarios. Durante esta época existieron diversos tipos de capitalistas, tales como -- banqueros, profesionales, industriales, etcétera, que fueron -- los que acapararon la riqueza, esto les permitió dirigir la política y lucharon porque el gobierno no dejara de intervenir -- en los asuntos económicos.

La primera etapa del maquinismo industrial fue terrible -- para el obrero, víctima de toda clase de explotaciones a cargo del sector patronal, que afectaron a la salud, a la moral y a la institución de la familia, ya que también se vio afectada --

con la incorporación de la mujer y del menor de edad al trabajo y trajo como consecuencia su desintegración.

En el siglo XIX y principios del siglo XX, el capitalismo se va extendiendo con gran velocidad. Se sostiene en el liberalismo el lema francés "laisser-faire, laisser-passer" (dejar hacer, dejar pasar). Lo que trata de indicar dicho pensamiento es que al dejar al individuo libertad de acción según su capacidad e interés se podrá conseguir el interés social.

A partir de los años 1860-1880 el mundo recibe una división para ser repartido bajo la denominación de las grandes potencias, entre las que se encuentran los Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra, Francia, Alemania, Japón, entre otras.

Para la Revolución Industrial fue fundamental que existieran hombres capaces de resistir el mayor número de horas continuas laborando y es el Continente Africano quien se convierte en una zona proveedora de esclavos los cuales son transportados a América, aproximadamente 100 millones de negros salen de su natal Africa.

Como justificación de lo anterior nos señala Jiménez Alarcón: "Mucho se discutió acerca de la justificación de este movimiento, sus partidarios hablaban de la "carga del hombre blanco" (caracterizada alguna vez como el hecho de que el hombre blanco carga, para llevarlas a sus países, las riquezas del

hombre de color), de la misión civilizadora del europeo y de otros elementos del mismo tipo. En el fondo siempre se trataba de una misma cosa; del aumento de ganancias del gran inversionista... al hablar de la colonización de los siglos XV a XIX, hay que recordar un primer elemento consistente en que -- los recursos que sirvieron para industrializar a los países -- hoy desarrollados (acumulación originaria del capital), en --- gran parte fueron sustraídos los hoy atrasados, impidiendo así el avance de éstos. Y la propia inversión imperialista (incluyendo gran parte de la llamada ayuda al desarrollo) no es una devolución de estas riquezas, sino una forma de apoderarse de los nuevos bienes que producen los "atrasados", y de trasladar los, como ganancia, pago de servicios técnicos, etcétera, a -- los países imperialistas". (11)

De lo anterior podemos deducir que existía una descapitalización de los países denominados subdesarrollados y una dependencia constante a los imperialistas, los cuales se encargaban de fijar mercados, precios, etcétera.

Este sistema capitalista lleva aparejado los elementos de su propia destrucción; la riqueza desmedida de unos pocos y la pobreza de muchos ya que por lógica la riqueza engendra pobreza. La sobreproducción trajo como consecuencia las crisis económicas, citando la de 1929, la cual dio como resultado una --

(11) Jiménez, Alarcón y J.A. Amador; Primer curso de Educación Pre-Escolar y Primaria; Ed. SEP; págs. 84 y 85.

desocupación de más de 30 millones de trabajadores en el mundo.

A continuación señalamos algunas de las reglas y castigos impuestos en una fábrica de algodón cerca de Manchester, citado por Mr. y Mrs. Hammond:

- a) El hilandero que deje abiertas las ventanas pagará 1 chelín.
- b) El hilandero que deje el bote de aceite fuera de su sitio, pagará 1 chelín.
- c) El hilandero que esté sucio durante su trabajo pagará 1 chelín.
- d) El hilandero que esté enfermo y no puede encontrar otro que lo substituya, deberá pagar diariamente 6 chelines.

Analizando las reglas anteriores, nos demuestra lo injusto y absurdo que era este sistema por medio del cual le quitaban al trabajador lo muy poco que ganaba por el más mínimo descuido que éste tuviera. Cuando un trabajador moría por accidente de trabajo, en rarísimas ocasiones los parientes del muerto podían cobrar algo, ya que durante esa época la Ley disponía que se tenía que demostrar que la culpa había sido del patrón, lo cual era muy difícil de demostrar o probar. Los hechos mencionados con anterioridad fueron acontecidos durante la primera mitad del siglo XIX.

Las condiciones de trabajo en las fábricas inglesas, fueron de las más injustas, en cambio la situación en los Estados Unidos de Norteamérica, por causa de falta de mano de obra y-- la abundancia de terrenos, las condiciones que imperaban eran diferentes y sobre todo menos severas, por ejemplo, en 1817 la factoría principal de Fall River, tenía el siguiente horario:

- 1) El trabajo comenzará a las cinco de la mañana, si la luz lo permite.
- 2) Media hora para el desayuno de la mañana.
- 3) Media hora para el almuerzo a las doce.
- 4) Salida del trabajo a las siete y treinta de la noche.

Podemos deducir de lo señalado con anterioridad que la -- jornada laboral era de trece horas y media diariamente, con lo cual el trabajador terminaba agotado, fastidiado por llevar -- una vida en la que se dedicaba a trabajar todo el día sin poder convivir con la familia, con sus amistades, mucho menos pa ra poder descansar, para enfermarse y aún más sin aspirar a me jorar su vida económicamente.

Por lo que corresponde a los niños y a las mujeres si se compara con los pocos beneficios que obtenía el hombre, la situación es desventajosa para los primeros, ya que durante la-- época los varones tenían un salario aproximado de 85 centavos de dólar diariamente, en tanto que las mujeres y los niños -- percibían un salario aproximado de 2 a 4 centavos de dólar por

toda la semana.

Para fortuna de todos los trabajadores la situación ha --
cambiado, en la actualidad los beneficios y las garantías son--
mayores, aunque falta mucho por realizar, los logros obtenidos
tienen por objeto que el trabajador pueda contar con las mejo--
res condiciones tanto para él, como para los miembros que inte--
gran su familia.

CAPITULO II

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL MARCO INTERNACIONAL

- A) CONVENIOS DE LA OTI RATIFICADOS POR MEXICO,
EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- B) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN ALGUNOS PAISES
EUROPEOS.
- C) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN ALGUNOS PAISES
DE AMERICA LATINA.

A) CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR MEXICO, EN MATERIA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Antes y durante los inicios de la Revolución Industrial, los trabajadores eran objeto de una explotación desmedida, sobretudo en los estados más industrializados; esto trabajo como consecuencia la aparición de compromisos internacionales para crear leyes que los protegieran.

Francia e Inglaterra fueron los primeros junto con Alemania y Suiza, se reunieron hacia 1890 para crear leyes protectoras que fueron adaptadas como recomendaciones para reglamentar o prohibir el trabajo de mujeres y jóvenes, el trabajo dominical, el trabajo de niños.

En 1900, se creó la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo, con sede en Basilea, Suiza. Esta Asociación creó una Oficina Internacional del Trabajo, para recopilar, -- traducir y publicar textos de las leyes laborales de distintos países.

La Asociación convocó a dos conferencias que se efectuaron en Berna, Suiza, y donde se aprobaron dos convenios en --- 1906; uno para reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres en la industria y el otro prohibiendo el uso de fósforo blanco en la fabricación de cerillos, pues dicha substancia ocasionaba una enfermedad en los obreros de esta industria.

A estas reuniones asistieron únicamente representantes--- de los gobiernos de los países convocados.

Al término de la primera guerra mundial, se reunieron en Inglaterra, auspiciados por los movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña, sindicalistas de varios países donde solicitaron la integración tripartita para vigilar la aplicación de -- las disposiciones legales acordadas hasta ese momento y para-- que organizara conferencias internacionales para la creación - de normas laborales.

Las negociaciones de paz fueron plasmadas en el Tratado-- de Versalles, el cual en su XIII parte establece la fundación-- de la Organización Internacional del Trabajo. (12)

Entre las dos guerras la O.I.T., actuó independientemente de la Sociedad de las Naciones, estableciendo disposiciones sobre seguridad social, protección de la maternidad, jornada de-- ocho horas y hasta 1946 pasó a ser el primer organismo especia-- lizado de la Organización de las Naciones Unidas, reconociéndo-- le responsabilidad en las cuestiones sociales y laborales. Actualmente la integran ciento cuarenta y cinco países (dato de-- mayo de 1984).

La Organización Internacional del Trabajo nace en 1919 como la culminación de una serie de esfuerzos encaminados a huma-- nizar el mundo del trabajo. Desde este momento los derechos - de los trabajadores dejaron de quedar al manejo particular de-- cada estado, pasando a ser el resultado del acuerdo entre los-- trabajadores, los patrones y el gobierno.

México ingresó a la O.I.T. el 12 de Septiembre de 1931, - es decir, después de haber ingresado a la Sociedad de las Na-- ciones, adquiriendo los derechos y obligaciones de los demás - miembros.

(12) Convenios de la O.I.T. Ratificados por México; Publica-- ción de la STPS; Tercera Edición; Ediciones Gubernamenta-- les; México, D.F.; pág. 12

No obstante, durante la gestión del Presidente Plutarco--Elfas Calles (1925), se estableció la modalidad de designar --agregados obreros en la representación diplomática ante los di--versos países. El objeto que se perseguía era el de estudiar--cuidadosamente el desarrollo social de los países donde esta--ban comisionados, para rendir informes oportunos al Gobierno,--especialmente sobre la legislación del trabajo, previsión so--cial y en general sobre el movimiento obrero y al mismo tiempo, establecer relaciones entre esos países y los miembros de Méxi--co, debiendo de actuar principalmente ante las organizaciones--que tenían los Gobiernos para atender los asuntos existentes--con las relaciones obreras.

El deseo del Gobierno era, no sólo una fuente de informa--ción para su propio beneficio, sino para dar a conocer a las--organizaciones obreras del país lo que en esta materia se ha--cía en otras partes, de tal manera que esta labor sirviera de--orientación en la organización del trabajo en consecuencia con lo que se estaba haciendo en otros lugares. De esta forma el--Gobierno esperaba poder atender con más eficacia las necesida--des del país, teniendo fuentes de información que le permitie--ran auxiliar a los trabajadores. En esta época había agrega--dos obreros en los principales países Europeos y en América --del Sur. (13)

(13) Los Presidentes de México Ante la Nación; Editado por la--Cámara de Diputados; México, D.F. 1966; Tomo III.

La labor de los agregados obreros en el extranjero, revistió excepcional importancia, procurando el acercamiento entre los trabajadores de otros países y el nuestro, dando así ocasión al mejor conocimiento de nuestro pueblo en el exterior,-- así como de sus justas aspiraciones de mejoramiento laboral y material.

Atento el Gobierno a la conveniencia de coordinar su legislación con las disposiciones de otras naciones y a fin de lograr una firme garantía de permanencia de las conquistas realizadas por los trabajadores, envió una delegación por primera vez a la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Ginebra en 1933 y designando al efectos dos delegados oficiales, uno patronal, uno obrero y un asesor técnico en los términos-- establecidos por el reglamento correspondiente.

Al mismo tiempo, se comunicó a la Oficina Internacional-- del Trabajo su adhesión a nueve convenciones emanadas de las-- diferentes sesiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, debiendo señalarse especialmente la que se refiere a la enmienda del Artículo 393 del Tratado de Versalles, que otorga-- mayor representación en el seno de la citada conferencia a los gobiernos y a las organizaciones obreras de América.

El ingreso de nuestro país a la Liga de las Naciones y-- su participación en la Organización Internacional del Trabajo-- en Ginebra, le impusieron deberes que se tradujeron en una la-

bor de conjunto de casi todos los países del mundo, encaminada a establecer por medio de convenciones y acuerdos internacionales las nuevas bases de justicia social.

El primero de septiembre de 1935 el Presidente Lázaro Cárdenas del Río, informaba a la Nación: "Se ha logrado una más-- amplia y eficaz colaboración de nuestro gobierno con la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra y con la Unión Panamericana manteniendo un delegado ante la primera y constantes relaciones con la segunda, sobre situaciones y recomendaciones-- confirmadas en los acuerdos que se adoptaron en la VII Conferencia Internacional Americana, que aprobó a propuesta de México, la creación del Instituto Interamericano del Trabajo. Nueve convenciones aprobadas por las Conferencias Internacionales de Ginebra han sido ratificadas por nuestro Gobierno, según resoluciones del Honorable Senado y están en preparación los informes para solicitar la ratificación de otras nueve. México-- concurre por medio de una delegación completa a la XIX Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en julio último". (14)

Los convenios al igual que los tratados están sujetos a-- ratificación y cuando un Estado ha ratificado un convenio se-- promete a acatar sus disposiciones. Las recomendaciones no re

(14) Los Presidentes de México Ante la Nación; Editado por la Cámara de Diputados; México, D.F. 1966; Tomo IV.

quieren de ratificación, generalmente complementan disposiciones de algunos convenios, o bien, tratan sobre cuestiones que no se prestan a obligación formal. Su finalidad consiste en estimular y orientar la acción nacional de determinados aspectos laborales.

Ya sean convenios o recomendaciones, los Gobiernos deben someter a sus respectivos órganos legislativos, para que surtan efectos. Una vez ratificado un convenio por los Gobiernos, la O.I.T. debe vigilar su cumplimiento y el Gobierno de adecuarlo a su legislación. Cuando los Convenios o Recomendaciones no han sido ratificados, se puede solicitar a los Gobiernos, que comuniquen a la O.I.T. en qué grado se han adoptado a la legislación o práctica nacional, o que expongan las dificultades que existen para su aplicación.

El contenido de los Convenios es muy variado, al igual que los problemas tratados. Algunos tienen por objeto proteger la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzado, la eliminación de discriminaciones en materia de empleo, promoción de pleno empleo, condiciones de trabajo, protección de la salud, seguridad de los trabajadores y acceso a la formación profesional que es el tema de nuestro trabajo.

La O.I.T. procura ayudar a cada país miembro a integrar su legislación laboral de acuerdo a sus necesidades y realidades económicas. Es la única institución internacional en la--

que gobiernos, sindicatos y organizaciones patronales cooperan en plano de igualdad para la creación de principios que busquen contribuir al progreso económico y social de cada país, -- así como el bienestar de los individuos. Su obra es de prevención, intenta con sus estudios y normas evitar conflictos entre los factores de la producción, sin embargo, al respetar la libre determinación de los pueblos, no puede obligar a ninguno de ellos a acatar las disposiciones por ella propuestas.

Nuestro país ha ratificado sesenta y cinco de los ciento-cincuenta y ocho convenios adoptados hasta 1984, por la O.I.T. Los instrumentos ratificados por México, contienen importantes aspectos en la actividad laboral, como son: Condiciones de Trabajo, derechos humanos, seguridad social, trabajo de mujeres y menores, etcétera. (15)

Nuestra Constitución concede al Presidente de la República, la facultad de celebrar Tratados con las potencias extranjeras, en la fracción X del Artículo 89, indicando que se deberán someter a la ratificación del Congreso Federal.

En esta forma el poder legislativo, concurre y se hace corresponsable con el Presidente del País al aprobar los Tratados Internacionales; pues estando integrado el Senado por representantes de los Estados, es necesaria su participación ---

(15) Convenios de la O.I.T. Ratificados por México; Publicación de la STyPS; Tercera Edición; México, D.F.; pág. 16.

pues su aplicación tendrá lugar en todo el territorio nacional.

Entendemos por Tratado Internacional, el acuerdo habido-- entre dos o más Estados para regular sus relaciones recíprocas sobre determinada materia. Las Convenciones Diplomáticas son-- también Acuerdos Internacionales, pero que se celebran sin la-- solemnidad que caracteriza a los Tratados.

El Artículo 133 de nuestra Constitución expresa que: "Es-- ta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la --- Unión".

Así pues, en materia laboral el Artículo Sexto de la Ley-- Federal del Trabajo, establece que los tratados celebrados y -- aprobados en los términos del Artículo 133 Constitucional se-- rán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de su vigencia.

Una de las preocupaciones más significativas de la Orga-- nización Internacional del Trabajo es la referente a la Capacitación y Destreza humana para el manejo de maquinaria. Es así como encontramos el Adiestramiento y Capacitación de los Trabajadores, previos a su operación. Un ejemplo de ello son los-- convenios número 53 Sobre los Certificados de Capacidad de los

Oficiales, 1936; que entró en vigor en México en septiembre de 1940 y otro el número 62 Sobre las Prescripciones de Seguridad (edificación) de 1937, con vigencia en México a partir de julio de 1942.

El número 53, se aplica a todos los buques mercantes matriculados en el Territorio donde se halle en vigor este Convenio y que se dediquen a la navegación marítima y se refiere al establecimiento de un mínimo de capacidad profesional exigible a capitanes, oficiales de puente y maquinistas a bordo de estos barcos.

El Artículo Tercero de dicho Convenio expresa que estas personas, para ejercer funciones inherentes a su puesto deben poseer un certificado que pruebe su capacidad, expedido o aprobado por la autoridad pública del territorio donde el buque está matriculado.

El Artículo Cuarto indica que nadie podrá recibir un certificado de capacidad entre otros requisitos: b.- Si su experiencia profesional no ha alcanzado el mínimo exigido para su obtención y c.- Si no ha aprobado los exámenes correspondientes para tal fin.

Este Convenio establece sanciones disciplinarias y penales contra las personas que contraten al personal de una embarcación que carezcan del documento indicado, contra los mismos-

trabajadores que por medios ilícitos o fraudulentos obtengan el certificado respectivo y sobre todo a la persona que permita trabajar a operarios que no cubran el requisito de tener certificado.

El Convenio Número 62 indica, que considerando que la industria de la edificación presenta grandes riesgos de accidente y que es necesario reducir estos accidentes, en virtud de su impacto económico y humano, expresa en su Artículo Trece:-- 10.- Todo conductor de grúa o de otro aparato elevador deberá estar debidamente calificado para ejercer su trabajo.

Todos los expertos en la materia, han considerado que la mejor capacitación es la que se recibe en un medio idóneo y lo más cercano a las condiciones reales donde va a ejecutarse el trabajo cotidianamente. La O.I.T. haciendo eco de estas apreciaciones las recoge en el Convenio Número 45.- Sobre el trabajo subterráneo (Mujeres) 1935, que indica su vigencia en nuestro país en febrero de 1939 y en el que se prohíbe el trabajo personal de sexo femenino en trabajos subterráneos de las minas con excepción de:

Artículo 3o.- La Legislación Nacional podrá exceptuar de esta prohibición: Fracción c).- A las mujeres que durante sus estudios realicen prácticas en la parte subterránea de la mina, a los efectos de la formación profesional.

La práctica de la capacitación y el adiestramiento llevan implícita la enseñanza de las normas elementales de seguridad, para la ejecución de maniobras o manejo de maquinaria durante la jornada de trabajo.

El Convenio Número 115.- Relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, que entró en vigor en México el 19 de octubre de 1984, expresa en su Artículo 90.- "Se deberá instruir debidamente a los trabajadores directamente ocupados en trabajos bajo radiaciones, antes y durante su ocupación en tales trabajos, de las preocupaciones -- que deben tomar para su seguridad y para la protección de la salud, así como de las razones que las motivan".

En su parte correspondiente el Convenio 134 relativo a la Prevención de los Accidentes del Trabajo de la Gente de Mar, -- establece en su Artículo 90.- 1.- La autoridad competente habrá de fomentar y, en la medida que sea apropiado, en virtud de las condiciones, nacionales, garantizar la inclusión de accidentes y protección de la salud en el trabajo, en los programas de las instituciones de formación profesional para todas las categorías y clases de gentes de mar; esta institución deberá formar parte de la enseñanza profesional. 2.- Asimismo -- deberán adoptarse todas las medidas apropiadas y viables para informar a la gente de mar acerca de los riesgos particulares, por ejemplo, mediante avisos oficiales que contengan las correspondientes instrucciones.

El Convenio 152.- Sobre Seguridad e Higiene en los Trabajadores Portuarios, vigentes en nuestro país a partir del 10-- de febrero de 1983 nos dice en su Artículo 4o.- La Legislación Nacional deberá disponer que se tomen respecto de los trabajadores portuarios, medidas conforme a la parte III del presente Convenio con miras a:

c).- Proporcionar la Información, Formación y Control necesarios para asegurar la protección de los trabajadores contra el riesgo de accidentes o de daño para la salud a causa -- del trabajo o durante éste.

2o.- Las medidas que se tomen para aplicar el presente -- Convenio deberán comprender; entre otras; r).- Formación de -- los Trabajadores.

