

28  
121

**FACULTAD DE DERECHO**

**LA CAPACITACION OBRERA COMO  
UN DERECHO SOCIAL Y METODO  
DE SUPERACION PERSONAL**

**DAVID FIGUEROA MARQUEZ**

**Tesis Profesional**

**México, D. F.**

**1983**





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

LA CAPACITACION OBRERA COMO UN DERECHO SOCIAL  
Y METODO DE SUPERACION PERSONAL.

INTRODUCCION . . . . .	4
CAPITULO I . . . . .	8
"ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO"	
1.- Sociedad Indígena-Prehispánica . . . . .	10
2.- El Trabajo durante La Colonia . . . . .	13
3.- México Independiente . . . . .	26
a). Hidalgo y la Iniciación de la Inde- pendencia . . . . .	26
b). Morelos y su Pensamiento Social . . . . .	30
c). La Constitución de 1824, Documentos Sociales . . . . .	35
d). El Estatuto Orgánico de Comonfort . . . . .	37
4.- México durante La Reforma . . . . .	38
a). Legislación sobre el trabajo duran- te el Segundo Imperio . . . . .	38
b). Constitución Política de 1857 . . . . .	41
c). El Código Civil de 1870 . . . . .	46
5.- México durante La Revolución . . . . .	47
a). El Programa del Partido Liberal Me- xicano . . . . .	48
b). Movimientos Armados . . . . .	50
c). Francisco I. Madero y "El Plan de - San Luis" . . . . .	51
d). Venustiano Carranza y "El Constitu- cionalismo" . . . . .	52

e). El Congreso Constituyente de 1916 . . . . .	56
f). El Artículo 123 Constitucional . . . . .	60
<b>CAPITULO II . . . . .</b>	<b>68</b>
<b>"APORTACION CIENTIFICO-LABORAL DEL DR. ALBERTO TRUEBA -</b>	
<b>URBINA"</b>	
1.- Proemio . . . . .	69
2.- Derechos Sociales y Derecho Social . . . . .	71
3.- Contenido . . . . .	75
<b>CAPITULO III . . . . .</b>	<b>84</b>
<b>"LA OBLIGACION PATRONAL EN LA CAPACITACION OBRERA"</b>	
1.- Antecedentes . . . . .	85
a). Ley Federal del Trabajo de 1931 . . . . .	85
b). Ley Federal del Trabajo de 1970 . . . . .	89
c). Decretos de 30 de diciembre de 1977 . . . . .	92
2.- Reformas a la Ley sobre Capacitación y	
Adiestramiento . . . . .	99
3.- Forma en que debe proporcionarse la Ca	
pacitación y Adiestramiento . . . . .	121
4.- Organismos Obrero-Patronales relaciona-	
dos con la Capacitación y Adiestramien-	
to . . . . .	126
<b>CAPITULO IV . . . . .</b>	<b>137</b>
<b>LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIES-</b>	

**TRAMIENTO " UCECA " .**

1.- LA "UCECA" y sus Funciones Sociales . .	138
2.- Objetivos y Finalidades . . . . .	140
3.- Organigrama y Funcionamiento . . . . .	148

CONCLUSIONES . . . . .	159
------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA . . . . .	163
------------------------	-----

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

México es un país donde el Derecho Social del Trabajo ha evolucionado rápidamente, toda vez, que el trabajo es - el factor más significativo de la producción.

Al ser México un país de gente trabajadora y al en contrarse ésta clase, en sus inicios, en un grado deplorable de desarrollo social, económico y cultural, se hacia indispensable crear normas que rigiesen en esta materia; aún cuando para ello, tuvieron que pasar siglos de explotación para la clase trabajadora.

Uno de los primeros esfuerzos serios para regular esta situación, fue la Constitución de 1857 que, conteniendo un fondo político individualista, introdujo las garantías individuales; pero al correr el tiempo se fueron agregando, aún cuando fuese con cierta timidez, las garantías sociales en general y separándolas gradualmente del individualismo.

Sin embargo, al promulgarse la Constitución Política de 1917, se introducen de plano las garantías de carácter so cial y, desde ese momento, el individuo deja de ocupar el principal objeto de protección de parte del Estado, cuya política - apunta ahora hacia el bien común social, que encuentra una expresión normativa en los artículos 27 y 123 Constitucionales, - como resultado de las aspiraciones de un pueblo cuyas metas fue ron alcanzadas con la Revolución Mexicana.

Indudablemente estos nos explica el porqué el dere cho y las Instituciones sociales encontraron en México el campo

propicio para su desenvolvimiento hasta el grado en que hoy las contemplamos.