Otro Convenio importante en esta materia es el Convenio-- Número 155.- Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, en vigor a partir del primero de febrero de 1983, en el que en su Artículo 14 indica: "Deberán -- tomarse medidas a fin de promover, de la manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las -- cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, -- en todos los niveles de enseñanza superior técnica, médica y-- profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores".

El Artículo 18 expresa que: Los empleadores deberán prevenir, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Este artículo obliga a los patrones a efectuar simulacros periódicos, de siniestros como incendios o temblores para que los trabajadores en su oportunidad, sepan cómo actuar, lo que implica una capacitación permanente y aplicación actualizada de técnicas modernas de equipo, primeros auxilios, traslado de accidentados, etcétera.

El Artículo 19 del mismo Convenio dice: Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales: d).- Los trabajadores y sus representantes reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo.

Lo más probable es que al seno de la O.I.T., lleguen proposiciones para legislar a nivel internacional, sobre asuntos que ya están funcionando satisfactoriamente en los Estados Miembros que hacen la propuesta o en otras cuya legislación laboral se encuentra más avanzada.

En los casos de los Convenios Número 140.- Sobre Licencia Pagada de Estudios. 1974 y Número 142.- Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975, los que entraron en vigor en nuestro país en febrero de 1978 y junio de 1979 respectivamente.

El Convenio 140.- Nos indica que: Tomando nota que el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclama que toda persona tiene derecho a la educación, tomando nota de las disposiciones existentes en las Recomendaciones Internacionales del Trabajo, en materia de Formación Profesional que prevén licencias temporales para los trabajadores, para -- que participen en programas de educación y formación permanente en relación con el desarrollo científico y técnico exigen -- una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y formación; entre otras consideraciones la O.I.T., adopta este Convenio.

La Licencia Pagada de Estudios, significa, una licencia-- concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones adecuadas.

El Artículo 20.- de este Convenio establece que cada miembro deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia-- pagada de estudios con fines:

- a).- De formación profesional de todos los niveles.
- b).- De educación general, social o cívica.

El Artículo 30. nos dice que dicha política deberá tener-

por objeto, contribuir, según modalidades diferentes si fuera preciso:

a).- A la adquisición, desarrollo y adaptación de las calificaciones profesionales y funcionales y al fomento del empleo y de la seguridad en el empleo en condiciones de desarrollo científico y técnico y de cambio económico y estructural;

b) A la promoción humana, social y cultural de los trabajadores;

c) A la participación activa y competente de los trabajadores y de sus representantes en la vida de la empresa y de la comunidad; y

d) De manera general, a favorecer una educación y una formación permanentes y apropiadas que faciliten la adaptación de los trabajadores a las exigencias de la vida actual.

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo del 23 de diciembre de 1969, ya recoge esta inquietud en la fracción XIV-- del Artículo 132 en los siguientes términos:

Son obligaciones de los patrones:

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y-- menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sos-

tener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas.... Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiere becado, durante un año por lo menos.

En el caso específico de la Comisión Federal de Electricidad, en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con el entonces Sindicato Nacional de Electricistas Federales, el 2 de enero de 1957, establece en su cláusula Septuagésima Quinta, - que: La Comisión hará por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa, de acuerdo con la categoría del trabajador, siete becas para su perfeccionamiento en Instituciones del País o extranjeras, que designará el Sindicato.-- El curso de perfeccionamiento no deberá ser mayor de doce meses con objeto de dar oportunidad al mayor número posible de trabajadores.... El trabajador que haya disfrutado de esta prerrogativa deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años a la Comisión.

Como se puede observar, pasarían más de 10 años para que la Ley estableciera esta conquista de los trabajadores electricistas.

La Conferencia General de la Organización Internacional-- del Trabajo convocada en Ginebra, por el Consejo Administrativo de la Oficina Internacional del Trabajo, congregada el 4 de junio de 1975, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos, -- orientación profesional, adopta el Convenio Sobre Desarrollo-- de los Recursos Humanos, 1975, el cual en su Artículo 1o.- expresa que: Todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica-- políticas y programas completos y coordinados en el campo de-- la orientación y formación profesionales, estableciendo una es-- trecha relación entre este campo y el empleo.

Estas políticas y estos programas deberán aplicarse me--- diante métodos adoptados a las condiciones nacionales, tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo, de comprender su me-- dio de trabajo y el medio social y en influir individual o co-- lectivamente sobre éstos. Deberán alentar y ayudar a todas -- las personas en un plan de igualdad y sin discriminación algu-- na, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en-- su propio interés y de acuerdo con las aspiraciones, teniendo-- presente al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

El Artículo 2o.- del mismo Convenio indica que: Para al-- canzar estos objetivos, todo miembros, deberá establecer y de-- sarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de--- enseñanza general, técnica y profesional, así como de orienta-- ción escolar y profesional y de formación profesional, tanto--

del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste. (16)

En el caso de nuestro país, sistemas de enseñanza abierta en alfabetización, enseñanza primaria, secundaria, preparatoria y profesional, establecidos en los contratos colectivos de las empresas como la Comisión Federal de Electricidad y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., en Liquidación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su Artículo 132 indica:

"Son obligaciones de los patrones:

Fracción XV.- Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, y Distrito Federal".....

Actualmente en nuestro país la capacitación y adiestramiento constituyen un sistema completo, obligatorio para patrones y trabajadores y como veremos en el capítulo correspondiente, en la Comisión Federal de Electricidad con el apoyo decidido del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, se viene aplicando desde principios de la década de los sesenta.

(16) Convenios de la O.I.T. Ratificados por México: STyPS; pág. 69

La Recomendación Número 117 de la O.I.T. aprobada en junio de 1962 nos define la Formación Profesional como toda acción que permita a un individuo adquirir o desarrollar los conocimientos necesarios para ocupar un puesto de trabajo o para ser promovido, sea o no por primera vez, en cualquier rama de la actividad económica. (17)

En tales circunstancias es un proceso continuo de transformación, que parte de individuos con un cierto nivel de capacitación y que los conduce a un nivel más alto, a fin de hacerlos social y económicamente útiles, capaces de aumentar la productividad nacional y de elevar por este medio su nivel de vida.

Es como lo indica la propia Recomendación: "La formación es un proceso que continúa durante toda la vida profesional de un individuo conforme a sus necesidades individuales y de miembro de la comunidad".

En nuestro país para referirnos a la Formación Profesional se emplean los términos Capacitación y Adiestramiento, como lo establece nuestra Constitución y la Ley Federal del Trabajo como lo analizaremos en el Capítulo correspondiente.

(17) Manual de Capacitación Sindical Sobre Formación Profesional; Módulo 3; Editado por el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo; México, D.F. 1976; pág. 42.

B) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN ALGUNOS PAISES EUROPEOS

En los países europeos, se le ha otorgado una gran importancia capital a la capacitación y el adiestramiento para el trabajo al que determinan de manera general, como formación profesional.

Como el fin de dar satisfacción a la demanda de obreros capacitados, se ha implementado en todos los países europeos, cursos de formación profesional que en la mayoría de los casos son impartidos por instituciones especializadas, las cuales cuentan con aportaciones económicas para su sostenimiento, de diversas organizaciones de empleadores, así como parte del Estado.

En Francia existen normas legales sobre la mencionada materia, desde el día 16 de julio de 1971, aunque el tema se le denomine de manera diferente (Formación Profesional), la cual tuvo sus últimas reformas en el mes de julio de 1978, con el propósito de ampliar sus miras y efectos.⁽¹⁸⁾

Del día 19 al 30 de noviembre de 1979, tuvo lugar en las ciudades de Turín, Madrid y París, el Coloquio Internacional Sobre la Interacción Entre el Gobierno y las Organizaciones de

(18) Tena Morelos, Adolfo. Aspectos Políticos de la Capacitación y Adiestramiento; Editorial Coparmex; México, D.F. - 1979.

Empleadores y de Trabajadores en Programas de Formación Profesional, organizado por la Organización Internacional del Trabajo así como por el Centro Internacional de Perfeccionamiento-- Profesional y Técnico de Turín y el Centro Internacional de Investigación y de Documentación sobre Formación Profesional --- (CINTEFOR), contando con el apoyo y orientación del subdirector general de la Organización Internacional del Trabajo.

A dicho coloquio asistieron algunos países europeos como: España, Francia, Gran Bretaña, Italia y la República Federal de Alemania.

Como fundamento esencial se indicó que el principio del tripartismo significa la participación del gobierno, los empleadores y los trabajadores, en este caso, esta interacción-- se encuentra encaminada a la solución de los problemas que emanan de las relaciones laborales, en la planificación de los recursos humanos y en la capacitación profesional de la fuerza productiva.

Podemos señalar sin temor a equivocarnos, que el principio del tripartismo se encuentra rodeando todas las actividades de la Organización Internacional del Trabajo, desde su fundación en el Tratado de Versalles en el año de 1919, no sin haber padecido temporarias crisis a lo largo de la existencia de la Organización.

Jean Vigier, en su carácter de Director del Centro de Estudios Superiores de París, en el año que se realizó el coloquio, nos indica que el centro de estudios en cuestión, está dirigido en forma paritaria y es tal vez el mayor de Francia-- dedicado a la Formación Continuada, sin contar a los que dependen directamente del Estado. El Centro de Estudios Superiores Industriales (CESI), tiene dos establecimientos que se dirigen a la formación de técnicos, mediante la capacitación continuada de obreros y capataces.

Al respecto señaló tres características distintivas del Centro, a saber:

Primera.- Que tiene un consejo de administración compuesto por mitades, por representantes de las 300 mayores empresas en Francia y en las organizaciones patronales, por una parte, y de las cinco organizaciones sindicales de los asalariados -- por la otra. El Presidente del Consejo de Administración es -- alternativamente, un representante patronal y un representante sindical que cambian cada tres años.

La participación del Estado está asegurada por la presencia en el Consejo de Administración, de un funcionario que cumple actividades de consulta y de control financiero; ello se explica porque el 45% de los recursos del Centro proviene del Estado, para financiar la formación de personas que buscan empleo.

Segunda.- La Organización Regional significa que el Centro está descentralizado de las grandes ciudades francesas, e incluso en ciudades pequeñas, para que las personas tengan facilidad para recibir la formación.

Tercera.- En esta característica nos indica que el Centro tiene tres tipos de acciones, a saber:

1.- Acciones de Promoción, en las que se parte de lo que los individuos son, para permitirles acceder a la promoción y transformarse en capataces y en técnicos, sin romper los lazos que los unen con su medio de origen, aspecto que resulta de su importancia.

2.- Acciones de Reconversión, para permitir el cambio de actividad.

3.- Acciones de Intervención, en las que se realiza a pedido de las empresas o de los comités de empresa, para realizar en las mismas acciones de formación.

Estas acciones también son cumplidas en el exterior, en los que se llevan a cabo las mismas acciones que en Francia, en relación a la formación profesional.

Las empresas en ese país deben dedicar a la formación profesional el 1% de los salarios brutos por año. Cuando la em--

presa no hace bastante al respecto de la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, el dinero va directamente al Tesoro público, lo que significa que no se dedica a la formación, sino al gasto público. Es realmente un impuesto y no hay ningún control de los empleadores o de los sindicatos sobre el dinero no gastado por el Estado.

El mismo Jean Vigier nos expresa que existe un acuerdo clásico, entre la dirección de la empresa y el comité de empresas, por lo que es raro que el plan de formación sea motivo de conflicto en una empresa.

La formación profesional en Francia, está organizada de 2 maneras diferentes; para los jóvenes, dentro del marco de la formación inicial y para jóvenes y adultos ya ocupados, dentro del marco de la formación continua.

La primera forma parte del sistema de enseñanza inicial y su responsabilidad recae esencialmente sobre el Estado, que es quien en forma fundamental la financia y la coordina, con el apoyo de las Comisiones Organizadas de los Niveles Nacional, Regional y Local, a las cuales se consulta en cuestiones dirigidas a prestar el tipo de formación profesional que puede ofrecerse a los jóvenes.

Por el contrario, el otro tipo de formación profesional, o sea, la continua, está organizado dentro del marco del acuer

do entre los interlocutores sociales; comprenden a quienes cumplen una actividad profesional; sean o no asalariados y los --trabajadores que buscan empleo. Ofrece posibilidades de formación muy variadas y habilita a los jóvenes que han dejado la--educación y desean insertarse en la vida profesional para que--traten de obtener un empleo.

Aunque algunas personas hablan de que existen medios coercitivos para llevar adelante la política de la formación profesional, la misma no se presta, porque el legislador sólo interviene para aprobar acuerdos que al respecto fueron tomados por los interactores sociales, por ejemplo, la Ley de 1971, sólo --oficializó los acuerdos que en el año de 1970 fueron firmados--por los patrones y por los centrales sindicales.

La Ley de 1971, creó la obligación de las empresas de financiar la formación y el derecho de los trabajadores a gozar--de licencias para tal propósito.

La educación permanente y la promoción social, cobraron --un fuerte impulso con la legislación sobre la licencia para la Formación, la que aseguraba al trabajador recibir un salario--mientras se encontraba capacitándose para el trabajo.

En el país de Rumania, la educación de los jóvenes es ---obligatoria y se extiende a lo largo de 12 años, al término de los cuales se procede a su incorporación a los programas de --

formación profesional, la cual también es obligatoria, pero -- asegura para los capacitandos el logro inmediato de un puesto de trabajo relacionado con la capacitación recibida.

El 80% de los programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, o sea, la mayor parte de ellos, se cumple en las empresas donde la participación es operativa y bipartita, de la dirección de la empresa nacionalizada y de los sindicatos.

Al respecto de lo anteriormente señalado, es prudente señalar que los sindicatos en Rumania se encuentran organizados por ramas industriales y agrupan a todos los trabajadores que integran a la misma, de igual manera que todas las ramas industriales integran a su vez la Unión General de Sindicatos.

En lo general, lo asentado al respecto al tema de estudio en lo concerniente a Francia, resulta aplicable a casi la totalidad de los países que integran la Comunidad Europea de Naciones.

Cabe apuntar como final de este punto, que Lorenzo de Rota, expuso una fuerte crítica en el Coloquio Internacional sobre interacciones entre el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores en programas de formación profesional mencionado, el vocablo de uso común en nuestro país en relación a la formación profesional, "Adiestramiento", al seña--

lar que en el país de Italia se descubrió con retardo que los únicos que se adiestran son los animales o las bestias, mientras que los hombres se forman para el trabajo, no es objeto del presente trabajo estudiar e investigar la validez o no de dicho término, por lo que únicamente he realizado el señalamiento apuntado.

C) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN ALGUNOS PAISES DE AMERICA LATINA

El desarrollo socioeconómico de todo país requiere de la formación continua de los individuos que participan en las actividades productivas, con el propósito de que ejecuten con eficacia la labor que desempeñan o van a desempeñar. Mediante esta formación se logran diversos objetivos de desarrollo, tanto individual como social, a saber; que la formación profesional de los trabajadores a niveles más altos por mayor preparación; tengan la posibilidad de percibir una remuneración o salario más elevado, que se traducirá en un mejoramiento de sus condiciones de vida; que se disponga del personal necesario para la introducción de nuevas tecnologías; que aumente la producción y la productividad; y se obtengan productos de más calidad.

En Latinoamérica también, en general, la formación de los trabajadores se denomina "Formación Profesional", y es un pro-

ceso de capacitación de los adolescentes, jóvenes o adultos -- que no están realizando estudio en los niveles educativos formales, durante el cual adquieren conocimientos científicos y tecnológicos, habilidades, hábitos y actitudes que, al integrarse, originan formas de conducta apropiadas para el trabajo que realizan, es decir, efectúan con éxito un aprendizaje.

Para atender esta capacitación se ha constituido en los países organismos específicos de formación profesional que, -- por su estructura compleja, son verdaderos sistemas, paralelos al sistema educativo establecido. En realidad, por su carácter esencialmente educativo, aunque no esté integrado orgánicamente al mismo, y entendido éste en su sentido más amplio y no puramente estructural.

Dentro del sistema de formación profesional se han creado los llamados Programas o Cursos de Aprendizaje, que capacitan a los adolescentes y jóvenes que carecen de formación para el trabajo, debido a su situación de marginación del sistema educativo, y tienen necesidad de incorporarse a la vida económica.

La formación profesional en un principio se preocupó por la preparación de la mano de obra, comprendiendo por ésta al personal que ejecuta directamente el trabajo manual, pero puesto que en la actividad de producción participan también elementos técnicos, de supervisión y dirección, es decir, los llamados cuadros medios y superiores, la formación profesional ha -

extendido su acción a la preparación de estos cuadros.

La formación profesional, en un sentido estricto, es la formación para el trabajo que se da a los adultos que ya están realizando una actividad laboral, por ello ocupa un lugar importante en el contexto de la educación de adultos.

A) Establecimiento de la Formación Profesional en Latinoamérica

La relación entre desarrollo socioeconómico y nivel de preparación profesional de los trabajadores empezó a ser considerada en Latinoamérica desde la década de los cuarenta, por tres países cuya economía se desarrolló de manera sobresaliente en esa época, ligada a la Segunda Guerra Mundial; Argentina Brasil y Uruguay. Estos países establecieron los primeros organismos o sistemas latinoamericanos de formación profesional.

Después de un largo periodo de trece años, a fines de la década de los cincuenta, la formación profesional se fue instituyendo sucesivamente en los otros países.

B) Objetivos de la Formación Profesional

El análisis de los objetivos expresados por los organismos de formación profesional existentes en América Latina, demuestra que este aspecto no ha recibido la suficiente atención y, por lo tanto, se observa en algunos, un número reducido de fines, en otros la omisión de objetivos importantes, y en gene

ral la falta de precisión en su exposición. Muchas de las acciones que los diferentes organismos están realizando no encuentran su fundamento en los objetivos expresados, es decir, se llevan a cabo sin objetivos explícitos.

El elemento común a todos los objetivos es que la formación profesional se imparta tanto en los trabajadores adultos-en servicio con fines de adiestramiento, perfeccionamiento o especialización, como a los jóvenes para su formación a la que se denomina "Capacitación y Adiestramiento". Un organismo menciona como objetivos la capacitación personal desocupado y subempleado, y la contribución a la reconversión profesional y a la rehabilitación de trabajadores para reincorporarlos a la vida del país.

Lo anterior demuestra, pues, que la fijación de objetivos de la formación profesional debe ser motivo de mayor atención por parte de los responsables de este servicio, tomando en cuenta su papel en el desarrollo, el tipo de actividades que la caracterizan, las tendencias impuestas por los avances tecnológicos y los cambios sociales, y su proyección hacia el futuro.

C) MODALIDADES DE FORMACION PROFESIONAL

Toda persona que participa en la vida económica activa,--

es decir, que desempeña un trabajo remunerado para producir -- bienes o servicios, debe tener preparación para realizar con -- eficacia su actividad laboral. Esta preparación es proporcionada por el sistema educativo formal a partir del nivel de educación media en sus escuelas de enseñanzas tecnológicas o de -- formaciones diversas, y continuas en el nivel de enseñanza superior en todas las ramas que lo constituyen. En los países -- que integran América Latina, un número elevado de adolescentes y jóvenes no reciben la formación suficiente para ingresar al -- trabajo con un nivel de calificación, debido a muy diversas -- circunstancias (imposibilidad para continuar los estudios, terminación de una educación que no los ha preparado adecuadamente, etcétera). Esta población insuficientemente preparada, -- por lo general se incorpora al trabajo a partir de los 14 años de edad (la edad varía según el país), por lo cual es necesario capacitarla cuando ya está en servicio, mediante programas de formación profesional adecuados a su edad.

Por otra parte, trabajadores que sí recibieron formación -- básica requieren de cursos para perfeccionarse, especializarse o actualizarse. Otro grupo que demanda formación profesional -- son los trabajadores independientes que desean prepararse a un nivel de semicalificación. Como consecuencia de los requeri-- mientos anteriores, la formación profesional presenta diversas modalidades.

Aprendizaje.- Formación que se da a los adolescentes y jó

venes entre los 14 y los 18 años de edad (la edad varía según el país), para que ejerzan ocupaciones calificadas. Estos sujetos, carentes de capacitación para el trabajo, se denominan -- "aprendices" y deben estar colocados en una empresa, anteriormente un contrato especial y una remuneración inferior al salario mínimo. El aprendizaje se realiza conforme a un programa que comprende conocimientos técnicos y prácticos, el aprendizaje está considerado como el medio más completo de formación -- profesional.