Así que las garantías sociales de nuestro país, - constitucionalmente establecidas, han servido para favorecer a las clases económicamente necesitadas. Dentro de estas garantías sociales, se encuentran las previsiones sobre el desempleo la incapacidad, la capacitación y el adiestramiento, la enfermedad y muerte, así como la elevación del nivel de vida de los -- trabajadores y, como una respuesta a ese gran estímulo, se obtiene para el país el aumento de su potencialidad creadora del material humano que necesita para construir su mayor riqueza en beneficio y bienestar social de la comunidad.

Este breve estudio, pretende ofrecer un panorama - del desenvolvimiento y la evolución que el Derecho del Trabajo, en materia de capacitación y adiestramiento obrero, ha tenido - en México.

En sus inicios, no se ofrecía facilidad alguna al negro o indígena trabajador para aprender más de la labor que - desempeñaba, bastaba con que lo que hacía lo hiciese bien, sin importar si sabía, siquiera, lo que hacía.

Posteriormente, a mediados de la Epoca Colonial, - se incorporaron a los gremios a algunos indígenas diestros que desempeñaban una labor distinta a la usual, o sea a la del campo o minas, más elaborada, pero sin el privilegio de poder desarrollarla con la misma destreza y aptitud del maestro, toda vez que tenían vedado el aspirar a esos "puestos".

Con el advenimiento de la lucha de Independencia -

algunos indígenas lograron tener cierta independencia y desarrollar un trabajo libre que, por falta de capacidad, hasta cierto punto resultaba rudimentario.

El abuso de la clase dominante provocó estragos en la clase trabajadora que, ante la falta de capacidad, técnica y económica, hubo de someterse.

Comenzó así la lucha para garantizar derechos mínimos a los trabajadores y fue uno de los de mayor preocupación - el de garantizar la estabilidad en el empleo en su fuente de -- trabajo, considerada ésta como la seguridad y tranquilidad del trabajador que cotidianamente acude, labora y se retira del trabajo con la sensación de que tanto su bienestar personal como familiar están a cubierto de todo riesgo.

Pero no bastaba con esto, al trabajador le hacía - falta preparación técnica y esto fue haciendo mella en el crecimiento de la actividad productiva del país.

México contaba con un alto índice de mano de obrero incapaz de responder a la celeridad que en el desarrollo - se requiere, ya que carecía de la habilidad que exigía y demandaba la especialización, cada vez mayor, de la actividad productiva en todos sus órdenes.

Esta situación provocó que por parte del sector público y privado, se llevasen a cabo, las acciones tendientes a habilitar a la población empleada, a fin de mejorar su desempeño en el trabajo; se crearon centros donde se daba a los jóvenes una serie de conocimientos científicos y técnicos fundamentales que podían practicar en talleres convenientemente equipa-

dos, aunque precarios debido a que fueron esfuerzos aislados de los dos sectores; por eso, se hizo necesario legislar sobre esta materia, no solo para garantizar el desarrollo de la actividad productiva; sino también para otorgarle al trabajador el derecho a perfeccionar su capacidad innata de producción y a mejorar su situación personal, en atención a la calidad en su trabajo.

Puede afirmarse que la capacitación y adiestramiento de los trabajadores ha alcanzado, un grado tal de desarrollo que, su aplicación estricta logrará encauzar a la clase trabajadora del país, por los caminos idóneos de acuerdo a la facultad de cada uno para desenvolverse en cualquiera de los campos de producción de bienes o servicios.

D.F.M.

# ANTECEDENTES.

## CAPITULO I.

### "ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO."

- 1.- Sociedad Indígena-prehispánica.
  - a). Recolectores.
  - b). Cazadores.
  - c). Agricultores.
  - d). Agricultores Avanzados.
- 2.- El Trabajo durante la Colonia.
  - A. SISTEMAS DE TRABAJO DURANTE LA COLONIA.
    - a). El trabajo indígena esclavo.
    - b). Los servicios personales de los indios encomendados.
    - c). El repartimiento
    - d). El trabajo a jornal.
      - 1). Naboríos
      - 2). Congregas
      - 3). Mita.
  - B. LA INDUSTRIA NOVOHISPANA.
- 3.- México en su lucha de Independencia.
  - a). Hidalgo y la iniciación de la Independencia.
  - b). Morelos y su pensamiento social
  - c). La Constitución de 1824, documentos sociales.
  - d). El Estatuto Orgánico de Comonfort.
- 4.- México durante la Reforma.
  - a). Legislación sobre el trabajo durante el 2o. Imperio.
  - b). Constitución Política de 1857
  - c). El Código Civil de 1870.
- 5.- México durante la Revolución.
  - a). El programa del Partido Liberal Mexicano.
  - b). Movimientos armados.