Adiestramiento.- Formación de trabajadores adultos insuficientemente preparados en la actividad que realizan, con el objeto de que alcancen el nivel de eficiencia propio de su ocupación, es decir, el nivel de calificación. El término de adiestramiento se utiliza en Brasil, Perú y Venezuela; se emplean -- como sinónimos de éste los términos "formación" (Venezuela), -- "complementación" (Colombia) y "calificación" (Perú). La ---- O.I.T. designa a esta formación con el término de "Formación-- de Base", en todas sus publicaciones. (19)

Especialización.- Formación de trabajadores destinados a reforzar, desarrollar y profundizar los conocimientos y las capacidades adquiridas en la formación de base, elevando su nivel hasta la obtención de las calificaciones completas que re-

(19) Resúmenes CIRF: GENEVE; Volumen No. 8; México, D.F.; pág. 11-15.

quiere una profesión o empleo.

Perfeccionamiento.- Formación de trabajadores adultos a partir de nivel de calificación, para ampliar los conocimientos y habilidades adquiridos en el adiestramiento. El perfeccionamiento incluye la actualización, que les permite estar al corriente de las innovaciones más recientes de su profesión.

A medida que la formación profesional se ha ido desarrollando en cada país, se ha diversificado, estableciéndose nuevas modalidades. Todas las actividades de la formación profesional tienden a una promoción del trabajador, a corto o largo plazo, por lo que lo preparan para ejercer funciones de mayor responsabilidad y de nivel jerárquico más alto que las que desempeña.

D) MARCO JURIDICO

Para tratar este punto es necesario tener presente la significación que en las Constituciones Políticas y los tratados o convenciones internacionales sobre trabajo tienen en cada país o región además no sólo como una fuente material o formal del derecho aplicable a las relaciones laborales.

Las normas constitucionales están referidas a tres cuestiones principales, a saber; Los principios y fundamentos de--

la educación, las referencias concretas a la formación profesional y las que fijan las grandes directivas en materia de -- trabajo en cuanto le son aplicables.

Los Principios y Fundamentos de la Educación.- El reconocimiento expreso de el derecho a la educación aparece con un-- particular énfasis en la mayoría de los textos actuales, como-- por ejemplo: Cuba, Artículo 50; Paraguay, Artículo 89; Brasil, Artículo 166. Esta idea está implícita en otras Constitucio-- nes, y en todo caso, la educación aparece definida como fun--- ción primordial de todos los Estados.

Sobre los fines de la educación, suelen estar ampliamente expuestos, como por ejemplo, las Constituciones de Guatemala,- Ecuador y Perú se plantea por lo general la idea de que debe-- servir al desarrollo integral de la personalidad. En la Cons-- titución de Paraguay se hace una consideración práctica del de-- recho de capacitar, en su Artículo 89 en el cual se indica que la capacitación es para luchar por la vida, sin mengua del de-- sarrollo de las aptitudes espirituales y físicas.

En otros países como Bolivia, Costa Rica, Guatemala y el-- propio Perú, tienen referencias a modalidades de formación pro-- fessional, Cuba declara la igualdad de condiciones de educación de adultos la enseñanza técnica y profesional, la capacitación laboral y los cursos de educación superior para los trabajado-- res. Bolivia, Cuba, Ecuador, México, Paraguay y Venezuela, ha

cen alusión a que la enseñanza primaria impartida por el Estado debe ser gratuita.

La Constitución de Brasil, contiene en su Artículo 178, - disposición idéntica a la contenida en la Fracción XIII del -- Artículo 123 de nuestra Carta Magna, en lo relacionado a decre- tar la obligación de las empresas de proveer los servicios de- educación general. En Brasil, el Sistema Nacional de Forma--- ción Profesional, instituido por el Decreto 77.362 del primero de abril de 1976, tiene como organismo de cabecera, un Consejo Federal, el cual es competente para decidir sobre la aproba--- ción de estudios, planes y programas, proyectos y directrices- de la política nacional de formación profesional.

Por otra parte, como sabemos, Cuba ha basado su economfa- en una forma de planeación centralizada y, en cumplimiento a-- ello, la Ley número 1.272 de fecha 6 de junio de 1974, se abre con la declaración que expresa que deberá aplicarse una polfti- ca estatal únicamente en materia de capacitación y adiestra--- miento para lograr el mejor desarrollo en su economfa nacional, además señala que el Ministerio de Educación tiene responsabi- lidad y autoridad de orientarla y dirigirla.

Desde el punto de vista filosófico, se advierte en los -- sistemas, Brasileño y Chileno, una confianza bastante grande-- en que la actitud de la empresa privada puede llevarse adelan- te el esfuerzo nacional encaminado a la formación profesional--

de los trabajadores, hasta el punto de aceptar compartir el --
gasto, con la única condición de que los programas proyectados
resulten de su agrado.

El Sistema Peruano, no otorga una representación al inte--
rés profesional, dejando todas las responsabilidades destina--
das a la Orientación Técnica en Organismos de Coordinación Ad--
ministrativa, bajo la directriz del Ministerio de Educación.

En Argentina, la Ley número 12.921 a través de la cual se
estipula el aprendizaje y trabajo de los menores, que se en---
cuentra muy relacionado con el tema de capacitación y adiestra
miento para el trabajo, en su artículo primero se concede la--
facultad de parte del Estado para la vigilancia, control y di--
rección del trabajo y aprendizaje de los menores de 14 a 18 --
años de edad, a la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orienta--
ción.

También expresa la mencionada Ley en cuestión, facultades
a dicha Comisión en el sentido de entregarse a los educandos a
la finalización de los cursos un certificado especial. La men--
cionada Comisión podrá por su cuenta o coordinar con Ministe--
rios o Instituciones, la organización de colonias, escuelas---
para resolver el problema de menores incapacitados, deficien--
tes, huérfanos o abandonados, bajo un Régimen Mixto de Enseñan--
za y Producción y una organización que permita la integral ---

atención; médica, pedagógica, moral y profesional del menor. (20)

El aprendizaje de un oficio o profesión es la adquisición por medio del estudio, imitación u observación, de los conocimientos fundamentales del mismo, para poder desempeñarlo posteriormente con acierto. En mayor o menor grado, todas las actividades requieren de un aprendizaje que "racionalmente ordenado", permitirá por lo general la formación de trabajadores expertos, con relevantes ventajas en cuanto a la cualidad y cantidad del producto obtenido. (21)

Con los beneficios que se presentan al contar con un personal capacitado, los propios industriales no han estado ajenos a la necesidad de crear, en sus propios establecimientos, escuelas de capacitación y adiestramiento que procuran un mejoramiento lógico, de igual forma han emprendido el mismo camino, algunas organizaciones gremiales, desgraciadamente sólo se ha llevado a cabo lo anteriormente señalado en algunos países del mundo y no en todos como sería lo ideal.

(20) Linares Quintana; Leyes, Decretos y Resoluciones del Trabajo; Volumen I; Buenos Aires, Argentina, 1947; pág. 392 y 393.

(21) Mario L.; Tratado de Derecho del Trabajo; Ed. Deveali; -- Tomo II; Buenos Aires, Argentina, 1972.

C A P I T U L O I I I

ASPECTOS JURIDICOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- A) LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y SUS REFORMAS.
- B) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
- C) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970
- D) REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1978
- E) AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA VIGILANCIA EN LAS EMPRESAS CON RESPECTO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
 - 1.- SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
 - 2.- DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.
 - 3.- COMISIONES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
 - 4.- COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
 - 5.- CONSEJOS CONSULTIVOS Y COMITES ESTATALES.
- F) SANCIONES

A) LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Y SUS REFORMAS

En relación a las modificaciones que en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores se introdujeron en nuestra Carta Magna, es necesario señalar que en la fracción - XIII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional antes de incluirse la capacitación y adiestramiento como garantía social, nos indicaba:

Artículo 123.-

Fracción XIII.- Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su aplicación exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Quedando prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juegos de azar.

Esta fracción que indicamos con anterioridad no dejó de existir, ya que fue incluida en la fracción XII, en el párrafo tercero. Quedando de esta manera en la fracción XIII, el texto referente al tema de nuestro trabajo, es decir, a la capacitación y adiestramiento, todo esto conforme a las reformas constitucionales publicadas el 9 de enero de 1978 en el Diario

Oficial de la Federación.

Durante el sexenio del Licenciado José López Portillo en su primer informe de gobierno, se comprometió a enviar una iniciativa para la reforma del Artículo 123 Constitucional, con el propósito de elevar a rango de garantía social el capacitar y adiestrar al trabajador, con esto, el entonces presidente de nuestro país, reconocía la necesidad que tenía el país de elevar su economía a través de trabajadores más aptos y mejor preparados.

Fue en el año de 1977 en el mes de octubre, cuando el H.-Congreso de la Unión recibía la iniciativa de reformar la fracción XIII, del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

En la exposición de motivos de la iniciativa en cuestión, se expresaban entre otros los siguientes:

"El Artículo 123 Constitucional es uno de los instrumen--tos supremos para procurar el equilibrio entre los diferentes--estratos que componen la sociedad mexicana, ya que al elevar a rango constitucional y con el carácter de garantía social, normas esenciales de protección y dignificación del trabajo promueve en niveles de igualdad, la concurrencia pacífica y armoniosa del capital y del trabajo. Para hacer factible la producción de bienes y servicios que alienten la economía nacional".

Por otra parte, "La inexistencia de un sistema que esté encaminado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, es uno de los motivos primordiales de que la productividad sea mínima, esto se acredita por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada en las empresas, o por los graves riesgos de trabajo o por la contratación de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada".

En otra parte de la exposición de motivos señala:

"Se estima procedente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan muy estrecha relación con la formación del individuo, que busca mejorar su condición y propiciar cambios económicos; aspectos que deben quedar dentro de la esfera que es propia del Artículo 123 Constitucional, cuya reforma se promueve con la plena conciencia de que el progreso futuro y la conservación de la paz social dependen, en gran medida, de la participación de las grandes mayorías en los procesos productivos".

La finalidad de la reforma constitucional es de consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y con la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

Reformar el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional-

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

es imperativo en las condiciones actuales del texto legal vigente; máxime que el Apartado "B" del citado Artículo, en el cual se agrupan las normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, establece ya la obligación de aquel, de crear y sostener Escuelas de Administración Pública en beneficio de sus trabajadores, obligación cuyo cumplimiento redundando en favor de la colectividad, al mejorarse la atención que se brinda al particular en sus relaciones con el Poder Público y reducirse el gasto público directo, porque se pueden alcanzar idénticos resultados con el concurso de un número de personal burocrático. (22)

Esta iniciativa una vez estudiada, fue aceptada y aprobada por el H. Congreso de la Unión, lo cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, quedando de la siguiente forma:

Artículo 123.-

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

(22) Presidencia de la República Mexicana del Gobierno Mexicano; Editado por la Cámara de Diputados; México, D.F. 1977.

La reforma de la fracción XIII de nuestra Constitución -- consagró la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme a los sistemas, métodos y procedimientos que determine la Ley reglamentaria, esto es, la Ley Federal del Trabajo. (23)

Cabe señalar que la fracción XIII del artículo 123 Constitucional que señalé con anterioridad y que sigue vigente, no hace distinción alguna entre la pequeña, mediana y grande empresa, por lo que se concluye que nuestra Carta Magna considera que las mismas necesidades y características existen tanto en una como en otra, cosa que considero absurda ya que cada una de ellas tiene sus propios problemas y resoluciones, lo que las hace distinguirse entre sí.

Por lo que considero que el texto del artículo 123 fracción XIII de la Constitución Mexicana debe quedar de la siguiente forma:

"La pequeña, mediana y grande empresa, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento, para el trabajo, de acuerdo a sus necesidades y características. La Ley determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales--

(23) Publicados en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978.

los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

También fue reformada la fracción XXXI, donde se establece como competencia exclusiva de las autoridades federales el conocimiento y la aplicación de las disposiciones de trabajo - en lo tocante al cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, así como en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Para concluir con este punto señalaremos que es claro que el beneficio de los trabajadores obtenido en virtud del Derecho Constitucional a la Capacitación y al Adiestramiento, redituará en un beneficio general del país, al poder llevar a la práctica el ejercicio del derecho otorgado a los trabajadores, que es deber del gobierno, los empresarios y los sindicatos.

B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Durante el régimen presidencial del Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, fue emitido el ordenamiento laboral de 1931, el cual prevefa en su Título Tercero el llamado Contrato de Aprendizaje que viene a ser una de las formas de capacitación para el trabajo.

El aprendizaje, manera o forma de educar y de enseñar, es un hecho, es decir, pertenece al mundo de la Sociología. Po--

dríamos afirmar que el aprendizaje es la forma tradicional de transmitir de una generación a las nuevas el acervo práctico-- de la clásica economía, capital-trabajo-organización, y en la que juega, el segundo (trabajo), el papel más importante o des-- tacado, no obstante, el alto desarrollo de la técnica, del ma-- quinismo y de la planificación. (24)

El Artículo 218 de la Ley en cuestión nos definía al Contrato de Aprendizaje en los siguientes términos: "El contrato de Aprendizaje es aquél en virtud del cual una de las partes-- se compromete a prestar sus servicios a otra, recibiendo en -- cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución conveni-- da".

Hay que dejar sentado que el aprendizaje nace en los centros de trabajo, especialmente, como eminentemente práctico,-- tanto que se realizaba, la mayoría de las veces, sin conoci-- miento teórico alguno, con sólo seguir las prácticas estableci-- das, los movimientos que se requerían para la ejecución del -- trabajo y adquirir velocidad y habilidad hasta donde la posibi-- lidad de hacerlo lo permitía a cada quien.

Este ordenamiento laboral, en el título que se indica, -- constaba de catorce artículos, que comprendían desde el mencio--

(24) J. Jesús Castorena; Manual de Derecho Obrero; Derechos Re-- servados; pág. XV; 1984.

nado con anterioridad, hasta el artículo 231, en el que se indicaban las diversas modalidades de tal contrato, así como lo referente a su reglamentación, que a la letra señalaban:

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

Es decir, que los mayores de 16 años tenían capacidad plena para celebrar contratos de trabajo, mientras que los mayores de 14 y menores de 16 años necesitaban la autorización de sus padres o tutores.

Art. 220.- El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje.

Esta innovación de la retribución al aprendiz, destierra la práctica gremial de que el aprendiz tenía que pagar su enseñanza en el taller.

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

cios. Si hubiera menos de veinte trabajadores del oficio que se trata, podrá haber, no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones, sin excepción, que para los demás de su clase establece este Título. Tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.

El hijo a través de la retribución indicada, venfa a nivelar el presupuesto familiar.

Art. 222.- Son obligaciones del aprendiz:

I.- Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones---del maestro o del patrón;

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

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

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

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

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

Es decir, además del aprendizaje en sí, el aprendiz tenía

las obligaciones propias de un trabajador.

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

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

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

III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra u obra;

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

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

En el artículo 223 y 224, se indicaban las obligaciones que debían ejecutar tanto patronos o maestros, como aprendices, las cuales se pueden considerar como cláusulas de un contrato.

Art. 225.- El patrón o maestro pueden despedir al aprendiz sin responsabilidad:

I.- Por faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia; y

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

La Ley de 1931 sólo consideraba estas dos causas, como mo

tivos para la rescisión del contrato de aprendizaje sin responsabilidad para el patrón.

Art. 226.- El aprendiz puede justificadamente separarse - del trabajo por violación de las obligaciones que imponen al patrón o maestro el artículo 224.

En este caso y en el de despido injustificado, el aprendiz tiene derecho a un mes y medio de indemnización.

Esta disposición consideraba al aprendiz como trabajador - al mencionar la indemnización por despido injustificado, pero de igual forma es una violación a la Constitución, ya que si se le consideraba como un trabajador, debía tener los mismos derechos que los demás trabajadores.

Art. 227.- Los aprendices de oficios calificados serán examinados cada año o en cualquier tiempo que lo soliciten, por un jurado mixto de peritos obreros y patrones, presidido por un representante que designe el Inspector del Trabajo. Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán del Puerto.

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

Art. 228.- En el trabajo marítimo, los aprendices tendrán

derecho a que se les suministre alimentación y alojamiento a bordo, si éstos se proporcionan a los demás tripulantes.

Art. 229.- El tiempo de enseñanza de los aprendices para marinos, serán los que fijen los reglamentos de marina.

Art. 230.- Los aprendices en los barcos no estarán subordinados a determinada persona a bordo, sino en general, a sus superiores jerárquicos, y harán las faenas que por su carácter les correspondan en la distribución de las labores.

Art. 231.- En el trabajo marítimo y en el ferrocarrilero no se admitirán aprendices menores de dieciseis años.

La ley de 1931 reguló el aprendizaje como un contrato, es decir, lo concibió como el resultado de un acuerdo de voluntades por el que una de las partes, el aprendiz, se obliga a --- prestar sus servicios personales en un arte u oficio y la otra, el patrón, a pagar una retribución por el trabajo que se ejecuta. La primera obligación se descomponía en prestar el trabajo con todo cuidado y aplicación, ajustándose a las instrucciones del maestro o del patrón, la segunda en observar las órdenes del mismo, maestro o patrón, en guardarles respeto y consideración, el ser reservado en cuanto a su vida privada, y por parte del patrón, darle alimentos o vestido o ambos y expedir-

constancia de aprendizaje, a ellas se agregaban las básicas -- del contrato de trabajo; obedecer órdenes, observar buenas cos tumbres, cuidar de los bienes de trabajo, pagar un salario, -- preferirlo para ocupar las vacantes. (25)

En los días en que la Ley fue promulgada el término de -- maestro había sido sustituido por el de patrón, pero se alude a un experto práctico en la ejecución del trabajo, al imponer al maestro y al patrón no sólo una forma de trato considerado para el aprendiz, el haber añadido que se abstendrá de darle -- mal trato, de palabra o de obra, indudablemente se refiere a -- convivencia familiar derivada de asociar el maestro al aprend -- diz, en su hogar.

El resto de las obligaciones, ya enunciadas, corresponden a las propias de un contrato de trabajo. No es aventurado decir que el aprendiz y el patrón, salvo los rasgos apuntados, -- quedan sometidos al régimen jurídico de la empresa, constituido por la Ley, el reglamento interior de trabajo y el pacto o pactos colectivos. Más todavía, el contrato de aprendizaje se concibió como un contrato de trabajo, al que se le asignaron -- los efectos de aprender y enseñar.

(25) Castorena, J. Jesús; Manual de Derecho Obrero; Sexta Edición; México, D.F. 1974; pág. XXI.

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Fue en el año de 1970, cuando se elaboró el nuevo ordenamiento en materia laboral, el cual vino a abrogar el de 1931, - el nuevo ordenamiento en su capitulado suprimió el Contrato de Aprendizaje, dicho contrato estaba consignado en la Ley anterior, señalando en la exposición de motivos como causa principal de tal supresión, que tal controversia se sujetaba a que el mencionado Contrato de Aprendizaje servía de excusa al sector patronal para no pagar a sus trabajadores, o bien, pagarles una cantidad más que mínima, aduciendo que se les estaba capacitando profesionalmente para el desempeño de una profesión o empleo.

El ordenamiento de 1970, nos expresaba en su Título Cuarto, Capítulo Primero, como obligaciones a cargo de los patronos, la educación que indiscutiblemente viene a ser parte de otra forma de capacitar y cita ya, como obligación específica, la de proporcionar la formación profesional a sus trabajadores, al indicar en su artículo 132 lo siguiente:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

Fracción XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría de Educación Pública. (Estas escuelas son para los hijos de los trabajadores).

Fracción XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación de conformidad con las Leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores. -- (Por medio de la alfabetización de los trabajadores se ob tiene un personal más capacitado).

Fracción XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensa-- bles para sostener en forma decorosa los estudios técni-- cos, industriales o prácticos, en centros especiales, na-- cionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de -- uno de sus hijos de éstos, designado en atención a sus ap-- titudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabaja-- dores y el patrón. Cuando tengan a sus servicios más de -- mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las -- condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la-- beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un -- año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos-- será substituido por otro. Los becarios que hayan termi-- nado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

(Se señala como obligación a cargo del sector patronal el becar a trabajadores o a uno de sus hijos de éstos, con la fi-- nalidad de capacitarlos a fin de tener un personal lo suficien-- temente capacitado).

Fracción XV.- Organizar permanente o periódicamente cur--

sos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o paravarias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

(Esta es la fracción que fundamenta la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores, además, de dar informe sobre los programas y planes de capacitación y adiestramiento a las autoridades de trabajo).

Además que la Ley que comento, la capacitación y adiestramiento, para ser efectivos, tenían que ser motivados tanto patrones como trabajadores, porque para los primeros significaba contar con un personal mejor preparado para la elaboración de sus productos o la prestación de sus servicios. Y para los segundos significaba un logro porque el escalafón ciego, dio paso a la aptitud y capacidad del trabajador, frente a la misma antigüedad, ya que ascendería el más capaz, aunque en la realidad en la mayoría de las empresas no se aplica la intención --

que quiso otorgar el legislador, ya sea porque predomina el -- compadrazgo, el amiguismo, el familiarismo, etcétera.

Con esta iniciativa de Ley, que contenfa la obligación patronal de Capacitación y Adiestramiento para los Trabajadores, el sector patronal sostuvo que en cuanto en programas de capacitación y adiestramiento (Artículo 132; fracción XV) quedarían regulados conforme a lo propuesto por la representación empresarial, incluidos en el Capítulo III Bis del Título Cuarto.

Es por esto que el objeto de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, era crear alicientes para los capacitados, era absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país.

El espíritu de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en materia de capacitación y adiestramiento se entiende en el sentido de procurar para el trabajador mejores niveles de vida y bienestar a través del mejor desempeño laboral, y para el empresario la obtención de mayores niveles de productividad y para ambos la reducción del riesgo de trabajo.

D) REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1978

Nuestro Gobierno Federal califica al estudio como un ele-

mento de apoyo a políticas implantadas sobre capacitación y --
adiestramiento, las que se encuentran vertidas en la Ley Federal del Trabajo a partir del 1o. de Mayo de 1978. Dichas re--
formas en esta materia establecían, por una parte, la obliga--
ción para el empresario de otorgar la capacitación y adiestra--
miento de sus trabajadores con la finalidad de actualizar y --
perfeccionar sus conocimientos y habilidades, las cuales se re--
flejarían en una mejor productividad.

Una vez que el trabajador ha recibido el curso de capaci--
tación y adiestramiento, estará preparado para una nueva vacan--
te o puesto de nueva creación, para prevenir riesgos de traba--
jo, para aumentar la productividad, para recibir un mejor sala--
rio, y en general para mejorar la mayoría de sus aptitudes.

El 7 de abril de 1978, se realizó un periodo extraordina--
rio de sesiones convocado al efecto, el titular del poder eje--
cutivo de aquel entonces, presentó la iniciativa de reformas y
adiciones a la Ley Federal del Trabajo y una vez aprobada por--
el Congreso, el Presidente de la República la promulgó, dichas
reformas y adiciones a la Ley fueron publicadas en el Diario--
Oficial de la Federación el día 28 de abril de 1978, y entró--
en vigor como ya es costumbre cuando se trata de implantar re--
formas sociales, el 1o. de Mayo de 1978.

La modificación incluye dos grandes capítulos, en el pri--
mero se reforman los siguientes artículos: 3; 25; 132; 159; --

180; 391; 412; 504; 512; 523; 526; 527; 528; 529; 537; 538; --
876; 887.

Y el segundo lo adiciona con el Capitulo III Bis del Ttu lo Cuarto, que comprende los artfculos 153-A al 153-X y los artfculos 512-A y 539-A al 539-F. Y es precisamente en el Artfculo 153-F en donde se ve ya el objeto de la capacitacion y el adiestramiento.

Art. 153 F.- La capacitacion y el adiestramiento deberan-
tener por objeto:

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

Primera Reforma.- La adicion del Artfculo 3o. de la Ley--
para indicar que es de interes social promover y vigilar la capa
citacion y el adiestramiento de los trabajadores.

Segunda Reforma.- La modificacion del Artfculo 25 relativo
al contenido necesario de los contratos individuales de traba

bajo, los cuales deberán contener también, al tenor de la nueva fracción VIII, la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto en la Ley.

Tercera Reforma.- La simplificación de la fracción XV del Artículo 132, para establecer, sencillamente, que los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis, del Título Cuarto.

Cuarta Reforma.- La modificación del Artículo 159, relacionado con los derechos de antigüedad y ascenso, y que se reestructura para dar entrada al concepto de "Cobertura Escalonaria" de las vacantes y de los nuevos puestos de creación --- cuando ello sea posible, estableciendo que de no haber trabajadores aptos en la empresa para estos puestos nuevos y de no -- existir estipulación en contrario en los contratos colectivos de trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente.

Quinta Reforma.- Adaptación del capítulo relacionado con el trabajador menor de edad a las nuevas reglas sobre la capacitación y adiestramiento, Artículo 180.

Sexta Reforma.- La modificación de las reglas concernientes a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos --

Ley, para incluir, como contenido necesario de los mismos, las cláusulas relativas a la formación profesional, Artículo 391.

Séptima Reforma.- La inclusión como servicio social del-- Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento,-- quedaría a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (hoy, Dirección General de Capacita--- ción y Productividad), organismo descentralizado dependiente-- de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Otras Reformas.- Se advierte en el mismo Decreto que se-- introducen importantes reformas en materia de riesgos profesio-- nales, competencia de las autoridades federales y sanciones,-- cambiándose de manera particular en el último capítulo del ré-- gimen de multas específicas por otro sistema que multiplica al salario mínimo general por las veces que, a juicio del legisla-- dor amerite la conducta ilícita.

El Capítulo III Bis está integrado por veinticuatro artí-- culos nuevos del 153-A al 153-X, los cuales determinan obliga-- ciones y derechos de los patrones y de los trabajadores en la-- materia, fijan las reglas básicas a la capacitación y adiestra-- miento. La intervención de las autoridades federales y el res-- paldo orgánico del sistema, mediante la participación de las - empresas interesadas, Comisiones Mixtas de Empresa y su Con--- trol a través de la Dirección General de Capacitación y Producc-- tividad.

"Los artículos adicionados en otros capítulos de la Ley-- determinan la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento sin perjuicio del auxilio que habrán de brindar les las autoridades locales y la creación de Consejos Consultivos Tripartitas, que apoyarán a la Dirección General de Capacitación y Productividad, tanto a nivel federal como local".

Los objetivos trazados por el titular del Poder Ejecutivo en 1978 sobre la innovación constitucional de la capacitación y adiestramiento se pueden resumir de la siguiente forma, en-- base a la exposición de motivos de la iniciativa presentada a la Cámara de Diputados;

Primero.- Se considera obligación por parte de la sociedad el otorgarle a cada hombre, los medios que puedan garantizar su vida, su salud y su nivel decoroso de bienestar para el trabajador y para los suyos, a cambio de su trabajo.

Segundo.- Los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable; se está ante un-- proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología, circunstancia que paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional al no contarse con un sistema que permita al individuo y que le otorgue, aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la cien--

cia moderna crea de modo incesante y participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente di seño.

Tercero.- La carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de la habilidad del trabajador es una causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada en la empresa, así como de graves riesgos de trabajo y el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

Cuarta.- La capacitación y la formación profesional guardan muy estrecha relación con la formación del individuo que buscan mejorar su condición y propiciar cambios económicos, aspecto que debe quedar dentro de la esfera que es propia del Artículo 123 Constitucional, cuya reforma se promueve con la plena convicción pro greso futuro y la consagración de la paz social dependen, en gran medida, de la participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos.

Quinta.- La reforma constitucional tiene la finalidad de consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo--

fijo.

Sexto.- Es inaplazable la necesidad de reformar el Artículo 123 Constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional y contemplar la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía.

E) AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA VIGILANCIA EN LAS EMPRESAS CON RESPECTO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.- Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento

Este sistema es el conjunto de órganos de participación - que se interrelacionan para atender las necesidades de capacitación y adiestramiento.

Su fundamento legal se encuentra, por un lado, en el Artículo 123 Constitucional; en el Artículo 539 y en el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo y, por otro lado, en las características tanto del aparato productivo y de la mano de obra, como de las limitaciones existentes y los recursos disponibles.

La supresión del Contrato de Aprendizaje en el año de --- 1970, motivada en que el mismo, se había constituido en un ins

trumento de explotación para el trabajador como lo señalé en su oportunidad, señala el inicio de una etapa de investigación y análisis en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como paso previo a la elaboración de un proyecto nacional en materia de formación profesional de los trabajadores.

En tal sentido, se llevaron a cabo los estudios e investigaciones en el ámbito nacional y se efectuaron análisis comparativos de las experiencias realizadas en este aspecto en otros países.

Los resultados de las actividades desarrolladas en esta etapa condujeron a planear la necesidad de emprender acciones globales, mediante la implantación de una estructura que estableciera una estrecha relación entre todos los aspectos que inciden en el proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y procurara la investigación activa y comprometida de los factores productivos.

Conforme a ello, se elaboró el planteamiento técnico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y posteriormente se promovieron las reformas constitucionales y legales que constituirían el fundamento jurídico necesario para el establecimiento del mismo, dichos preceptos legales fueron indicados en su oportunidad en este trabajo.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento está

integrado por cuatro subsistemas en los que intervienen los -- factores productivos, de tal manera que existfa una participaci3n constante y suficiente, por parte de los sectores p3blico, privado y social, dichos subsistemas son:

- 1.- Consejo Consultivo de Empleo, Capacitaci3n y Adiestramiento, que es un 3rgano asesor de la Secretarfa del Trabajo y Previsi3n Social y cuyo 3mbito de acci3n -- son las empresas de jurisdicci3n federal.
- 2.- Comit3s Nacionales, que tienen el car3cter de 3rganos auxiliares.
- 3.- Consejos Consultivos Estatales, que son 3rganos asesores auxiliares, cuyo 3mbito de acci3n son las empresas de jurisdicci3n local.
- 4.- Comisiones Mixtas, que constituyen la unidad esencial del Sistema Nacional, al interior de cada centro de trabajo, en tanto 3rgano de participaci3n directa de los sectores privado y social.

La estructura interna de cada uno de los subsistemas, garantiza como verdaderos espacios de participaci3n, donde los-- representantes de trabajadores y patronos, encuentran la posibilidad de atender directamente sus necesidades de capacita--- ci3n y adiestramiento.

Existen muchas opiniones con respecto a los métodos, medios, recursos, técnicas y procedimientos a seleccionar y a ampliar, en cada centro de trabajo, de acuerdo a sus necesidades y características.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, prevé diversos mecanismos operativos;

- Planes y Programas Específicos por Empresa.
- Adhesión a Sistemas Generales
- Planes Comunes.
- Instructores Externos.
- Instituciones Capacitadoras.
- Capacitación y Adiestramiento, dentro de la empresa y fuera de la empresa.

Para el adecuado funcionamiento del Sistema, es necesario la realimentación constante, por tanto, a través de los órganos participativos, es posible determinar el impacto de las acciones, evaluar los resultados, detectar desviaciones y determinar acciones modificadoras o reorientadoras.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad es la Institución encargada, a nivel nacional, de regular, organizar y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

De esta manera, la participación de los sectores público, privado y social se conjuga para llevar a cabo la tarea de desarrollo humano y social, que implican las acciones de capacitación y adiestramiento.

2.- Dirección General de Capacitación y Productividad

Con motivo de la desaparición de la Unidad Coordinadora--del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, se emitió el Decreto por medio del cual se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1983, en el que se otorgan todas las facultades que tenfa la Unidad citada, a la Secretarfa del Trabajo y Previsión Social, quien ejecuta todas las relativas al tema en cuestión, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

La UCECA era la unidad administrativa encargada del despacho de los asuntos relativos al empleo, la capacitación y el adiestramiento y de ejercer las atribuciones que en estas materias, le encomendaba la Ley a la Secretarfa del Trabajo y -- Previsión Social.

En el Diario Oficial de la Federación del 5 de junio de 1978, fue publicado el reglamento de la citada UCECA, dentro de sus funciones y objetivos estaban las siguientes:

- 1.- Estudiar y promover la generación de empleos.
- 2.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- 3.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- 4.- Crear las oportunidades de empleo que permitan observar a la fuerza de trabajo del país, garantizando el derecho al trabajo.
- 5.- Entregar las constancias de habilidad laborales.
- 6.- Elevar la productividad mediante la capacitación y el adiestramiento.

Cabe aclarar que algunos tratadistas sostienen que en la realidad la multicitada Unidad no pudo llevar a cabo los fines para los cuales fue creada.

La creación de la Dirección General de Capacitación y Productividad; también y de acuerdo con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación, como ya señalamos, el 30 de diciembre de 1983, se llevaron a cabo modificaciones estructurales que permitieron que las funciones asignadas a la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), fuesen desempeñadas en forma directa por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la consecuente disolución de la UCECA.

A lo cual el maestro Nestor de Buen Tono, en su obra, Derecho del Trabajo nos indica:

"Mediante decreto del 21 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial del 30 de diciembre del mismo año, se reformó y adicionó la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las reglas de capacitación y adiestramiento, se reformaron los artículos 153-K; 153 fracción II; 153-Q fracción IV; 153-T; -- 153-V; primer párrafo del Capítulo III Bis del Título Cuarto y del Título Once; Capítulo IV; los artículos 538, 539 primer párrafo; 539-C; 539-D y 539-E".

No obstante de lo abundante de la reforma, el resultado fue elemental; la supresión de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismos descentralizado desaparece y las funciones específicas de UCECA pasan a la Dirección de Capacitación y Productividad sin cambios"

(26)

Esto mismo, se desprende de lo previsto en el nuevo texto del Artículo 538, que indica:

"El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las Unidades Administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes en los términos de su Reglamento Interior".

(26) Nestor de Buen L.; Derecho del Trabajo; Tomo II; Sexta -- Edición actualizada, Ed. Porrúa; México, D.F.; pág. 285-286.

La nueva Dirección General de Capacitación y Productividad aparece en el Artículo 3o. del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1983, que a la letra dice:

Artículo 3o.- El Secretario del Ramo, para el estudio, planeación y despacho de los asuntos que competen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con las siguientes unidades administrativas:

.....

Dirección General de Capacitación y
 Productividad.

En la misma fecha y en el mismo Diario Oficial, en el Artículo 16 señala en 15 puntos lo que le corresponde realizar a la Dirección General de Capacitación y Productividad, y que a la letra señala:

Artículo 16.- Corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad, en coordinación con la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento:

I.- Normar, promover, supervisar y asesorar la capacita--

ción y adiestramiento de los trabajadores;

II.- Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y -- Adiestramiento;

III.- Estudiar, y en su caso expedir convocatorias para-- integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestra--- miento, en aquellas ramas industriales o actividades en - que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases rela- tivas a la integración, organización y funcionamiento de- dichos comités.

IV.- Estudiar, y en su caso, elaborar en relación con ca- da rama industrial o actividad, los criterios generales-- que señalen los requisitos que deben observar los planes- y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la-- opinión del citado Comité Nacional de Capacitación y ---- Adiestramiento que corresponda;

V.- Autorizar y registrar, en los términos de las disposi- ciones aplicables, a las instituciones o escuelas que de- seen impartir capacitación y adiestramiento a los trabaja- dores, supervisar su correcto desempeño y, en su caso, re- vocar la autorización y cancelar el registro concedido;

VI.- Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los --

planes y programas de capacitación y adiestramiento que -
los patrones presenten y llevar los registros correspon--
dientes;

VII.- Formular, revisar y autorizar el establecimiento de
sistemas generales que permitan capacitar y adiestrar a--
los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión -
convencional establecido por la Ley;

VIII.- Practicar los exámenes de suficiencia a los capaciu
tados y a los trabajadores, de conformidad con las dispo-
siciones legales aplicables;

IX.- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse -
por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo--
Tercero Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabau
jo;

X.- Establecer en coordinación con la Secretaría de Educau
ción Pública para implantar planes y programas sobre capau
citación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso,-
para la expedición de certificados conforme a lo dispues-
to en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos --
educativos y demás disposiciones en vigor;

XI.- Llevar registros actualizados de constancias relati-
vas a trabajadores capacitados y adiestrados, por cada --

una de las ramas industriales o actividades.

XII.- Realizar programas de investigación de la productividad, vinculado a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social, así como promover la investigación de sus elementos en los sectores público, privado y social, e investigar las causas y elementos que inciden en la productividad, así como para lograr la justa distribución de los beneficios que se obtengan;

XIII.- Promover y divulgar el conocimiento y la aplicación de métodos y sistemas de organización y administración mediante la capacitación y desarrollo personal, que requieran las actividades agropecuarias, industriales y de servicios de los sectores público, social y privado;

XIV.- Desarrollar y promover la aplicación de tecnologías adecuadas a las necesidades específicas de cada grupo, sector o región; y

XV.- En general llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría, que sean afines a las señaladas en las fracciones que anteceden.

Como se puede constatar, la diferencia que existe entre la Dirección General de Capacitación y Productividad y la desaparecida Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adies-

tramiento, es que la primera ya no tiene a su cargo el estudio del Empleo, para lo cual fue creada la Dirección General del Empleo, es decir, que la función que venía desempeñando la UCECA, ahora la realizan dos Direcciones, la de Capacitación y Productividad y la General del Empleo; cabe preguntarse si en esto consiste la simplificación administrativa o burocrática, o bien, si el objeto es el de complicar aún más al sector patronal la existencia, ya que si era difícil concebir la existencia de la multitudinaria Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, lo es más aún la existencia de las mencionadas Direcciones.

Comentario especial merece la fracción V del Artículo 16 del Reglamento señalado anteriormente, pues concede a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social una función específica de la Secretaría de Educación Pública, la cual es la encargada del control y vigilancia de los centros educativos del país, considero que la Secretaría del Trabajo no tiene la capacidad para desempeñar la función de autorizar y registrar, en los términos de las disposiciones aplicables, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su perfecto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido, ya que tendrá que establecer toda una división escolar dentro de la misma Secretaría, que ya existe en la Secretaría de Educación Pública.

Claro que de acuerdo con la fracción X del mismo Reglamento

to, señala la coordinación de ambas Secretarías se hace necesaria para todo lo concerniente en esta labor.

Al suscrito, por experiencia, le consta que en la Dirección General de Capacitación y Productividad, a casi 4 años de su creación, no ha obtenido los resultados deseados, ya que dicha Dirección cuenta con un excesivo número de personal preparado, que ni ellos mismos saben a verdad cierta cuál fue la finalidad primordial de la creación de la multicitada Dirección, esto a modo de comentario, ya que considero que la capacitación y adiestramiento deberfa empezar por sus propios empleados.

3.- Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento

Los Comités Nacionales son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecidos para apoyar y orientar a las empresas de cada una de las ramas o actividades industriales, en la resolución de sus necesidades de capacitación y adiestramiento y constituyen uno de los elementos del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

El fundamento legal de los Comités en cuestión se encuentra establecido en el primer párrafo del Artículo 153-K de la Ley Laboral que a la letra señala:

Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión -- Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajado-- res libres que formen parte de las mismas industrias o activi-- dades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y -- Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los-- cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia-- Secretaría.

Cada Comité está formado por igual número de representan-- tes de trabajadores y patrones. Dichos representantes, propie-- tarios y suplentes, son convocados por la misma Secretaría, a-- través de las confederaciones obreras y patronales correspon-- dientes. Así las conferencias designan aquellas personas que-- han de integrar el Comité respectivo.

En base a esta estructura, supuestamente, todos y cada -- uno de los Comités representan un espacio donde la participa-- ción es el factor más importante en la resolución de los pro-- blemas en materia de capacitación y adiestramiento.

Por lo que es lógico que el éxito de cada una de las ac-- ciones que emprenden como grupo de trabajo, dependen de que -- esa participación sea realmente constante y comprometida.

La tarea que asumen los integrantes del Comité Nacional,- se traduce en una serie de objetivos. Entre otros:

1.- Proponer planes y programas de capacitación y adiestramiento, con base a la identificación de las necesidades específicas de la rama o actividad económica a la que pertenecen.

2.- Facilitar el cumplimiento de la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento, a través de la comunicación eficiente y oportuna con sus representados.

3.- Proporcionar la aplicación de las metodologías y mecanismos más adecuados a su actividad económica, con base en sus necesidades y características particulares.

4.- Coadyuvar en forma sistemática a incrementar la productividad de la rama o de la actividad a la que pertenecen, a través de la capacitación y adiestramiento.