- c). Francisco I. Madero y "El Plan de San Luis".
- d). Venustiano Carranza y "El Constitucionalismo".
- e). El Congreso Constituyente de - 1916.
- f). El Artículo 123 Constitucional.

## A N T E C E D E N T E S .

### CAPITULO I.

#### "ANTECEDENTES DE LA LEGISLACION LABORAL EN MEXICO"

##### 1.- SOCIEDAD INDIGENA-PREHISPANICA.

Para la mayoría de los estudiosos de la Antropología, corrientes migratorias procedentes de Asia produjeron - al Indígena Americano. A la etapa iniciada con la ocupación de América por los grupos nómadas originarios de la Asia - - Oriental, siguió el descubrimiento de la agricultura que - - transformó a los pobladores rudimentarios en sedentarios. - Pero este tránsito no se llevó a cabo uniformemente en todas las zonas del Continente, puesto que aún en la época de la - Conquista, habitaban en regiones de América y de México grupos nómadas de cazadores y recolectores que no habían logrado superar la etapa cultural originaria.

Sin embargo, en los territorios en que la agricultura pudo desarrollarse, surgieron civilizaciones que se desarrollaron ampliamente y, dentro de las cuales, se encuentran en el grado máximo de desarrollo las que ocuparon la América Media y la Región Andina.

*" Estas grandes civilizaciones tuvieron por base un intenso desarrollo agrícola que produjo efectos diversos e imponentes: liberó al hombre de la incesante búsqueda de alimentos, permitió el crecimiento demográfico, hizo más estable la -*

*existencia del indígena y le permitió crear técnicas nuevas y organizar su conducta social de acuerdo con normas superiores; favoreció la aparición y perfeccionamiento de formas especializadas de trabajo y, finalmente, hizo posible la ejecución de grandes obras públicas, como sistema de irrigación templos y palacios, testimonio evidente de una cultura altamente desarrollada".*

( 1 ).

A la llegada de los españoles a territorio mexicano, los grupos indígenas se dividían, según su desarrollo económico y social, en:

a). Recolectores.- Grupos nómadas descendientes de los primeros pobladores del Continente y de cultura muy primitiva; recolectaban moluscos y roedores; se agrupaban en hordas y tenían un régimen igualitario consistente en repartir equitativamente el producto del trabajo del grupo entre sus integrantes de diversos sexos y edades. No existía entre ellos una división del trabajo y carecían de autoridades permanentes.

b). Cazadores.- Eran grupos nómadas que primordialmente se dedicaban a la caza del bisonte y otros animales, pescaban y también practicaban la recolección en forma secundaria. Su régimen de distribución era también igualitario. La división del trabajo se basaba exclusivamente en el aspecto sexual. Practicaban el trueque de pieles, sebo de animales, y esclavos por productos agrícolas. Se agrupaban en hordas constituidas por grupos de varias familias; no tenían autoridades de carácter

ter permanente.

c). Agricultores Atrazados. - Esos grupos semisedentarios con una actividad primordial de agricultura y recolección cazaban y pescaban en forma secundaria. La división del trabajo era de tipo regional y sujeta a las condiciones geográficas del lugar. Su régimen social era igualitario aun cuando principiaba la propiedad privada de la tierra. Los productos agrícolas eran disfrutados por cada familia cultivadora. Se agrupaban en tribus integrados por numerosos grupos de familias, encabezados por " Consejos de Ancianos" y Caudillos Militares.

d). Agricultores Avanzados. - Eran los grupos de mayor desarrollo social y político. La agricultura era la actividad fundamental y principalmente practicaban el cultivo del maíz, frijol, chile, calabaza y algodón. Practicaban la cría de animales con fines alimenticios, cazaban y recolectaban como actividades accesorias. Realizaban un comercio organizado, con un grupo de mercaderes profesionales que traficaban interna y externamente. Tenían industrias cerámicas y textiles. Su régimen social era el de un sistema de reparto y disfrute desigual de los bienes de consumo y uso. La división del trabajo era por oficios y actividades especializadas, agrupándose sus ejecutores en diversos y numerosos gremios, dentro de los cuales se da el primer paso de la capacitación de ejecutores. Su régimen de tenencia de la tierra estaba en transición de comunal a privada. Existían formas de propiedad pública para sostenimiento de autoridades políticas, militares y religiosas. Estas autoridades sí eran de carácter permanente y sus miembros gozaban del tributo y del fruto del trabajo de los pueblos

vencidos. Sus funcionarios políticos eran, a la vez, autoridades religiosas y militares, teniendo gran ascendencia sobre el resto de la población y siendo éstos, quienes se reservaban el ejercicio de las artes y de las ciencias.