Enseguida enunciaré algunas de las funciones más significativas que cada Comité desarrolla, para el cumplimiento de los objetivos señalados anteriormente:

a.- Proponen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad, los requisitos que deben observar los programas de capacitación y adiestramiento de cada rama.

b.- Precisan la estructura ocupacional, incluyendo los respectivos análisis de puestos, correspondientes a la

rama.

c.- Recopilan información suficiente sobre los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de dichos puestos u ocupaciones, de tal manera que los planes y programas respondan a necesidades reales.

d.- Define la problemática a enfrentar en la instrumentación de las acciones de capacitación y adiestramiento.

e.- Solicitan a la Dirección General de Capacitación y -- Productividad asesoría y apoyo para facilitar el cumpli-- miento de sus objetivos.

f.- Gestionan el registro de las constancias de habilida-- des laborales de los trabajadores.

g.- Constituyen unidades de apoyo o comisiones especiali-- zadas para cumplir con sus objetivos.

h.- Fomentan la integración y funcionamiento de las Comi-- siones Mixtas en las empresas correspondientes a cada ra-- ma.

A la fecha se han constituido, entre otros, los siguien-- tes Comités Nacionales:

- Aceites y Grasas Vegetales.
- Automotriz.
- Cementera.
- Cinematográfica.
- Hotelera.
- Madera Básica.
- Metalúrgica y Siderúrgica.
- Minera.
- Petroquímica Secundaria.
- Química.
- Radio y Televisión.
- Restaurantera.
- Servicio Telefónico.
- Tabacalera.
- Textil.
- Vidriera.
- Transporte Carretero, empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión real. (27)
- Eléctrica.

Las facultades que le son otorgadas a los Comités Nacionales las establece el mismo artículo 153-K en seis fracciones.

A saber:

(27) Diario Oficial de la Federación del 24 de mayo de 1979.

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

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

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

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

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

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

Los Comités Nacionales es un ejemplo de la excesiva esfera burocrática, es decir, es un órgano auxiliar de la Secretaria

rfa del Trabajo que en realidad debe desaparecer de nuestro -- ordenamiento laboral, ya que dentro de sus funciones está la - de dar resolución a las necesidades de capacitación y adiestra^umiento, así como de orientar y apoyar la productividad de la - empresa, funciones que en un momento dado pueden ser desempeña^udas de igual forma por las Comisiones Mixtas.

De igual manera considero que de ser necesario su existen^ucia de estos Comités, deberfan ser denominados de otra forma,- ya que sus funciones en realidad no son a nivel nacional, como su nombre lo indica, incluso las seis fracciones que integran- el artículo 153-K que es el fundamento legal de dichos Comités, sólo la fracción II utiliza la palabra nacional.

4.- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

Estas Comisiones deben ser creadas en todas y cada una de las empresas que se encuentren funcionando dentro del país, -- son consideradas como las células fundamentales de todo el sis^utema que a nivel nacional se encuentra destinado a lograr la-- capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en tal-- virtud, es la pieza más importante.

Su fundamento legal se encuentra localizado en las refor-- mas Constitucionales decretadas el 27 de diciembre de 1977 y-- publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de-- enero de 1978, lo cual provocó que se reformara la Ley Federal

del Trabajo, siendo a través de dichas reformas que se implantó el sistema destinado a la capacitación y al adiestramiento de los trabajadores, es decir, a la formación profesional de los trabajadores, en que se realiza el señalamiento de la creación obligatoria para las empresas, de las Comisiones Mixtas-- de Capacitación y Adiestramiento.

Encontramos dentro del Capítulo III-Bis, del Título Cuarto de nuestro ordenamiento laboral, en su Artículo 153-I se expresa: "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los -- procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Por su parte, el Artículo 153-J señala lo siguiente: "Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran y funcionan oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Finalmente, el Artículo 153-O, nos indica: "En las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión--

Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares, -- los planes y programas de capacitación y adiestramiento que, -- de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implan-- tar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las -- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

De lo señalado anteriormente, se debe concluir que las Co misiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento actúan y fue-- ron creadas teniendo total apoyo en la Ley Federal del Trabajo e incluso que encuentra apego en nuestro Pacto Federal, toda-- vez que, la reforma constitucional a que se hace mención con-- anterioridad, se realizó a fin de poder implementar el progra-- ma de capacitación y adiestramiento, y como ya se indicó, la-- base de dicho programa son las Comisiones Mixtas de Capacita-- ción y Adiestramiento, que son creadas de conformidad con lo-- preceptuado en el Artículo 153-I, transcrito con anterioridad.

En el Capítulo III-Bis, del Título Cuarto de la Ley Fede-- ral del Trabajo, señala también la forma en que son organiza-- das las ya citadas Comisiones, al indicar en el Artículo 153-I que serán integradas en forma paritaria por los interactores-- sociales.

Al respecto, con fecha 20 de septiembre de 1979, siendo-- Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Licenciado Pedro Ojeda Paullada, se emitió una gufa orientadora para la integra

ción y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran preferentemente conforme a los siguientes lineamientos:

- 1.- En empresas que cuenten con un número no mayor de 20-trabajadores, por un representante de los trabajado--res y otro del patrón.
- 2.- En empresas que cuenten con 21 trabajadores a 100, --por tres representantes de los trabajadores y otros--tantos del patrón.
- 3.- En empresas con más de 100 trabajadores, por 5 repre--sentantes de los trabajadores y 5 representantes del--patrón.

Con objeto de proporcionar un eficaz funcionamiento de --las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, consti--tuidas en las diversas empresas, se han incluido en las respec--tivas bases generales de integración y funcionamiento, entre -otras, estipulaciones podemos señalar las siguientes:

Primera.- La Comisión designará de entre los representan--tes propietarios, un presidente y un secretario de actas.

Segunda.- La Comisión celebrará una sesión ordinaria men--sual.

Tercera.- Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de votos.

Cuarta.- Respecto a las funciones de la Comisión, no se procedió a su estudio, por tratarse de un tema amplio, y de discusión.

En atención a las atribuciones de vigilancia con que cuentan las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en relación con la instrumentación, operación y procedimiento de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, los representantes de ellas no podrán fungir como de capacitación internos, cuando se trate de empresas que cuenten con más de 20 trabajadores.

También hay que hacer mención a la forma 01.4197, de fecha 11 de agosto de 1978, diciendo que es suplida por la forma UCECA-1, dicha forma deberá llenarse por quintuplicado y sirve para informar a las autoridades laborales, acerca de la creación en una determinada empresa, de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, es necesario tomar consideración el tipo de relación contractual, el número de establecimientos de la empresa en que se van a implementar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y las áreas admi-

nistrativas y técnicas con que se cuenta en esa empresa.

La opción para integrar en cada empresa una o más Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, debe atender entre otras cosas, a:

- a.- Si la empresa tiene contrato colectivo celebrado con un sindicato o varios.
- b.- Si la empresa funciona en un solo establecimiento, o cuenta con varios establecimientos y una matriz.
- c.- Cuando el número de trabajadores de confianza sea significativo respecto de los sindicalizados.

En los casos en que se integre una sola Comisión Mixta podrá garantizarse su funcionamiento, si en forma interna se crean subcomisiones o en su caso enlaces con cada una de las áreas de funcionamiento de la empresa, o con cada uno de los establecimientos que la componen.

5.- Consejos Consultivos y Comités Estatales

Los Consejos Consultivos son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en materia de capacitación y adiestramiento.

Constituyen uno de los cuatro subsistemas que conforman-- el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Cada -- Consejo está presidido por el Gobernador de la entidad e integrado por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública e Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por tres representantes de -- las organizaciones de trabajadores y tres de las organizacio-- nes patronales, en cada entidad.

Sus objetivos consisten en coadyuvar al incremento de la productividad en las empresas y al mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores localmente.

Apoyar la realización de los programas de desarrollo económico y social del gobierno estatal.

Dentro de sus funciones se encuentra la de asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los aspectos de -- integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas y en la implantación de programas de capacitación y adiestramiento en las empresas.

Coordinar y concertar acciones con organizaciones, instituciones y organismos locales de trabajadores y empleadores -- para la realización de sus planes y programas.

Para su operación, pueden estar organizados a través de--

grupos bipartitos de trabajo, denominados Comités Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Comités Estatales se integran con representantes de--trabajadores y patrones de una misma actividad económica, por-convocatoria emitida por el Gobierno del Estado en su calidad-de Presidente del Consejo Consultivo Estatal.

Apoyan a las empresas de jurisdicción local en la planea--ción, ejecución y control de acciones de capacitación, adies--tramiento y productividad. Facilitan la solución de los pro--blemas y proponen alternativas para la satisfacción de las ne--cesidades que las empresas presentan en materia de capacitación-y adiestramiento.

Dentro de sus funciones están entre otras:

- a.- Identificar los puestos de trabajo que manifiesten --una necesidad de capacitación y adiestramiento en la-rama de actividad a la que pertenezcan.
- b.- Proponer al Consejo Consultivo el establecimiento de-programas de capacitación y adiestramiento.
- c.- Plantear la elaboración de estudios que determinen la repercusión de la capacitación en la productividad de las empresas, entre las más importantes.

Los Consejos Consultivos y Comités Estatales, con apoyo de la Dirección General de Capacitación y Productividad, ofrecen:

- Asesoría para la organización de la Capacitación a nivel estatal por rama de actividad económica.
- Orientación sobre trámites y criterios administrativos.

F) SANCIONES

La Ley Federal del Trabajo ha reglamentado las sanciones que se le impondrán a los patrones que no cumplan con lo establecido sobre la capacitación y adiestramiento. Para lo cual mencionaré algunos artículos de la Ley en cuestión.

Artículo 153-S.- Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del Artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trate.

Artículo 153-N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, -- los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido-- acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 153-O.- En las empresas que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas-- de capacitación y adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente deberán in formar respecto de la constitución y bases generales a que se sujeta el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

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

Fracción IV.- De 15 a 365 veces el salario mínimo general el patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV -- del Artículo 132 (Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III-Bis de este Título). La multa se duplicará, si la irregularidad no es sub

sanada dentro del plazo que se conceda para ello.

El plazo que fija el Artículo 153-N, como ya señalamos -- es de quince días después de la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo del trabajo, plazo que a mi parecer es demasiado corto, puesto que en dicho término es sumamente-- difícil discutir y presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y --- adiestramiento que se vayan a implantar dentro de la empresa.

Por otro lado el Artículo 153-S, nos expresa que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, además de aplicar las -- sanciones respectivas, podrá adoptar las medidas que estime -- convenientes o pertinentes para el patrón que no cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar al personal, dejando con -- esto, una gran libertad de acción a la propia Secretaría del -- Trabajo, pues en realidad no se pueden observar las medidas -- que adoptar, y la pregunta que surge es si; ¿Dichas medidas -- son las más adecuadas? y ¿Pueden derivar graves violaciones a -- las garantías individuales, a través de un intervencionismo -- del Estado no previsto por la Ley?.

En atención a la sanción pecunaria que establece la Ley-- Federal del Trabajo en su Artículo 994 Fracción IV, nos señala que se impondrá como se indicó anteriormente al transcribir el artículo en cuestión, una multa que va de 15 a 365 veces el salario mínimo general, al dueño de la empresa que no cumpla con

lo establecido en el Artículo 132 fracción XV de la Ley Laboral. Dicha multa puede ser duplicada si la violación cometida a la fracción señalada con anterioridad no es subsanada dentro del plazo que la propia Ley concede al patrón para ello.

La multa será tomando como base el cálculo de la cuota diaria del salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se realice la violación correspondiente. Es precisamente en la multa pecunaria donde considero que existe el error más notorio por parte de las autoridades y de la propia Ley Laboral, ya que, como señalé anteriormente, no hay distinción alguna entre la pequeña, mediana y grande empresa y sobre todo no realizó o mejor dicho, no tomó en cuenta la economía de cada una de las empresas, para poder pagar la sanción en cuestión, ya que no es lo mismo la Ford Motors Company, que una pequeña fábrica de alfileres, entre las cuales existe una diferencia enorme.

Mientras que la primera cuenta con todo lo necesario para poder desempeñarse dentro del campo de la industria, ya sea que se trate de maquinaria, poder adquisitivo, productividad e incluso hasta poder pagar en un momento dado una sanción pecunaria como la que señala la Ley Federal del Trabajo por no cumplir con los programas de capacitación y adiestramiento para el trabajador o cuando dicha multa se duplica por reincidir, es pagada sin que la empresa sea lesionada gravemente en su economía.

En cambio la segunda empresa, que señalé como ejemplo, -- si se le impusiera la misma multa, su poder adquisitivo es totalmente diferente a la primera empresa y las consecuencias serían demasiado desastrosas, al grado que muchos de los propietarios prefieren cerrar sus pequeñas empresas que pagar las -- elevadas multas que se les imponen, ya que para ellos es difícil cubrir todos los requisitos burocráticos que exige la Ley.

Concluyendo este punto, señalaré que es necesario modificar este tipo de sanciones, para lo cual debe tomarse en cuenta al patrón desde el punto de vista particular y no general, -- de igual manera, considero que lo que se necesita es concientizar al patrón, pero no por medio de multas que al fin de cuenta lo único que traen aparejado es el soborno, la injusticia y en ocasiones la violación de la propia Ley al no llevarse a -- cabo lo dispuesto por ésta.

Por lo cual el artículo 992 fracción IV tiene que ser modificado, para lo cual insisto, debe tomarse en cuenta al patrón y a la empresa en forma particular y no general, para -- ello propongo que el citado artículo quede de la siguiente manera:

Artículo 992.

IV.- De 15 a 365 veces el salario mínimo general en base-- al capital en giro de cada empresa en particular, al pa--

trón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV -- del artículo 132 de esta Ley. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello.

Comentario especial merece el Artículo 153-S el que se -- transcribió íntegramente al principio de este inciso, y el --- cual en sus últimos renglones nos indica:

"no los lleve a la práctica será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley".

Nuestro ordenamiento laboral comete un error al indicar-- nos que en caso de incumplimiento o cuando no se lleve a cabo dichos planes y programas, serán sancionados conforme al artículo 878 fracción IV, ya que dicho artículo se refiere a la -- etapa de demanda y excepciones, mientras que la fracción IV -- del citado artículo no menciona, es más, ni siquiera utiliza-- la palabra sanción.

Por lo que el texto del artículo 153-S en su último párrafo debe ser modificado, tomando en cuenta lo que nos señala el artículo 1002 de la misma Ley que a la letra nos indica:

"De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se-

impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 365 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso".

Y si a eso aunamos que el presente trabajo tiene como finalidad la inconformidad respecto a la aplicación de las multas, por no tomar en cuenta nuestra Ley laboral las características propias de la pequeña, mediana y grande empresa, considero que el artículo en cuestión debe ser modificado lo antes posible, para lo cual propongo que quede de la siguiente forma:

Artículo 153-S.- CUando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no se lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en el artículo 1002 de esta Ley, tomando como base para dicha sanción el capital en giro y las características propias de cada empresa, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

C A P I T U L O I V

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD

- A) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
EN LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD.

- B) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

A) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA-COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD.

El Estado moderno persigue sus fines a través de diversas formas de constitución. En el caso de México está constituido nuestro Gobierno en tres Poderes, a saber: el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial, esta división no es muy exacta, pues el Estado a través de los tres poderes ejerce las tres funciones que su denominación señala. El Gobierno desarrolla sus -- funciones sin que haya realmente una separación material absoluta entre sus funciones ejecutivas, legislativas y judiciales, ya que en algunos casos el Poder Legislativo realiza funciones administrativas y en otras ejerce funciones judiciales, por -- ejemplo: Cuando el Congreso se erige en Tribunal para desaf-- rar a un senador o a un diputado realizando en este caso fun-- ciones de Juez; en otras ocasiones tiene funciones de carácter administrativo (ejecutivas) como cuando designa a sus emplea-- dos, expide circulares para el funcionamiento interno de las - Cámaras, etcétera.

Una de las funciones principales del Estado es la de sa-- tisfacer las necesidades de los gobernados, las cuales deben - ser de carácter general y que se deben atender en forma contí-- nua y permanente. La administración pública para atender los-- pedimentos del pueblo ha creado diversas entidades que se en-- cargan de la atención de los servicios públicos.

Independientemente de las formas políticas de organiza---

ción que adopta el Estado, el Poder Ejecutivo, para cumplir -- con sus funciones se organiza simultáneamente en forma centralizada y descentralizada.

En nuestro país el régimen de centralización se encuentra a cargo del Poder Ejecutivo bajo la titularidad del Presidente de la República y tiene la particularidad de que todos los órganos que la forman están ligados por una relación jerárquica. Como autoridad administrativa el Presidente constituye el Jefe de la Administración Pública Federal.

El objeto de la descentralización obedece a que ésta se - descarga de algunas de sus labores encomendando su ejecución a ciertos organismos.

La descentralización adopta tres modalidades diferentes - que son: Descentralización por Región, Descentralización por - Servicio y Descentralización por Colaboración.

La descentralización por Colaboración tiene por objeto - que el Estado autorice a organizaciones privadas, a solicitud de las mismas, su intervención para que participen, mediante - la vigilancia respectiva, en el ejercicio de la función admi-- nistrativa, su diferencia con los otros dos tipos de descentra- lización consiste en que al mismo tiempo que desarrollan su ac- tividad en interés del Estado, la misma la ejecutan en nombre- propio, por ejemplo: Las Cámaras de Comercio e Industria, Aso-

ciaciones Agrícolas y Escuelas Particulares.

De estos tres grupos nos interesa el de la Descentralización por Servicio ya que dentro de este grupo se encuentra localizada la Comisión Federal de Electricidad.

Tradicionalmente para que haya Administración Descentralizada se requiere la existencia de una personalidad jurídica especial y de un patrimonio propio, amén de cierta autonomía técnica y orgánica.

Los organismos descentralizados proporcionan servicios colectivos que satisfacen necesidades vitales para la sociedad, son organizados en forma calificada con objeto de que los servicios públicos que suministran estén a cargo de personas con una preparación técnica especializada que garantice un funcionamiento eficiente.

Dichos organismos tienen entre otras las siguientes características:

- 1.- Gozan de personalidad jurídica.
- 2.- Tienen un patrimonio propio que les permite la autonomía necesaria, formado por bienes, capitales, concesiones o derechos que le suministra inicialmente el Gobierno Federal.
- 3.- Son manejados por técnicos especializados en la materia.
- 4.- Proporcionan servicios públicos.

5.- Dependen directamente del Ejecutivo, quien tiene las atribuciones necesarias para designar a sus altos funcionarios, por ejemplo, Ferrocarriles Nacionales de México, Petróleos Mexicanos, Guanos y Fertilizantes de México, Conasupo, Comisión Federal de Electricidad, entre otros.

Para tener una idea de lo que se entiende por Servicio Público, voy a mencionar las definiciones que han adoptado algunos tratadistas. El Licenciado Gabino Fraga expresa: "Servicio Público es una actividad destinada a satisfacer una necesidad colectiva de carácter material, económico o cultural mediante prestaciones concretas o individualizadas sujetas a un régimen jurídico que les imponga adecuación, regularidad y uniformidad".

El Licenciado Andrés Serra Rojas nos dice: "El Servicio Público es una empresa creada y controlada por los gobernantes para asegurar de una manera permanente y regular, a falta de iniciativa privada suficientemente eficaz, la satisfacción de necesidades colectivas de carácter material, económico y cultural que se consideren esenciales y sujetas a un régimen de Derecho Público".

El Semanario Judicial de la Federación Tomo XX página --- 1251 nos dice: "Servicio Público es un servicio técnico prestado al público, de una manera regular y continua, para la satisfacción de orden público y por una organización pública".

Asimismo, la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1978, nos expresa en su Artículo 23: "Se entiende por Servicio Público la actividad organizada que se realice conforme a las Leyes o Reglamentos vigentes en el Distrito Federal, con el fin de satisfacer en forma continua, uniforme, regular y permanente, necesidades de carácter colectivo, - la prestación de estos servicios es de interés público". (28)

Concretando diré que Servicio Público es una actividad -- realizada por una institución pública, sin fines de lucro, para satisfacer necesidades de la colectividad, uniformidad y -- permanencia.

En 1934.- El Congreso de la Unión autoriza al Presidente de la República General Alberto L. Rodríguez a crear la Comisión Federal de Electricidad dictando el decreto el 19 de enero de 1934 en el que se consignan las siguientes actividades:

- 1.- Estudiar la planeación del sistema nacional de electrificación.
- 2.- Realizar toda clase de operaciones realizadas con generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, inclusive la adquisición de bienes muebles, acciones y valo-

(28) Andrés Serra Rojas, Derecho Administrativo; Editorial Porrúa; 12 Edición; México, D.F.; pág. 271.

res relativos a la misma industria.