En suma, es este el cuadro económico-social de las poblaciones indígenas, al iniciarse la conquista española y es en este ámbito histórico y sobre estos grupos indígenas en diverso estado de desarrollo social, cultural y político donde se realizó la conquista española.

Consumada la Conquista de Tenochtitlán, parte central de nuestro territorio en 1521, se inicia el proceso de colonización española que duraría Tres Siglos.

## 2.- EL TRABAJO DURANTE LA COLONIA.

No es intención de esta breve consideración, hacer una relación sucinta y detallada de los hechos que culminaron con la conquista y toma, por parte de los españoles, de Tenochtitlán; baste decir que el triunfo se inclinó en favor de los conquistadores debido a que éstos vivían una etapa social más evolucionada que los mexica. ( 2 )

El fin primordial del conquistador fue, en esencia, lograr su enriquecimiento a costa de los naturales. Pero este afán desmedido de riqueza se vió insatisfecho, en virtud de que la acumulación de los metales preciosos por los indígenas se -- había logrado a lo largo de los años y su empleo era más limitado del que Europa le concedía, aparte de que los métodos usados para obtenerlos eran muy rudimentarios. Por esto, las cantidades de oro y plata resultaron mínimas y no satisficieron sus as

piraciones.

Necesariamente pues, el saqueador hubo de convertirse en colono y arraigarse en la tierra dominada, decidido a crear en la nueva tierra condiciones sociales y económicas semejantes a las que existían en España; para esto, usufructuó - la fuerza de trabajo del sometido hasta su total agotamiento - en todos los órdenes, físico, mental y espiritual. Así pues, - a la manera de Miguel Othón de Mendizabal, podría decirse:

*" Treinta años tan sólo, le bastaron para destruir, hasta en sus más pequeños engranajes, una cultura milenaria y por muchos aspectos admirables, desarrollada con independencia de influencias extra - continentales, y Trescientos no le fueron sufi -- cientes para sustituirla con los rudimientos, si quiera, de su propia cultura". ( 3 )*

A. SISTEMAS DE TRABAJO DURANTE LA COLONIA.- Duran te la Colonia, las formas del trabajo se representaron por: a) El trabajo indígena esclavo, b). los servicios personales de - los indios encomendados, c). el Repartimiento y d). El Trabajo a jornal.

a). El trabajo indígena esclavo.- Esta forma de - trabajo, se utilizó durante un tiempo, tendiendo a desaparecer gradualmente.

*" Por real cédula de 20 de junio de 1500 se condena ron las actividades esclavistas desplegadas por - Colón en las Islas por él descubiertas y se decla*

*ro que los indios deberían ser considerados, jurídicamente, como vasallos libres de la Corona de Castilla" ( 4 )*

Se admitió, sin embargo, que pudieran ser tenidos como esclavos los indios cautivos en justa guerra, pero al amparo de este criterio se cometieron tales abusos que, por Decreto de 2 de agosto de 1530, se declaró que ni aún en tal caso, se podrían hacer esclavos los indios que se cautivaren.

En suma, el trabajo indígena esclavo tendió a desaparecer hacia mediados del mismo siglo XVI, incrementándose desde ese momento la esclavitud del negro.

b). La Encomienda.- La Base de trabajo de la economía de la nueva España, en la primera etapa de la colonización, fue la Encomienda.

Los indios dejaron de ser considerados esclavos y pasaron a ser realmente vasallos libres de la Corona de Castilla, pero necesitados de tutela o protección legal.

Conforme a Cúé Canovas:

*" Su establecimiento obedeció a diversos factores. En primer término, la necesidad para el conquistador, de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos, que podía utilizarse sin estipendio alguno". ( 5 )*

Acramente se ha discutido sobre si los encomenderos--

eran o no los propietarios de las tierras de los indios encomendados; considero correcta y me inclino a la postura que - indica que no era una cesión de tierras en favor de los conquistadores, sino el sistema por el cual los colonizadores - españoles contraían el compromiso de cristianizar a los indios que a ellos se encomendaran y protegerlos, a cambio de tributos y servicios de éstos.