- 3.- Organizar empresas eléctricas regionales y locales semi---oficiales que tengan por objeto producir, transmitir y distribuir energía eléctrica a precios equitativos.
- 4.- Organizar cooperativas de consumidores de energía eléctrica, para procurar el abastecimiento en las condiciones más favorables.

Esta Comisión como su nombre lo indica fue constituida -- por el Secretario de la Economía Nacional como presidente y -- seis miembros, dos designados por el Ejecutivo Federal, tres-- por los consumidores de energía eléctrica, a saber: Agriculto-- res, Industriales y Organizadores de consumidores y uno por -- los Gobiernos de los Estados.

Por decreto del 15 de abril de 1937, el General Lázaro -- Cárdenas ordenó se aumentara un miembro a la Comisión que se-- ría designado por el Gobierno del Distrito y Territorios Federa-- les.

Posteriormente el 14 de agosto de 1937, el General Lázaro Cárdenas promulga en la Ciudad de Mérida, la Ley que en su Artículo V le da la Comisión Federal de Electricidad el carácter de social que perdura hasta nuestros días en los siguientes -- términos: "Tendrá por objeto organizar y dirigir un sistema na-- cional de generación, transmisión y distribución de energía -- eléctrica, basada en principios técnicos y económicos, sin pro

pósitos de lucro y con la finalidad de obtener con un costo mínimo el mayor rendimiento posible en beneficio de los intereses generales".

Esta Ley la crea como dependencia oficial, integrada por tres miembros, a saber: el Secretario de la Economía Nacional, como presidente; un vocal ejecutivo y un vocal secretario, nombrados por el Ejecutivo Nacional.

Durante la administración del Licenciado Miguel Alemán V., el 14 de enero de 1949, es promulgado el Decreto Presidencial en el que se confiere a la Comisión Federal de Electricidad su carácter de Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, estableciendo las bases para su funcionamiento y señalando sus objetivos.

- 1.- Estudiar la planeación del Sistema Nacional de Electrificación y las bases de su funcionamiento.
- 2.- Ejecutar obras relacionadas con la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.
- 3.- Adquirir instalaciones de las mencionadas, así como valores y acciones relativos a la industria eléctrica.
- 4.- Participar en sociedades o individuos y en la formación de empresas que se dediquen a la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.
- 5.- Participar en sociedades que tengan por objeto la fabricación de aparatos y materiales utilizables en equipos eléctricos.

tricos de toda clase.

- 6.- Organizar Cooperativas de Consumidores de energía eléctrica, para procurar el abastecimiento y las condiciones más favorables a los usuarios.
- 7.- Intervenir en las actividades de electrificación que im---planten instituciones oficiales o semi-oficiales.
- 8.- Efectuar las operaciones y realizar todos los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de estos propósitos.

Un paso trascendental dado por los regímenes de la revolu
ción, lo constituye el hecho de la nacionalización de la indus
tria eléctrica efectuada el 27 de septiembre de 1960, mediante la cual todas las empresas extranjeras privadas que se dedica-
ban al negocio de la industria eléctrica fueron adquiridas por nuestro gobierno, como consecuencia de una adición al párrafo-
VI del Artículo 27 Constitucional propuesto por el Licenciado-
Adolfo López Mateos, que dice: "Corresponde exclusivamente a -
la Nación generar, conducir, transformar, distribuir y abaste-
cer energía eléctrica que tenga por objeto la prestación de --
servicio público; en esta materia no se otorgarán concesiones-
a los particulares y la Nación aprovechará los bienes y recur-
sos naturales que se requieran para dichos fines". (Decreto --
del 23 de diciembre de 1960).

El 14 de agosto de 1967 durante el régimen del Licenciado
Gustavo Díaz Ordaz, se dicta el acuerdo mediante el cual se --
procede a la disolución y liquidación de 19 empresas que ve---

nían funcionando como filiales de la Comisión Federal de Electricidad y es así como a partir de esa fecha se puede hablar de la Industria Eléctrica Nacionalizada integrada.

El 10 de diciembre de 1975, el Ejecutivo de la Unión expi de el Decreto por el cual se crea la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, derogando aquel decreto del 11 de enero de 1949 en el que se establecían las bases para el funcionamiento de la Comisión Federal de Electricidad.

Esta Ley, vigente en la actualidad, dispone que le corresponde a la Nación, en exclusividad, generar, conducir, transformar, distribuir y abastecer energía eléctrica que tenga por objeto la prestación de servicio público a través de la Comisión Federal de Electricidad.

Una de las modalidades que introduce es la participación del sindicato en la administración de la empresa por medio de su inclusión en la Junta de Gobierno, integrada por el Secretario de Hacienda y Crédito Público, de Agricultura y Recursos Hidráulicos, de Programación y Presupuesto y de Energía, Minas e Industria Paraestatal; siendo este último su presidente, así como tres trabajadores electricistas sindicalizados de planta, que corresponderán a las áreas de planeación, construcción y operación, cada integrante de la Junta de Gobierno nombrará a su respectivo suplente.

Entre sus facultades, expresa esta Ley, la Junta de Gobierno deberá:

Artículo 12. Fracción VIII.- Aprobar, en su caso, el programa de adiestramiento, capacitación y desarrollo de recursos humanos que proponga el Director.

Dicha Ley le dedica íntegramente el Capítulo Tercero, de la Participación y Capacitación de los Trabajadores, a esta materia, para tal efecto, el Artículo 17 autoriza la creación de Comisiones Mixtas de Operación Industrial, que funcionarán entre otros, para los siguientes motivos: Estudiarán preferentemente los problemas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de productividad y de responsabilidad y seguridad en el trabajo.

Establece la obligación para la Comisión Federal de Electricidad de, "Artículo 19.- Promover el adiestramiento técnico y la capacitación profesional a sus trabajadores, a fin de mejorar sus conocimientos, la productividad, la responsabilidad y la seguridad en el trabajo".

La electricidad es un fenómeno que fue descubierto y domesticado por el hombre para su aprovechamiento, es una forma de energía, de empleo cómodo, por lo fácil de su transportación; es susceptible de transformarse en otras clases de energía, como son la mecánica, química, calor, luz, circunstancia-

por lo cual sus aplicaciones industriales y domésticas son múltiples.

Etimológicamente la palabra electricidad viene del griego elektron que significa ámbar, materia dura y quebradiza que -- tiene la propiedad de atraer objetos ligeros cuando se frota, -- fue la primera manifestación de electricidad que conoció el -- hombre (585, a.c.), su descubrimiento se atribuye a Tales de -- Mileto.

Este es el producto que maneja la Comisión Federal de --- Electricidad, el cual reviste características especiales y absolutamente diferente al de cualquier otra industria de tipo - extractivo o de transformación. Dichas características son:

- A.- Instantaneidad.- El producto que maneja se consume casi en el mismo momento que se produce, sin importar distancias, fronteras, - usos y posiciones geográficas. No es susceptible de almacenaje.
- B.- Peligrosidad.- Es altamente peligroso para la vida humana, en cualquiera de sus fases de producción, transformación, transmi-- sión, distribución y consumo; se de-- ben extremar los cuidados para que -- tanto el vendedor como los comprado--

res lo sepan manejar y utilizar en condiciones de máxima seguridad.

C.- Beneficio Público.- La electricidad representa la satisfacción de necesidades de inmediata atención colectiva, por lo tanto la continuidad del abastecimiento permanente, es fundamental para garantizar los bienes y vidas indirectamente relacionados con su uso.

El desarrollo de la industria eléctrica en México que a principios de siglo obedeció tan sólo a la necesidad de que la misma coadyuvara y sostuviera a industria de carácter extractivo, ha llegado a nuestro tiempo al punto más alto, como sostén de toda la industria nacional.

Después de cincuenta años de continuidad en sus labores - por parte del Estado, se ha podido llegar a una capacidad instalada, que se hubiese antojado inalcanzable, hace unos cuantos años.

Sin embargo, a pesar de ese esfuerzo redoblado del gobierno y pueblo mexicano, aún se está lejos de satisfacer las necesidades actuales de la población y las que en el futuro surjan, de acuerdo con el índice demográfico de nuestro país, uno de los mayores del mundo.

En este orden, se ha logrado una planeación nacional de - sus recursos materiales, pero debe confesarse que la escasez - de la mano de obra calificada por una parte y el continuo avan - ce de la ciencia y de la técnica aplicada a la electricidad, -- la ponen en difícil situación para poder subvenir a las necesi - dades de obreros, técnicos y profesinales que operen y manten - gan sus instalaciones.

Esta urgencia, que en el momento actual y para el futuro, tienen los hombres encargados de la dirección de esta vital in - dustria, no puede detenerse tan sólo en el trazo de magníficos planes, sin que necesite recabar las ideas y las experiencias - adecuadas de quienes directamente encaran estos problemas en - la práctica, de otra suerte no será posible encontrar una solu - ción adecuada al problema.

Pero aún más, se considera que la didáctica aplicada al - trabajo, no debe detenerse tan sólo en el rendimiento económi - co del trabajador, pues aún sin desconocer su enorme importan - cia, además, la resolución de sus problemas de orden social, - moral y político.

La competencia técnica es algo que solamente se adquiere - por medio de una enseñanza adecuada y bien orientada ya que -- únicamente el trabajador competente y responsable puede contri - buir definitivamente al adelanto de la empresa donde labore. - La responsabilidad de esta enseñanza puede recaer en diversos-

organismos ya sea que se llamen universidades, institutos técnicos, centros de capacitación, escuelas de artes y oficios o simplemente secciones de entrenamiento de una empresa específica.

En el sector eléctrico, se puede analizar cuál sería el organismo que preparará convenientemente a sus trabajadores para la industria en sus diferentes aspectos de construcción, explotación, conservación, venta, distribución y planeación. Afín de dejar perfectamente claro que la necesidad de la industria eléctrica es absolutamente diferente de cualquier otra de tipo extractiva o de transformación.

Una vez analizado el producto que se maneja, investiguemos quién debe emprender la tarea de preparar convenientemente al personal de la empresa. Evidentemente que en las Universidades y Tecnológicas y en todas las demás instituciones educativas, no lo podrán hacer puesto que si bien en esos centros se pueden adquirir conocimientos teóricos y prácticos en cierta clase o escala, hay otras actividades que son de enseñanza-práctica en maniobras o en ejecuciones que suponen la existencia de equipo real.

En otros aspectos también existen diferencias notables en las prácticas contables y administrativas de una empresa manufacturera, de una empresa de transportes, de una minera y de una empresa de energía eléctrica.

Es de suma importancia insistir en las diferencias que ya hemos citado anteriormente de esta industria y las demás, así como de su problema de enseñanza en relación a problemas de enseñanza de otras actividades. Pongamos el siguiente ejemplo; - para cursar la carrera de medicina es innegable y nadie lo discutiría que la Universidad o la Escuela de Medicina debe contar bien sea con un Hospital a su cargo o del libre acceso de sus estudiantes a fin de que se practique en cuerpos humanos - todo lo enseñado en las aulas. Tratándose de la electricidad - no se puede decir que existe ninguna escuela que cuente con -- las instalaciones reales para su enseñanza o de las actividades afines; vemos pues que el problema es de su exclusividad y que nadie más que la misma debe hacer lo posible por solucionarlo.

Toda empresa para realizar sus actividades dispone de --- tres tipos de recursos: materiales (maquinaria e instalaciones), financieros o económicos y humanos (mano de obra y tecnología). Hata ahora ha sido tradicional que las empresas destinen una - parte del presupuesto para mantener en buenas condiciones los recursos materiales y los recursos financieros, inclusive se-- han determinado índices para:

- a).- Mantenimiento de equipo.
- b).- Conservación de instalaciones.
- c).- Depreciación de equipo.
- d).- Depreciación de capital.

e).- Reservas para retiro y reemplazos, etcétera.

Y que si se invierte en una empresa una cantidad menor al mínimo establecido en cada giro de negocio, no se da un buen mantenimiento y a la larga a su reposición es más costosa. En forma semejante debe invertirse una cantidad mínima para la buena conservación de los recursos humanos y que si se destina menos de ese mínimo, con el tiempo su conservación y reposición será más onerosa para la empresa.

En el caso de las empresas eléctricas de Servicio Público que tienen programas de desarrollo de recursos humanos establecidos desde hace 15 ó 20 años, han determinado que es necesario invertir para este propósito el 0.6% de sus gastos de explotación, o el 1.5% de su nómina. En el caso de la industria eléctrica de nuestro país al formular el presupuesto anual para el desarrollo de sus recursos humanos, se han aplicado indistintamente los dos criterios, puesto que las cifras son semejantes.

En la Comisión Federal de Electricidad este presupuesto se invierte fundamentalmente en:

- 1.- Capacitación y adiestramiento para trabajadores a nivel operativo en centros de capacitación específicos o en los propios centros de trabajo.
- 2.- Impartición de curso de actualización para profesionistas.

- 3.- Becas para trabajadores en estudio de posgrado y maestrías.
- 4.- Sistemas de enseñanza abierta.
- 5.- Becas a sus trabajadores y sus hijos para estudios de secundaria hasta profesional.
- 6.- Prácticas profesionales o servicio social a estudiantes y egresados de escuelas de enseñanza superior.

Durante varios años la Comisión Federal de Electricidad-- tuvo que recurrir a fábricas y proveedores del extranjero y -- del país para dar preparación a sus técnicos, mediante conve-- nios para compra de materiales y equipos. Muchos ingenieros -- fueron becados para el mismo fin en Estados Unidos, Francia, -- Italia e Inglaterra.

Al aumentar las instalaciones este procedimiento se consideró demasiado oneroso pues cada día aumentaban las necesida-- des de personal, fue así como en el año de 1954 se conviene -- con el entonces Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República (convenio III/59/54) que éste acepte dentro de cualquier división, sistema o planta propiedad de la Comisión Federal de Electricidad, en la que tenga la titulari-- dad del contrato colectivo de trabajo, la admisión de personal de confianza en entrenamiento, en la inteligencia que ésta se-- limitaba normalmente a una persona en cada una de las ramas: -- Mecánica, Eléctrica y Civil, con excepción de los puestos de -- jefe de turno en entrenamiento, en los cuales se admitían has-- ta dos personas, el ingreso de dicho personal sólo se efectua--

ba cuando así lo requerían las labores probables en el centro de trabajo.

Asimismo, la Comisión Federal de Electricidad convino en aceptar dentro de sus sistemas y planes en operación al personal eventual que juzgará necesario someter a un entrenamiento adecuado en plazas de base, para ocuparlo en forma definitiva con posterioridad ya fuera en el centro de trabajo en el que realizaba el entrenamiento o en cualquiera otra.

El número de trabajadores que para este efecto ingresaba a los sistemas y planes, no tendría más limitación que la que señalaban las necesidades probables, pero la Comisión Federal de Electricidad se obliga a mantener ocupadas un mínimo de 6--plazas en cada una de las siguientes categorías:

Para plantas diésel en la de operador, para plantas hidráulicas en la de operador y tablerista, para plantas termoeléctricas fogonero y maquinista, así como dos en el punto de mecánico de mantenimiento.

En el caso de la Comisión Federal de Electricidad determinará el traslado de un trabajador entrenado a un centro de trabajo distinto de aquel en que realizó su entrenamiento, le cubrirá el importe de los gastos correspondientes así como los que originará el transporte de los miembros de su familia.

El sindicato se obligó a proporcionar el personal necesario para su entrenamiento dentro de un plazo que no exceda de cinco días a partir de la fecha de solicitud de Comisión Federal de Electricidad.

Los salarios que se fijaron al personal de base en entrenamiento fueron de un 80% de los correspondientes a la categoría que desempeñaban de acuerdo con el tabulador de la planta o sistema donde recibieron su entrenamiento. Desde luego, la Comisión no se obligaba a contratar definitivamente a estos -- trabajadores cuando se ponía de manifiesto su incapacidad para ocupar las plazas de nueva creación.

Estos trabajadores quedaban afectos a la aplicación del -- contrato colectivo de trabajo correspondiente percibiendo todas las prestaciones laborales con excepción del fondo de ahorro. Bajo este régimen se capacitó todo el personal de las -- plantas que se construyeron en los años de 1954 a 1960.

A fines de 1956, se adopta un Sistema Mixto de Capacitación Interna y Externa, es decir, se contrata personal para en -- trenamiento en las propias instalaciones y convienen la Comisión y el Sindicato en becar a sus trabajadores en los términos siguientes: (tomado del contrato de oficinas centrales de -- 1957).

Septuagésima Quinta.- Becas.- La Comisión hará por su ---

cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa, de acuerdo con la categoría del trabajador, siete becas para su perfeccionamiento en instituciones del país o extranjeras, que designará el sindicato. El curso de perfeccionamiento no deberá ser mayor de doce meses con objeto de dar oportunidad al mayor número posible de trabajadores. Las becas deberán concederse a trabajadores que estén relacionados con la Ingeniería Eléctrica, Civil, Mecánica, Contabilidad y Tarifas y se darán de común acuerdo con el sindicato. El trabajador que haya disfrutado de esta prerrogativa deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años a la Comisión.

El sindicato aprovecha racionalmente esta conquista y logra preparar grupos de ingenieros y técnicos que durante mucho tiempo fueron los pilares de la Comisión Federal de Electricidad.

En el año de 1958, se convocó al primer concurso nacional de capacitación y eficacia de los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad en las ramas de liniero, fogonero, maquinista, tablerista y operador de planta; este evento propició la autocapacitación de los trabajadores para competir decorosamente, en muchos de los casos fueron asesorados por sus jefes inmediatos para su preparación. Los resultados fueron positivos y a los triunfadores les fueron otorgadas becas de especialización de nuestro país y del extranjero donde aplicaron sus conocimientos, mismos que les permitieron superarse y ocu-

par puestos de mayor responsabilidad.

Conociendo a las autoridades de aquella época, los resultados obtenidos en Francia en el ramo de la Capacitación Obrera de la Industria Eléctrica, los gobiernos de México y Francia los que estuvieron representados de una parte por la Cooperación Técnica Francesa del Ministerio de Asuntos Extranjeros, con la aprobación de la Dirección General de Electricidad de Francia y los servicios de la Embajada Francesa en México y -- por nuestro país la Comisión Federal de Electricidad y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. acordaron establecer en México, el Instituto Franco Mexicano de Capacitación Profesional de Electricidad, A.C., el 10. de julio de 1959, entre --- otros para los siguientes objetivos:

- a).- Establecer corrientes recíprocas de información entre los participantes con el objeto de llegar a una realización-- precisa respecto a la formación y al perfeccionamiento -- profesionales en la industria eléctrica (producción, transmisión, transformación y distribución de electricidad);

- b).- Adaptar a las necesidades mexicanas los cursos, proceso - de entrenamientos metódicos, tecnológicos y prácticos, -- así como los equipos pedagógicos realizados y aplicados - por "Electricite de France" para la formación y perfeccionamiento de su personal;

c).- Intensificar intercambios entre México y Francia de experiencias, conocimientos y de personal idóneo en cualquier nivel para favorecer la realización de los objetos técnicos y pedagógicos antes señalados;

Al crearse el Instituto, la Gerencia General de Operación, de quien dependía la sección de adiestramiento, inició una intensa actividad y se capacitaron 100 instructores que prestaban sus servicios como superintendentes de zonas y sistemas, - en las 10 divisiones de operación, que a su vez en los propios centros de trabajo impartían conferencias de información a los trabajadores sobre temas de fenómenos eléctricos con equipos - diseñados y fabricados por el Instituto.

La sección de adiestramiento contaba con cinco ingenieros instructores que recibieron también capacitación en el Instituto y a su vez prepararon a 98 instructores por lo que se llegó a contar con 203 ingenieros en todo el país que se dedicaron a esta actividad.

Este sistema de enseñanza se impartía en los centros de trabajo donde se adaptaron locales especiales para tal fin, -- dio muy buenos resultados pues se logró una íntima relación entre el jefe que tenía a su cargo a los trabajadores y éste, obteniéndose respeto, camaradería, sentido de responsabilidad - en equipo y buena disposición para el trabajo, no obstante, -- que las sesiones se realizaban en tiempo libre de los trabaja-

dores y en forma absolutamente voluntaria.