Podría definirse esta figura de la manera siguiente:

" La Encomienda es una Institución de origen castella no que pronto adquirió en las Indias caracteres pecu-  
liares que le hicieron diferenciarse plenamente de -  
su precedente peninsular. Por la Encomienda, un gru-  
po de familias de indios, mayor o menor según los ca-  
sos, con sus propios caciques, quedaba sometido a la  
autoridad de un español encomendero. Se obligaba és  
te jurdicamente a proteger a los indios que así le-  
habían sido encomendados y a cuidar su instrucción -  
religiosa con los auxilios del cura doctrinario. Ad  
quirta el derecho de beneficiarse con los servicios-  
personales de los indios para las distintas necesida-  
des del trabajo y de exigir de los mismos el pago de  
diversas prestaciones económicas".( 6 )

La Encomienda siguió por segunda, tercera y hasta -  
cuarta vida, lo que significa que, en un momento dado, los -  
nietos de los Encomenderos primarios tenían el cuidado de los  
nietos de los primeramente ecomendados.

Como consecuencia de esto, la Encomienda fue per -  
diendo gradualmente su importancia como régimen de trabajo, -

convirtiéndose en un sistema de pago de tributos.

c). El Repartimiento.- A fines del Siglo XVI se había establecido, como forma de trabajo, "El Repartimiento o - Cuatequil".

Este consistía en la facultad que tenían las autoridades, de sacar de los pueblos, los indios necesarios para el trabajo de las minas y el cultivo de los campos, durante una semana; éstos eran conducidos a lugares distantes del de su origen, donde prestaban sus servicios por un reducido salario.

Esta forma de trabajo hubo de desaparecer muy pronto por su crueldad e injusticia. En 1601 y 1609 se habían introducido reformas al Repartimiento. En 1632 se ordenó la suspensión de los Repartimientos Forzosos, con excepción de los destinados a la minería.

Pero como en todo sistema de Organización de trabajo, surgieron las degeneraciones al mismo y, en algunos casos, la encomienda y el repartimiento se tradujeron en:

1.- NABORIOS.- Se les dió este nombre a los indígenas que en calidad de esclavos eran obligados, solos o con su familia, a prestar servicios a los agricultores españoles. No entraban en los Repartimientos y su situación era aún más difícil que la de los Encomendados, pues se les podía separar de sus familiares y llevarlos a regiones lejanas.

2.- CONGREGAS.- " Esta forma de explotación, peor incluso que la encomienda, consistía en congregar in-

diós salvajes so pretexto de enseñarles la religión. Utilizáseles para el desmonte y la siembra de nuevas tierras que se abrían al cultivo. Tratados peor que bestias, y con miras a evitar se su manutención, el colono los mandaba al monte para que de raíces y frutos silvestres se alimentaran; a fin de asegurar su retorno, debían dejar en calidad de rehén a su familia".

( 7 )

3.- MITA.- Era la obligación que los pueblos de indios tenían de prestar trabajos forzados "mediante pago", en las Haciendas o en la Minas. Para estos servicios, entre los nativos se sorteaba a los que prestarían los mismos, y su permanencia en el lugar de trabajo variaba según se tratase de Mita Agraria o Minera. Si era Agraria, los indios deberían permanecer en el lugar de labor los meses correspondientes; si era Minera, la Mita se prolongaba hasta por un año.

A los Españoles que hicieren uso de la Mita, por Ley, se les prohibía trasladar a los indios a lugares distantes del de su residencia y, si lo hacían, deberían cubrirles los gastos de transportación; pero como todo en aquella época "obediécese, pero no se cumple", así pues la Mita desintegró en grado considerable a los pueblos de indios; y, con el tiempo, sustituyó a la Encomienda. Consecuentemente es la génesis del peonaje.

d). El trabajo a jornal.- A mediados del siglo XVIII, se había abolido definitivamente la Encomienda y se or-

denó, que los tributos relativos a ella, pasaran a la Corona.

Pero desde el siglo XVI creció rápidamente al producirse la adscripción del trabajador a la tierra, por motivo de deudas.

Indios de Encomienda y Repartimiento fueron convirtiéndose en jornaleros, representados éstos últimos por trabajadores asalariados llamados Peones, que resultaron adscritos al trabajo por Anticipos, Deudas hereditarias y pago de tributos.

El peonaje fue, principalmente, consecuencia de la expansión de la propiedad privada de españoles, que casi siempre se hizo a costa de la pequeña propiedad Indígena.

Los indios, despojados de sus tierras comunales o de propiedad particular, se convirtieron en peones de latifundios, minas u obrajes.

El Peonaje representó el substituto histórico de la Encomienda como sistema de Trabajo.

El período colonial es el de una economía rural que explota al Indio hasta obtener de él la mayor fuerza de trabajo.