En el año de 1962, se desarrolló otro concurso de capacitación del personal, introduciendo ramas administrativas como las de taquimecanógrafas y auxiliares de contabilidad. En este evento resultan triunfadores en las ramas de celador, operador de planta diésel y taquimecanógrafa, tres trabajadores del Sistema Montemorelos-Linares de la División Golfo Norte y la Gerencia General de Operación considera justo, que además de los premios individuales otorgados a los trabajadores, se establezca en la Ciudad de Montemorelos el primer Centro de Capacitación de la Comisión Federal de Electricidad.

Es inaugurado en agosto de 1963 y se inician sus actividades con un grupo de 30 trabajadores y un programa de cuatro semanas dedicado en tiempo completo y exclusivamente para linieros y celadores.

De las experiencias obtenidas en Montemorelos, al siguiente año en la Ciudad de México se establece otro Centro de Capacitación que empieza a funcionar en enero de 1964 e inicialmente se preparan en él 12 jefes de turno, 12 ayudantes de superintendentes de sistema, 2 superintendentes de plantas hidráulicas y 2 superintendentes en comunicaciones eléctricas.

Posteriormente se dedica exclusivamente para capacitar linieros y celadores, aplicando los mismos programas de Montemo-

relos, su cupo es de 40 trabajadores.

Paralelamente a estas actividades la Gerencia General de Operación dicta instrucciones a las Divisiones para que los -- responsables directos de las instalaciones o sus ayudantes impartan conocimiento en los centros de trabajo, por especialidades en cada una de las ramas; esta forma de enseñanza directa, permitió a los superintendientes conocer a sus subordinados, -- creándose a la vez una conciencia de grupo.

En el año de 1964, se reorganiza internamente la Comisión Federal de Electricidad y la Sección de Adiestramiento, pasa a formar parte del Departamento Administrativo y de Trabajo, ubi cándola dentro de la Oficina de Administración y Servicios.

En el sur de Veracruz en un lugar denominado Huazuntlán, -- se localizó un campamento con 16 casas en buenas condiciones y una bodega muy amplia que la Gerencia General de Operación tenía en desuso pues las plantas de la antigua compañía fueron -- sacadas del servicio y el personal fue reacomodado dentro de -- la División Oriente, desalojado este campamento.

Con una baja inversión es remozado y adaptado este lugar -- y en 1968 se establece el Centro de Capacitación de Huazuntlán con una capacidad de sesenta trabajadores.

En este momento los tres centros de capacitación trabajan

coordinadamente unificando criterios y programas, se refinen periódicamente para intercambiar ideas y se llegan a capacitar - poco más de mil trabajadores por año en los cursos de electricidad básica y mantenimiento de líneas energizadas.

A principios de 1969, se crea experimentalmente la Oficina de Capacitación y Adiestramiento, dependiendo directamente de la Oficialía Mayor y a partir de dicha fecha todas las experiencias acumuladas en el pasado encuentran su continuidad y aplicación en esta Oficina ya que contará con un patrimonio propio y los recursos que le son entregados por el Departamento Administrativo.

Nace entre otras como una necesidad urgente de actualizar los conocimientos de los trabajadores de la industria eléctrica que venían prestando sus servicios en las empresas eléctricas que se incorporaron a la Comisión Federal de Electricidad, operando inicialmente por la iniciativa privada y que tenía diferentes niveles de preparación, pretendiéndose promover su capacidad uniforme de acuerdo con los niveles de trabajo que requería la Comisión Federal de Electricidad, sus objetivos principales fueron:

- a).- Capacitar el personal administrativo y técnico que se requiera para el desarrollo de la electrificación en México.
- b).- Planear, coordinar, ejecutar y supervisar los programas--necesarios de Capacitación y Adiestramiento del personal-

a todos los niveles y en todas sus especialidades.

- c).- Actualizar los conocimientos del personal para que pueda ejecutar su trabajo con mayor facilidad y eficacia;
- d).- Capacitar al personal que habrá de hacer frente a la expansión de la industria eléctrica en los próximos años tomando como base la necesidad estimada de duplicar la capacidad instalada cada ocho años aproximadamente.
- e).- Capacitar y adiestrar al personal para atender la incorporación de nuevas formas, procedimientos y técnicas de generación, transmisión, distribución y administración de la energía eléctrica.

A fin de cumplir con todas las nuevas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, que en su Artículo 132 fracción XV establece la implantación de la Capacitación para los trabajadores en la empresa, se estructura un Programa Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo del Personal de la Industria Eléctrica, en el que participaron desde el más modesto de los trabajadores hasta sus altos dirigentes, comprendiendo las diferentes especialidades del personal con funciones técnicas y personal con funciones administrativas y que debido a la dispersión de las áreas de trabajo se desarrolló a escala nacional, con los objetivos, políticas, procedimientos y recursos establecidos por las Autoridades de la Comisión Federal de Electricidad.

Para tal efecto se siguió el criterio de impartir con re-

cursos propios; instructores e instalaciones, aquellos cursos-relacionados con actividades específicas de la industria eléctrica como son el tendido de líneas de transmisión y distribución, la operación de plantas eléctricas y el mantenimiento de líneas energizadas y se canalizaron los recursos y actividades de tipo general hacia las instituciones educativas y organismos que se dedican al desarrollo del personal como son: cursos de contabilidad, física, matemáticas, control de almacenes, idiomas, administración por objetivos, presupuestos, mesas redondas y congresos nacionales e internacionales.

La Impulsora que más tarde se llamó Industrial Eléctrica-Mexicana tenía establecido un sistema de capacitación para personal obrero que consistía en unidades móviles que se trasladaban al centro de trabajo por periodos de 8 a 10 días; este proceso era demasiado lento pues las instalaciones que tenía la compañía estaban diseminadas en el Territorio Nacional desde Tijuana hasta Mérida..

Al nacionalizarse la industria eléctrica, no obstante los diferentes intereses de carácter sindical, todos los trabajadores de las compañías incorporadas participaron en el proceso de capacitación ya sea asistiendo a los centros de adiestramiento o interviniendo en los cursos programados.

El 10 de diciembre de 1971 es creado el Departamento para el Desarrollo de los Recursos Humanos, el documento por el cual

se establece, les asigna las siguientes funciones; planeación, programación, organización, evaluación y supervisión de las actividades relativas a Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo del personal de las diversas áreas y niveles de trabajo de Oficinas Nacionales y Divisionales de la Comisión Federal de Electricidad, dependiendo directamente de la Oficialía Mayor.

Entre otras el Departamento tenía a su cargo las siguientes actividades:

- 1.- Programación de cursos especiales técnicos o administrativos para las diferentes áreas de trabajo.
- 2.- Organización de seminarios para ejecutivos de la institución.
- 3.- Enlace con instituciones educativas del país o del extranjero para recopilación de informes de programas, planes de estudios, requisitos, facilidades y oportunidades para el personal.

En términos generales se le adscriben todas las actividades que desempeñaba la antigua Oficina de Capacitación, tales como: otorgamiento de becas para hijos de trabajadores, becas para estudios de pos-grado, establecimiento y control de las Escuelas Artículo 123 Constitucional, funcionamiento de centros de educación básica para adultos, control y administración de centros de capacitación.

A fines de mayo de 1973, los encargados y los responsables de la Capacitación en la Comisión Federal de Electricidad, efectúan una reunión para fijar las políticas a seguir en esta materia.

Se llega a la conclusión de que se hace necesario descentralizar de las actividades de aprendizaje, adiestramiento y capacitación para que se realicen fundamentalmente en los propios centros de trabajo y así cumplir con las exigencias de una Empresa de Servicio Público como ésta, la que es un medio para satisfacer una necesidad colectiva en forma regular, eficiente y continua, mediante una técnica adecuada.

A partir de esa fecha, el Departamento de Recursos Humanos delega ciertas actividades específicas, a unas entidades creadas exprofeso en las Divisiones de Operación y que se denominarán Unidades Divisionales de Capacitación, el convenio mediante el cual se crean dichas unidades, establece que estarán integradas; por un jefe de unidad, un representante sindical divisional, así como el número de trabajadores de base y de confianza que requieran para su funcionamiento.

Esta distribución de funciones convenida permite a la empresa cumplir eficientemente con los programas establecidos y con las disposiciones dictadas por las autoridades laborales. En la misma reunión a la que se ha hecho referencia, se acordó, sin la pretensión de modificar acepciones gramaticales de los-

diccionarios, pero con el afán de no tener problemas de semántica y con objeto de establecer una comunicación efectiva, se conviene en adoptar la terminología siguiente:

Aprendizaje.- Proceso durante el cual se conocen las labores correspondientes a un puesto específico, en un tiempo dado, el cual implica una aptitud para modificar la conducta del individuo que se somete a éste.

Información.- Acción que permite establecer una comunicación a fin de dar a conocer, enseñar, o advertir a una persona, los objetivos generales y la organización de la empresa, así como su ubicación y objetivos del puesto que desempeña o desempeñará dentro de la misma.

Capacitación.- Proceso al que se somete a una persona mediante recursos extraescolares, para proporcionarle los conocimientos teóricos y prácticos adecuados que tienden a lograr -- una mayor eficacia en labores especializadas a distintos niveles.

Adiestramiento.- Proceso para proporcionarle a una persona la habilidad o destreza necesaria para adecuarlo a tareas específicas, como son el operador o manipular equipos.

Entrenamiento.- Proceso para desarrollar la facultad o habilidad de una persona en una o varias actividades específicas,

cuando se dispone previamente de los conocimientos teóricos necesarios.

Desarrollo.- Labores tendientes a proporcionarle a una -- persona recursos para poder desempeñar actividades dentro del trabajo principalmente para propósitos de promoción, reubicación, o por creación de nuevas actividades, técnicas o funciones.

En el año de 1981, se restauran los cuadros administrativos de la capacitación, desaparece el Departamento de Recursos Humanos y lo viene a sustituir la Unidad de Capacitación y Desarrollo, dependiendo de la Gerencia General Administrativa, - la que se hace cargo de todas las actividades del departamento y localmente continúan funcionando las Unidades de Capacitación y Recursos Humanos.

Para ser congruente con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo se crean las Comisiones Mixtas de Capacitación en los centros de trabajo y se establece la Comisión Nacional-Mixta de Recursos Humanos y Productividad, la que de acuerdo con la Cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo en vigor tiene las siguientes atribuciones:

- 1.- Dictar a la Unidad Central de Capacitación y Desarrollo -- las disposiciones y lineamientos para normar, planear, organizar, evaluar y coordinar la capacitación de los traba-

jadores de la Comisión Federal de Electricidad.

- 2.- Vigilar el estricto cumplimiento de los programas anuales, evaluar los resultados obtenidos y establecer directrices y políticas en la materia.
- 3.- Estudiar y recomendar los periodos de adiestramiento a que se sujetarán los trabajadores de acuerdo con las necesidades específicas de cada caso.
- 4.- Estudiar los avances obtenidos a través de la capacitación e informar los resultados obtenidos.

El 27 de septiembre de 1960, es considerado el día de la nacionalización de la Industria Eléctrica, pues el Gobierno Federal, anuncia la adquisición de todas las empresas particulares que se dedicaban, mediante concesión, a la generación y venta de energía eléctrica, la mayoría de ellas de capital extranjero.

Por lo que se refiere a la Mexican Light Power Co., el Gobierno adquirió el 90% de las acciones que constituyen su patrimonio, cambiando su nombre por el de Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., la cual tiene a su cargo el suministro de este preciado fluido en el Distrito Federal y los Estados de México, Hidalgo, Morelos y parte de Puebla.

Esta compañía y sus filiales actualmente están autorizadas a realizar los actos necesarios tendientes a la disolución y liquidación; desde luego la Comisión Federal de Electricidad se encarga de vigilar su funcionamiento designando los principales funcionarios de su administración.

No obstante lo anterior, en virtud de su estructura jurídica y en atención a que las relaciones obrero-patronales se encuentran establecidas con el Sindicato Mexicano de Electricistas, han conservado cierta autonomía.

Con el objeto de lograr en el futuro una integración total evitando dispendios y gastos innecesarios, se han ido aplicando paulatinamente métodos y sistemas de trabajo similares en ambas empresas.

La Comisión Federal de Electricidad y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro a través de las últimas revisiones de Contrato Colectivo de Trabajo junto con los sindicatos han tratado de llegar a una compensación y unificación de ambos estatutos, encontrando en ambos organismos laborales, una amplia colaboración para tal fin.

En materia de Capacitación y Adiestramiento existe mucha similitud en el clausulado, obedeciendo fundamentalmente a las reformas Constitucionales y a la Ley del 28 de abril de 1978.

De acuerdo con lo expresado en este Capitulo, podemos concluir que la Comisión Federal de Electricidad, en atención a sus funciones específicas y a la peligrosidad del producto que maneja, tuvo la necesidad de implantar programas de capacitación y adiestramiento mucho antes que la Ley estableciera esta obligación a los patrones.

Desde principios de la década de los cincuenta ha venido aplicando diferentes sistemas de capacitación y adiestramiento, pero siempre en cada uno de ellos introduciendo mejoras sustanciales, para poder proporcionar en las mejores condiciones el Servicio Público de Energía Eléctrica.

B) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En su oportunidad manifestamos que la Comisión Federal de Electricidad fue creada por Decreto Presidencial el 14 de agosto, es decir, hace cincuenta años. Durante sus inicios era una Institución dependiente de la entonces Comisión Nacional de Irrigación, del Gobierno Federal, por lo que consecuentemente el Sindicato, dependía de la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado y las relaciones de trabajo se regían por el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el Decreto Presidencial mencionado se le dio a la Comi

sión Federal de Electricidad el carácter social que ha conservado hasta estos momentos, expresando: "Tendrá por objeto organizar y dirigir un Sistema Nacional de Generación, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, basado en principios técnicos y económicos, sin propósitos de lucro y con la finalidad de obtener con un costo mínimo, el mayor rendimiento posible - en beneficio de los intereses generales".

Una Ley que fue determinante para la ubicación de esta -- institución en la administración pública fue la Ley Para el -- Control, por parte del Gobierno Federal de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal publicado el 31 de diciembre de 1947, la que define a los organismos descentralizados como: "Las personas morales creadas por el Estado - mediante Leyes expedidas por el Congreso de la Unión o por el Ejecutivo Federal en ejercicio de sus facultades administrativas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y siempre que, además, satisfagan alguno de los siguientes requisitos: que sus recursos hayan sido o sean suministrados en su totalidad o en parte por el Gobierno Federal y que su objeto y funciones propias impliquen una atribución técnica especializada para la adecuada prestación de un servicio público o social, explotación de recursos naturales o la obtención de recursos - destinados a fines de asistencia social".

En virtud de este antecedente, el 14 de enero de 1949, es promulgado un Decreto Presidencial en el que se confiere a la-

Comisión Federal de Electricidad su carácter de Organismo Público Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios.

Simultáneamente el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana, venía luchando por separarse de la Federación, pues sus dirigentes consideraban que su posición debería ubicarse dentro del movimiento obrero ya que las características de su organización eran las de un sindicato de tipo industrial y no de un organismo de tipo burocrático, después de varios planteamientos de lucha intergremial logró su separación y su incorporación al seno de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.).

Por consiguiente de acuerdo con el Artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en vigor, tenía el derecho y la obligación tanto empresa como sindicato de celebrar un contrato colectivo de trabajo.

De acuerdo con el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo: Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Congruente con lo establecido en la Ley de 1931, en aque-

lla época, desde el primer contrato colectivo de trabajo se -- estableció en el clausulado la obligación de crear un venero-- de mano de obra calificada a través de la institución del apren dizaje, precisando los requisitos de admisión dentro de los -- cuales se les daba preferencia absoluta a los hijos de los tra bajadores; ser mayores de 16 años; haber terminado su instruc-- ción primaria; presentar certificado de buena conducta suscri-- to por el Director de la última escuela a que hubiere asistido, o por dos personas de reconocida honradez y someterse a un exa men médico.

El periodo de aprendizaje era de un año, pudiéndose pro-- rrogar otro año más; durante estos lapsos podía ocupar la va-- cante que surgiera, si aprobaba el examen de conocimientos y-- en caso de no existir vacantes serían dados de baja para ser-- sustituidos por otra persona de las mismas características, -- circunstancia que nunca se presentó, pues como la empresa esta ba en expansión, toda esta mano de obra era incorporada oportu-- namente al servicio activo.

En términos generales las disposiciones contractuales en-- esta materia eran las mismas que consignaba la Ley Federal del Trabajo en vigor; se les cubría el salario mínimo vigente en -- el lugar de su adscripción y se les asignaban algunas presta-- ciones que disfrutaban los trabajadores de base, como servicio médico, fondo de ahorro, vacaciones y ropa de trabajo.

De acuerdo con la Ley de 1931 el número de aprendices era proporcional al número de trabajadores sindicalizados en servicio, en el año de 1957 el Contrato Colectivo establecía en su cláusula vigésima, doce plazas de aprendiz para Oficinas Nacionales y cada centro de trabajo en el país en su Contrato Colectivo tenía una cláusula similar consignando el número de plazas de esta categoría.

Desde luego que en las revisiones de Contrato Colectivo-- se negociaban todas las prestaciones establecidas en la Ley y algunas más, pero sólo nos ocuparemos de las referentes a la-- Materia de Capacitación y Adiestramiento.

Adicionalmente y como precursor de disposiciones que aparecen en la Ley actual, este contrato colectivo ya señalaba -- que en cuanto a las plazas de técnicos, los ingenieros debían acreditar su carácter de profesionistas en los términos de la Ley de Profesiones en vigor y someterse a un periodo de adiestramiento durante treinta días (Cláusula Vigésima Quinta, parte II, inciso B. Contrato Colectivo 1957).

Otra obligación para la Comisión era la de formar bibliotecas en cada centro de trabajo destinadas a instruir a los -- trabajadores y ampliar sus conocimientos y dotarlas de todos-- aquellos textos que estuvieran afines a las labores que desarrolla la Comisión Federal de Electricidad.

Por lo que respecta a las becas, ya dijimos que la Comisión tenfa la obligación de hacer por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa, y de acuerdo con la categoría del trabajador, un número determinado de becas para su perfeccionamiento en instituciones del país o extranjeras que designara el Sindicato.

Al desaparecer la institución del aprendizaje y ser sustituida por la obligación patronal de dar capacitación a los trabajadores de acuerdo con la fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, aprobada por el Congreso de la Unión el 23 de diciembre de 1969, el clausulado correspondiente del Contrato Colectivo de Trabajo también fue modificado y el que rige actualmente establece un Capítulo especial, en el Título Segundo; Del Trabajo y la Organización Industrial; Capítulo Tercero denominado De la Productividad, el cual contiene las cláusulas de la 23 a la 28 inclusive y que se refieren a la capacitación y adiestramiento.

Independientemente de lo anterior, encontramos en el cuerpo del contrato diferentes disposiciones relacionadas con la materia en forma reiterativa, como son:

Cláusula 20.- Medios de Protección y de Trabajo.- Fracción IV.- incisos 6 y 7.

Inciso 6.- El Departamento de Seguridad e Higiene en el--

Trabajo, programará en forma permanente y obligatoria,--- para que sean proporcionados por conducto de la Unidad de Capacitación y Recursos Humanos que corresponda, cursos-- de capacitación a los trabajadores sobre manejo y utiliza-- ción del equipo y medios de protección.

Inciso 7.- Los trabajadores tienen la obligación de parti-- cipar en los cursos de capacitación sobre seguridad e hi-- giene que la Comisión Federal de Electricidad y el SUTERM acuerden, asimismo en las pláticas que sobre el tema de-- terminen y realicen las Comisiones de Seguridad e Higiene.

Cláusula 41.- Trabajadores Eventuales de Construcción. -- En su primera parte establece la obligación para el personal-- técnico especializado al servicio de los proveedores, cuya in-- tervención se deriva exclusivamente de supervisar la instala-- ción de maquinaria adquirida por la Comisión Federal de Elec-- tricidad, de capacitar a técnicos y a trabajadores de la Comi-- sión en la operación y manejo de dicha maquinaria.

Una consecuencia muy saludable en las relaciones labora-- les, producto de la aplicación de disposiciones sobre capacita-- ción y adiestramiento es la solución a problemas constantes -- que se presentaban en los movimientos escalafonarios de la em-- presa, pues de acuerdo al Contrato; la cláusula 42 indica que-- el escalafón constituye un sistema de promoción para trabajado-- res titulares de puestos de base sindicalizados; pues en igual

dad de circunstancia, de antigüedad, en el puesto y en la empresa, siempre será promovido el que mediante examen demuestre mayor capacidad y competencia.