También la minería tuvo diversa y gran influencia en la época de la Colonia y fue con motivo de esta actividad como se llevó a cabo, también, una explotación inmisericorde de los indios, a tal grado que, en el siglo XVIII, los salarios de los trabajadores en las minas fluctuaban entre dos y cua --

tro reales diarios; las jornadas de trabajo eran de doce horas diarias en promedio; se dispuso que siempre que faltara gente operaria para el trabajo de las minas, se sacaran tandas de Indios de las jurisdicciones inmediatas a los Reales de Minas.

Tal fue la explotación, que muchos indios que laboraban en esta actividad minera, llegaron a fallecer por el cansancio y agotamiento excesivo y, con el objeto de no ver menguada la productividad de las minas, necesaria y muy significativa para las Rentas Reales, debido a sus momentos de crisis, se acudió al procedimiento de convertir los fundos mineros en refugio de delincuentes que en dicho asilo encontraban impunidad a sus delitos. Los mejores trabajadores de las minas fueron los Indios Naborfos y, Mota y Escobar, citado por Cué Canovas, pudo escribir:

*" Donde no hay Indios, no hay plata" ( 8 )*

B.- LA INDUSTRIA NOVOHISPANA.- La explotación de la fuerza de trabajo del Indio se llevó a cabo en todos los órdenes a lo largo de la Colonia y no solamente eso, sino que además de ser pilar en las actividades productivas, no se le permitió desarrollar su capacidad intelectual de producción, se le redujo siempre a obedecer lo que se le imponía a hacer y no se le dejó la libertad para pensar y desarrollarse por cuenta propia, tal como hubiese correspondido a un " Vasallo libre de la Corona de Castilla"; este aspecto puede apreciarse indubitablemente en la Industria Novohispana.

La Industria en la Nueva España, no prosperó lo que debiera, debido principalmente, a la rivalidad en que vivieron-

sus dos Instituciones características: El Taller Artesano y -  
El Obraje; el primero gozó de varios privilegios, en tanto -  
que el segundo, vivió una vida precaria. Otro factor que obs-  
taculizó el incremento de la producción Industrial, tanto en-  
cantidad como en calidad, fue la condición de los trabajado -  
res en los Obrajes y en los Talleres.

En los Obrajes, Humboldt escribe:

" Sorprende desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres no sólo la extremada imperfec -  
ción de sus operaciones técnicas en la reparación  
de los tintes, sino más aún la insalubridad del -  
obrador y el maltrato que se da a los trabajado -  
res. Hombres libres, indios y hombres de color, -  
están confundidos como galeotes que la justicia -  
distribuye en las fábricas para hacerles trabajar  
a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cu -  
biertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada  
taller parece más bien una oscura cárcel las puer -  
tas que son dobles, están constantemente cerradas,  
y no se permite a los trabajadores salir de la ca -  
sa; los que son casados sólo los domingos pueden -  
ver a su familia. Todos son castigados irremisi -  
blemente si cometen la menor falta contra el or -  
den establecido en la manufactura... Se escogen: -  
entre los indígenas aquellos que son más misera -  
bles, pero que muestran aptitud para el trabajo, -  
se les adelanta una pequeña cantidad de dinero, -  
que el indio, como gusta de embriagarse, gasta en  
pocos días; constituido así deudor del amo, se le  
encierra en el taller con pretexto de hacerte tra -

*bajar para pagar su deuda... Esperemos que un -  
gobierno protector fijara la vista sobre unas -  
vejeciones tan contrarias a la humanidad, a las  
leyes del país y a los progresos de la Indus --  
tria mexicana". ( 9 )*

Y en efecto, numerosas reales cédulas se expedie-  
ron que trataron de impedir la explotación de los trabajado-  
res en los Obrajes, todas ellas inútilmente, en virtud de que  
no se obedecieron. Con relación a los salarios, se prohibió-  
se pagara a los operarios salario adelantado, sino al fin de  
semana, y ésto para evitar que los obreros se empeñaran por -  
deudas.

Con relación a los jornales se estableció que de-  
berían ser fijos, así como las tareas que deberían ser muy --  
temprano y la salida " al toque de oraciones"; debería darse  
a los operarios media hora para almorzar y dos a medio día pa-  
ra comer y descansar; se prohibió que laboraran de noche, en-  
domingos y días festivos, salvo en casos de una faena urgente.

Con relación al trabajo de mujeres y niños, se -  
prohibió que trabajaran en los obrajes mujeres solteras, sal-  
vo acompañadas de sus padres y hermanos, ni casadas no traba-  
jando en el obraje su marido; se prohibió que se ocupara a ni-  
ños sin intervención de sus padres o pariente inmediato y, en  
su defecto, de su tutor.