Incluso, la misma cláusula en su inciso V expresa que el trabajador propuesto para una vacante, que exhiba el certificado, crédito o constancia que le hubiesen extendido al terminar sus cursos o enseñanzas de capacitación de algún Instituto o Escuela de Capacitación reconocida oficialmente o de la Unidad de Capacitación y Recursos Humanos que corresponda; será eximido del periodo de prueba de treinta días hábiles, además en el caso de que un trabajador fuese rechazado durante el periodo de prueba por notoria incapacidad, no perderá el derecho a ser propuesto en nuevas oportunidades, previa capacitación. (Misma cláusula, fracción IX).

Ya hemos establecido que no se concibe un buen sistema de trabajo, sin un mínimo de medidas preventivas de seguridad e higiene y la creación de los organismos establecidos por la Ley para vigilar su cumplimiento y que en consecuencia ello trae aparejado la realización de programas y cursos de capacitación para evitar accidentes y siniestros que traigan resultados funestos para el equipo y los trabajadores; el Contrato Colectivo 1986-1988, es suficientemente explícito en los siguientes términos:

Cláusula 54.- Comisiones de Seguridad e Higiene.- La Comi

sión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, está integrada por un número igual de representantes de la Comisión y-- del Sindicato y tiene a su cargo el establecimiento de las políticas generales en esta materia. Asimismo, existen Comisiones Divisionales y Comisiones de las Coordinadoras Ejecutivas de Construcción y Comisiones Locales de Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo, en tal virtud las partes así representadas en estos cuerpos mixtos, toman entre otras la acción del inciso 3o.- Instrumentar los cursos necesarios para capacitar en forma obligatoria al personal responsable del Sistema Institucional de Seguridad e Higiene a fin de dar cumplimiento a -- las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y del Presente Contrato.

Todas las actividades laborales representan en menor o mayor grado, riesgos de ejecución, el manejo de la electricidad por su alta peligrosidad, con excepción de las labores administrativas, es un riesgo permanente en sus distintas etapas de -- producción, transmisión, transformación, distribución y consumo.

La Comisión y el Sindicato, conscientes de su peligrosidad, extreman sus medidas disponiendo en la cláusula 55.- Prevención de Riesgos.- Para evitar los riesgos de trabajo y preservar la vida y salud ocupacional de los trabajadores, así como la conservación de los bienes de Comisión Federal de Elec--

tricidad, ésta.....realizará programas de adiestramiento entre los trabajadores para capacitarlos en el control de siniestros, atención de accidentados y en general en la prevención de riesgos de trabajo.

También la cláusula 56 referente a Primeros Auxilios, dice: "la Comisión Federal de Electricidad instalará o dotará de botiquines equipados con medicamentos y material de curación--necesarios para primeros auxilios..... los botiquines quedarán al cuidado de trabajadores debidamente ADIESTRADOS para --atender emergencias. La Comisión Federal de Electricidad capacitará a los encargados de los botiquines y enfermería que serán responsables de su conservación y uso correcto.....".

Pasaremos al Capítulo III de la Productividad, específico del Sistema Institucional de Capacitación en la Comisión Federal de Electricidad, por lo cual en la cláusula 23 las partes--consideran que a través del incremento de la productividad en el trabajo, será posible alcanzar un desarrollo estable en la Industria Eléctrica Nacionalizada, y que por lo tanto recono--cen que es derecho y obligación de ambas partes, conjugar sus--esfuerzos para capacitar a los trabajadores y fomentar el adiestramiento en todas sus formas, hasta conformar un sistema de--capacitación adecuado a las necesidades de la Comisión y a las labores y funciones de sus trabajadores.

C.F.E. y SUTERM formularán de manera conjunta y permanen-

te programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, que cubran los requerimientos de la rama de actividad y zonas de trabajo; los cuales se impartirán preferentemente por los propios especialistas del sector eléctrico y sus jubilados y-- en los casos que se requiera, se reucrrirá a instituciones edu cativas nacionales para la instrumentación de programas de ca pacitación y adiestramiento.

La Cláusula 24 nos indica que corresponde a la Unidad Cen tral de Capacitación y Desarrollo en coordinación con el ----- SUTERM, normar, planear, organizar, evaluar y coordinar, la ca pacitación y el adiestramiento de los trabajadores de la Comi sión, conforme a las disposiciones y lineamientos que señale-- la Comisión Nacional Mixta de Recursos Humanos y Productividad. En realidad, no tiene caso que la Unidad de Capacitación se -- coordine con el SUTERM, si tiene que acatar las disposiciones y lineamientos que le marque la Comisión Mixta, donde forzosa mente está representado el Sindicato; esta misma cláusula dis pone que serán responsables de la capacitación y adiestramien to, en Oficinas Nacionales, la Unidad de Capacitación y Recur sos Humanos, en los demás centros de trabajo las Unidades de - Capacitación y Recursos Humanos adscritas a las Divisiones de Distribución, para vigilar el cumplimiento de todos los prográ mas anuales, evaluar resultados y establecer directrices y po líticas de acuerdo con el Reglamento Sobre Capacitación y ---- Adiestramiento, intervendrá la Comisión Nacional Mixta de Re-- cursos Humanos y Productividad. Todas las Unidades de Capaci-

tación cuentan con capacidad ejecutiva y con todo el respaldo de autoridades sindicales y empresariales. La Comisión Federal de Electricidad asignará las partidas presupuestales suficientes para estas actividades.

En la fracción primera de la Cláusula 24, indiscriminadamente indica que son objeto de adiestramiento todas las actividades que los trabajadores realicen en la Industria Eléctrica-Nacionalizada, y de su texto se desprende que el término "Adiestramiento", lo utilizan exclusivamente para promociones, estableciendo su duración, salario que percibirá el trabajador, -- señalando que en algunas áreas de trabajo el capacitamiento se impartirá por ramas de actividad aprovechando las instalaciones existentes en los centros de trabajo, así como los centros de capacitación que existan. El número de trabajadores en preparación de uno por cada cincuenta trabajadores de base o fracción de ellos, en cada centro de trabajo.

Los periodos de adiestramiento serán fijados por las partes de acuerdo con las necesidades específicas de cada caso.-- Una modalidad muy importante que se debe destacar es que al adiestrador se le otorga como incentivo, una cantidad igual a la diferencia de salario del puesto de base del trabajador y del puesto objeto del curso, durante el tiempo que dure éste.

El segundo apartado de la Cláusula 24 se refiere a la capacitación expresando que la Unidad Central de Capacitación y-

Desarrollo, conforme a los lineamientos que le marque la Comisión Mixta Nacional de Recursos Humanos y Productividad, es el órgano normativo, encargado de fijar y transmitir las políticas, normas y procedimientos que rijan la capacitación de los trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad, así como de emplear, organizar, dirigir y controlar la formulación y operación de los programas y actividades de preparación, aprovechamiento del máximo de los recursos presupuestales y las instalaciones, como Centros de Capacitación y Escuelas Ubicadas en las diferentes áreas de Comisión Federal de Electricidad.

La educación se impartirá por ramas de actividad y son las Unidades de Capacitación y Recursos Humanos las que deberán cuantificar las necesidades de especializarse, formular y supervisar los programas y presupuestos correspondientes, evaluar los resultados, integrar y formar el plantel de instructores y recopilar y actualizar el material, equipo didáctico y demás recursos requeridos para atender esta labor.

En el mismo apartado de esta cláusula, se establecen las modalidades por las cuales deberá realizarse la capacitación, como son: A tiempo completo por parte de Comisión Federal de Electricidad cuando se trate de actualización, aplicación de nuevos métodos y especialización. A tiempo compartido, en que los trabajadores aportan el 50% del tiempo de los programas, cuando la capacitación se realiza en los centros de trabajo,--

la Comisión Federal de Electricidad aporta el otro 50% del --- tiempo dentro de la jornada y en caso de requerirse tiempo adi cional, será pagado a los trabajadores como tiempo ordinario.- Los trabajadores también pueden recibir capacitación fuera del país; en este caso el trabajador recibirá su salario completo- y se convendrá respecto a transporte, hospedaje y alimentación, así como la duración de los programas. A tiempo completo por- parte de los trabajadores, cuando se trate de programas de in- terés personal.

Otro renglón muy importante, es el de establecer de acuer do con las necesidades de la industria, cursos de regulariza-- ción de estudios de educación primaria, secundaria y preparator ia, así como programas de titulación para que los trabajadores ob tengan los certificados respectivos. Los trabajadores que real icen actividades de instructores les cubrirán incentivos adi- cionales a su salario.

La Cláusula 25 consigna que los trabajadores de base y de confianza que sean jubilados de acuerdo con las estipulaciones del Contrato, podrán ser contratados como instructores y con-- sultores de adiestramiento, capacitación y seguridad industrial, previo acuerdo entre las partes y con el consentimiento de los interesados.

La vieja cláusula de dotar de bibliotecas a los centros-- de trabajo, actualmente establece que la Comisión se obliga a-

entregar anualmente a cada sección sindical, la cantidad de --
\$ 220.00 por cada puesto de base, para la instrucción de técni-
cas de electricidad y de otras afines para los trabajadores y-
sus hijos formando bibliotecas sindicales con estas aportacio-
nes (Cláusula 26).

La Cláusula 27 consigna el otorgamiento por parte de la -
Comisión Federal de Electricidad de siete mil becas para los -
hijos de los trabajadores para realizar estudios secundarios,-
prevocacionales, preparatorios, vocacionales y profesionales y
cursos completos de capacitación en centros tecnológicos. Uno
de los requisitos para disfrutar de una beca es que en secunda-
ria o equivalente y preparatoria o equivalente la calificación
mínima debe de ser de ocho y de siete en estudios profesiona--
les.

En cuanto al elemento humano con capacidad técnica, la in-
dustria se ha nutrido con los egresados de las diferentes ins-
tituciones educativas del país, universidades y tecnológicos -
que de acuerdo con el añejo reglamento de la Ley de la Indus--
tria Eléctrica, del 11 de septiembre de 1945, los concesiona--
rios y permisionarios del Servicio Público de Energía Eléctri-
ca, tenían la obligación de recibir en sus instalaciones, a --
alumnos de las escuelas para que hagan sus prácticas sobre los
diversos aspectos de la industria eléctrica. Al nacionalizar-
se la industria y recibir la Comisión Federal de Electricidad-
las instalaciones de las empresas particulares, se subrogó en-

esta obligación, por disposición del Artículo Quinto transitorio de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica. El Contrato Colectivo de Trabajo en vigor recoge estas inquietudes y las plasma en la Cláusula 28 en los términos siguientes: Las partes convienen en promover programas de prácticas profesionales en el trabajo de la Industria Eléctrica Nacionalizada, para estudiantes avanzados de las carreras técnicas y profesionales relacionadas con las actividades que desarrolla la Comisión Federal de Electricidad y cuyos planes de estudio satisfagan sus requerimientos científicos y tecnológicos.

En el inciso II de la misma Cláusula 28, señala: "En este programa sólo podrán participar los hijos de los trabajadores y de los jubilados, siempre que demuestren calificaciones con promedio superior a ocho o su equivalente y ofrezcan testimonio de buena conducta".

Desde luego que en este aspecto, las partes se olvidan que la Ley imponga la obligación a los concesionarios y permisionarios y que la Comisión se subrogó a esta obligación, por lo que la misma subsiste y la oportunidad de realizar prácticas es para todos los estudiantes del país y no sólo para los hijos de los trabajadores y de los jubilados como lo expresa el Contrato, a mayor abundamiento, los requerimientos de la Industria sobrepasan esta estipulación, ya que sólo unos cuantos estudiantes estarían en posibilidades de realizar sus prácticas profesionales y en su oportunidad estar en aptitudes de in

corporarse al trabajo activo en la industria; con toda seguridad en la práctica esta disposición tiene la flexibilidad que el momento requiere.

Pocos Contratos Colectivos de Trabajo pueden superar al-- que hemos dedicado nuestras observaciones, pues sólo con su rico contenido en oportunidades de Capacitación y Adiestramiento puede contarse con una planta de trabajo eficiente.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- De lo indicado en el presente trabajo, podemos llegar a la conclusión que la capacitación y adiestramiento de la fuerza productiva, no es de ninguna manera un concepto nuevo, ya que como señalamos, la mayoría de los países del mundo han procurado a través de su historia, que los trabajadores que componen la mano de obra, tengan la destreza necesaria y fundamental, con la finalidad que sus labores resulten de mayor eficacia, tanto en el reflejo de la calidad excelente de los productos manufacturados por ellos o servicios prestados, como un mayor volumen de producción.

SEGUNDA.- Para lograr mejor eficacia en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, considero que es conveniente ejercer un mayor control de las instituciones que se dedican a esta materia, para que no se dispersen esfuerzos, ni se actúe en forma aislada, logrando una coordinación de métodos y recursos para beneficio de los que participan en este proceso. Dicho control debe realizarlo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TERCERA.- En el sector eléctrico los recursos humanos necesarios se reclutan fundamentalmente de las institucion

nes técnicas educativas del país, por lo que se hace necesario capacitarlos al ingresar a la Comisión Federal de Electricidad, lo que demuestra que los planes educativos tienen que actualizarse, con el objeto de que al incorporarse el personal al trabajo no haya necesidad de capacitarlos y con ello ahorrar tiempo, y abatir costos.

CUARTA.- Una opción para contar con mano de obra calificada y oportuna sería estimular y cooperar en los centros técnicos escolares de las distintas regiones del país, para establecer conjuntamente programas de capacitación que preparen a trabajadores en mano de obra requerida en la industria en el menor tiempo posible y de acuerdo con las necesidades locales, como los que existen actualmente en el I.P.N. y U.N.A.M.

QUINTA.- Dada la diversidad de requerimiento de mano de obra en la industria, es necesario una estricta relación escuela-industria para poder precisar dichos requerimientos. Es conveniente que la industria tenga sus propios centros de capacitación, para aquellas actividades específicas de la misma, con objeto de actualizar periódicamente a los trabajadores que lo requieran de acuerdo con los avances tecnológicos.

SEXTA.- Nuestro ordenamiento laboral debe añadir un artículo en el Capítulo III Bis, en el que se estipule -- que las empresas tanto centralizadas como descentralizadas con experiencia en capacitación y adiestramiento dentro de su rama, tengan la obligación de proporcionar cursos gratuitos en dicha materia, aportando sus conocimientos, experiencias, modernización tecnológica, etcétera, a las demás empresas, con el objeto de que éstas sean estimuladas en todo lo concerniente a esta materia.

SEPTIMA.- Algunas empresas se han marginado a la obligación de cumplir con los requisitos que exige la Ley en materia de capacitación y adiestramiento del trabajador, mientras que otras que han cumplido con dichos requisitos, no han obtenido los resultados --- prácticos que se esperaba, encontrándose que los -- trabajadores carecen de los conocimientos tanto --- prácticos como teóricos requeridos para el buen desempeño de las labores que le son encomendadas.

OCTAVA.- En la Industria Paraestatal, se deben celebrar convenios de asistencia técnica y teórica recíproca -- entre Pemex, Ferrocarriles Nacionales, Siderúrgica Nacional, el Metro, y otras en las que la energía eléctrica es de uso común, para poder intercambiar conocimientos y experiencias a través de seminarios,

conferencias y mesas redondas, transmitiendo las experiencias adquiridas a los trabajadores del sector eléctrico.

NOVENA.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad tiene la atribución de autorizar y registrar instituciones o escuelas que imparten capacitación y adiestramiento a los trabajadores, además,-- en su caso revocar la autorización y cancelar el registro concedido, lo que resulta ser incongruente-- ya que la Secretaría del Trabajo es incompetente,-- puesto que es una función específica de la Secretaría de Educación Pública, según el Artículo 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Por lo que debe ser reformada la fracción V-- del Artículo 16 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo.

DECIMA.- Las multas excesivas, los trámites burocráticos y-- el exceso de requisitos legales, traen como consecuencia que las empresas pequeñas y algunas medianas se vean en la necesidad de cerrar dichas empresas y junto con ellas fuentes de trabajo para los-- trabajadores, esto como resultado que la Ley al imponer multas elevadas no hace distinción alguna de lo que es la pequeña, mediana y grande industria,--

por lo que sugiero en todo caso se tome como base-- para sancionarlas el capital en giro de cada caso-- particular.

ONCEAVA.- Es necesario la existencia de un órgano auxiliar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que -- tenga como finalidad estudiar los problemas, pla--- near, coordinar, ejecutar y supervisar los progra-- mas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como de seguridad en el trabajo, para -- que posteriormente éste mismo dé resolución a los - problemas que se presenten a nivel nacional sobre-- esta materia, este organismo puede substituir a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

DOCEAVA.- Es necesario que nuestro ordenamiento laboral estipule sanciones a los organismos encargados de pro-- mulgar la capacitación y adiestramiento, dichas sanciones pueden ser amonestaciones, suspensiones o incluso como lo hace la Ley con los patrones irresponsables que dejan de cumplir en esta materia, con -- multa de 15 a 365 veces el salario mínimo general, - en caso de que dichos organismos no cumplan con sus objetivos.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Ashton, T.S.; La Revolución Industrial; Editorial Fondo - de Cultura Económica; México, D.F. 1970.
- 2.- Barruecos V. Luis A.; Comité Nacional Mixto de Capacita-- ción; Revista Tlamati No. 1; México, D.F. 1981.
- 3.- Castorena, J. Jesús; Manual de Derecho Obrero; Sexta Edi-- ción; México, D.F. 1984.
- 4.- Convenios de la O.I.T. Ratificados por México; Publica--- ción de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Ul-- tima Edición.
- 5.- Convenios de la O.I.T. Ratificados por México; Publicación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Tercera-- Edición; México, D.F. 1984.
- 6.- De Buen L. Nestor; Derecho del Trabajo; Tomo II Sexta Edi-- ción Actualizada; Editorial Porrúa; México, D.F.
- 7.- Deveali Mario L.; Tratado de Derecho del Trabajo; Tomo II; Buenos Aires, Argentina 1972.
- 8.- De la Cueva, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I; Editorial Porrúa; México, D.F.

- 9.- D. Mitrofski; Compendio de Historia y Economía; Editorial Cultura Popular; México, D.F. 1979.
- 10.- Fraga, Gabino; Derecho Administrativo; Séptima Edición; - Editorial Porrúa; México, D.F.
- 11.- García-Pelayo y Gross; Pequeño Larousse; Ediciones Larousse; México, D.F.; Última Edición.
- 12.- Jaques Soustelle; La Vida Cotidiana de los Aztecas.
- 13.- Jiménez Alarcón, Julio y J.A. Amador; Primer Curso de --- Educación Pre-Escolar y Primaria; Editorial S.E.P.
- 14.- León Portilla, Miguel; La Filosofía Náhuatl; México, D.F.
- 15.- Linares Quintana; Leyes, Decretos y Resoluciones del Trabajo; Volumen I; Buenos Aires, Argentina 1947.
- 16.- Los Presidentes de México Ante la Nación; Editado por la Cámara de Diputados; Tomo III; México, D.F. 1966.
- 17.- Los Presidentes de México Ante la Nación; Editado por la Cámara de Diputados; Tomo IV; México, D.F. 1967.
- 18.- Manual de Capacitación Sindical Sobre Formación Profesional; Módulo 3; Editado por el Instituto Nacional de Estu-

dios del Trabajo; México, D.F.

- 19.- Mellin y E. Segal; Cómo el Hombre Llegó a ser Gigante.
- 20.- Presidencia de la República Mexicana; Editado por la Cámara de Diputados; México, D.F. 1977.
- 21.- Resúmenes CIRF; Editorial Geneve; Volumen 8.
- 22.- Rufz, Eduardo; Michoacán, Paisajes, Tradiciones y Leyendas; México, D.F.
- 23.- Serra Rojas Andrés; Derecho Administrativo; Séptima Edición; Editorial Forrúa; México, D.F.
- 24.- Selecciones del Reader's Digest; Editado Por Reader's Digest; México, D.F. 1979; Tomo V.
- 25.- Tena Morelos, Adolfo; Aspectos Políticos de la Capacitación y Adiestramiento; Editorial Coparmex, D.F. 1979.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1980.

3.- Diario Oficial de la Federación.

4.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

5.- Reglamento de la O.I.T.

TESIS PROFESIONALES

Mecanografía e Impresión

Campeche No. 156, Col. Roma

México, D. F. 06700

564-3954 y 504-7153