Otras disposiciones prohibían las tiendas de ra-  
ya en los obrajes y que éstos permanecieran cerrados durante-  
su trabajo, deberían estar con las puertas abiertas, vigila -  
das por un portero y al terminar las labores, se les debería-

permitir, a los que quisieran, ir a descansar a sus casas.

Finalmente se prohibió que los dueños de los - - Obrajes tuvieran dentro de ellos pulquerías, tabernas o venta de bebidas.

Frente al obraje existía el Taller Artesano controlado por el rígido sistema Gremial, con su jerarquía de -- MAESTROS, OFICIALES, y APRENDICES y con sus prohibiciones para que nadie practicara un oficio sin estar agremiado.

El Gremio constituyó un Monopolio cuyo único beneficiario fue el maestro español, y fue el más implacable - enemigo del progreso industrial y técnico de la Colonia.

Las Ordenanzas que se redactaron, fueron fundamentalmente con el propósito de evitar la competencia, establecían un conjunto de reglas para cada actividad productiva: fijaban jornadas de trabajo, salarios de los obreros y precios de las mercancías, color, tamaño y calidad de los productos, etc.

El acceso a la Maestría constituyó un odioso privilegio, reservado tan sólo a los que demostraban su limpieza de sangre y ser cristianos viejos. En las Ordenanzas de Maestros de Escuela, se establecía:

" Que el que huviere de ser maestro ha de ser Español, y dar información de Cristiano Viejo, y de Vida y costumbres, cuya información, se ha de dar ante el Cavallero Regidor, que nombrare el -

Cavildo, y ante El Escrivano de El...

Que El que huviere deussar de dicho arte ha de saver leer Romance en libros; y cartas misibas, y precesos, y escribir las formas de Letras Si guientes Redoncillo grandes, y mas mediano, y chico \*\*\* Bastardillo grande, mas mediano, y - \*\*\* chico y sino no se Examinado.

Que ha de saver las cinco reglas de cuentas, - Guarismar, Sumar, Restar, multiplicar, medio - partir, y partir por entero, y todas las de - mas cuentas necesarias, y sumar cuenta caste - llana, como Guarismo, todo lo qual ha de ense - ñar el que se examinare...

La dió la N.C. de México en El año de mil y -- seiscientos, y la confirmó El Exmo. Señor Vi - rrey de Nueva España Conde de Monterrey en cin - co de Henero de Mill Seiscientos, y uno, por - la que se manda que en el que ha de ser maes - tro no sea negro, mulato, ni yndio sino Espa - ñol Christiano Viejo y de vida y costumbres de lo que ha de dar información ante El Regidor, - que nombrare El Cavildo". ( 10 )

En las del Gremio de batihojas ( artesanos que a - golpes de mazo labraban oro y plata, reduciéndolas a láminas ), - se decía que no podía examinarse, ni se examinara de dicho ofi - cio a ningún mestizo, indio, negro o mulato, los cuales podían - trabajar como obreros en casa de maestro examinado pero no po - dían ser examinados ni trabajar por cuenta propia; el grado máxi - mo al que podían aspirar era al de oficiales.

Las ordenanzas de los gremios eran elaboradas por estos mismos, aprobadas por el Ayuntamiento de México y confirmadas por el Virrey.

Es justo consignar que con las Ordenanzas Gremiales se conseguía en buena parte, que los productos artesanos -- fueran de calidad satisfactoria. Pero para conseguir esto, se sacrificaba el incremento de los oficios industriales y de las técnicas artesanas, lo que influyó bastante en el estancamiento de la Industria en la Colonia. El Gremio se opuso a las invenciones y Nuevos Procedimientos de Trabajo, que permitieran una mayor y mejor Producción.

En relación a este aspecto, Mario de la Cueva, escribe:

" El sistema de gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: - en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valla por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allí las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América las Ordenanzas y la organización Gremial fueron un acto

*de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres" (11)*

Estas restricciones y limitaciones a la producción, se reflejaron acremente en el bajo nivel de vida de la masa constituida por el pueblo (campesinos, trabajadores de los talleres y obrajes, comerciantes en pequeño, etc.) y de otros muchos sectores de ingresos reducidos, entre los cuales se hallaban los integrantes del bajo clero, quienes llevaban una vida de miseria similar a la del resto del pueblo.

Fue en esta masa de miserables, explotados y controlados por los criollos, mestizos y burgueses intelectuales e industriales, donde se fue gestando la idea y el afán de reorganizar la distribución del trabajo y la riqueza; ideales -- que tratarían de conseguir, sin importar el precio que se tuviera que pagar, así representase éste, la vida de quienes aspiraban a esta reorganización para una vida digna, justa y sobre todo, libre e Independiente.

### 3.- MEXICO INDEPENDIENTE.

A. HIDALGO Y LA INICIACION DE LA INDEPENDENCIA.-- Pensar que durante la época de la Colonia, nuestro país vivió una etapa de paz y tranquilidad social, y que las inconformidades con el sistema de trabajo, político y social, solamente se presentaron en la mente y espíritu de los inconformes y nunca se manifestaron externamente, es totalmente erróneo.

El movimiento social de 1810, no es la explosión de un descontento callado y reprimido durante Tres Siglos de

dominación, sino que es la culminación de una serie de pequeños movimientos de insurrección que se llevaron a cabo durante todo el tiempo de Colonización y como muestra de esto citaré algunos ejemplos:

- 1.- Sublevación de indígenas en la Region de Pánuco (1523)
- 2.- Sublevación de los indios de Chiapas, dominada por Diego de Mazariegos ( 1528)
- 3.- Rebelión de los indios Aztecas en la Ciudad de México ( 1531)
- 4.- Oposición de Encomenderos a las nuevas leyes - - ( 1534-44)
- 5.- Conjuración de Don Martín Cortés ( 1565-66)
- 6.- Rebelión del negro Yanga en Orizaba ( 1609)
- 7.- Insurrección de negros en 1612.
- 8.- Rebelión de los Tarahumaras ( 1650)
- 9.- Motín popular en la Ciudad de México ( 1697)
- 10.- Insurrección de indios Mayas en Yucatán dirigida por Jacinto Canek. (1761).
- 11.-Tumulto de más de 3000 mineros del Cerro de San Pedro y del Pueblo de San Nicolás en San Luis Potosí, contra los dueños de las minas y el Alcalde mayor Don Andrés de Urbina y Equiluz a fines de abril de 1767. Los insurrectores se dirigieron a la Ciudad para reclamar el pago de las deudas con ellos contraídas, recibiendo el ofrecimiento, de que serían cubiertas como en efecto se hizo por intervención de las autoridades.
- 12.-Insurrección de campesinos, trabajadores de las minas y miembros del bajo clero, acaudillada por-

Don Miguel Hidalgo e iniciada en la población de Dolores en la Intendencia de Guanajuato. (1810)

Fue la guerra de Independencia una revolución influida por diversos factores: resentimientos políticos, aspiraciones a un régimen de libertad y democracia; y como para el indio y las castas miserables y explotadas, su única fuente de sustento era la tierra; fue preferentemente una revolución agraria y una lucha de clases, culminación violenta a un largo período de explotación de una clase por otra, y la lucha por la tierra, fue el verdadero motivo del glorioso movimiento emancipatorio de 1810.

En su etapa de iniciación, la guerra de Independencia fue un levantamiento popular, desordenado y violento. El ejército de Hidalgo, era una masa amorfa, sin fusiles, sin recursos con qué adquirirlos y sin una organización definida.

A pesar de su condición de criollo, el cura Hidalgo comprendió la necesidad de dar un programa social y una organización política a la revolución Insurgente, creando un Gobierno, y dictando leyes y decretos de orden administrativo.

Para cumplir su programa social, Hidalgo propug - nó por un Congreso cuyas leyes desterraran la pobreza, mode - rando la destrucción del reino y la extinción de su gobierno, fomentaran las artes y la industria " para que los mexicanos - podamos hacer uso libre de las riquísimas tierras de nuestro país".

En la Ciudad de Valladolid, el 19 de octubre de -

1810, Don Miguel Hidalgo decreta la Abolición de la Esclavitud, por medio de un Bando que cumplimenta Don José María Anzorena, de la siguiente forma:

" Don José María Anzorena caballero, Maestrante de la Real Ronda, alcalde ordinario y Primer Voto de esta Ciudad y su jurisdicción, Intendente, Corregidor de esta Provincia, Brigadier y Comandante de las Armas, ... En puntual cumplimiento de las sabias y piadosas disposiciones del Exmo. Sor Capitán General de la Nación Americana, Don Miguel Hidalgo y Costilla, de que debe rendirle Esta la más expresivas gracias por tan singulares beneficios, prevengo a todos los dueños de esclavos y esclavas, que luego, inmediatamente que llegue a su noticia esta plausible Superior Orden, los pongan en libertad, otorgándole las necesarias escrituras de atalavorria con las inserciones acostumbradas para que puedan tratar y contratar, compañeros en juicio, de otorgar testamentos, codicilos y ejecutar las demás cosas que ejecutan y hacen las personas libres y si no lo hicieran así los citados dueños de esclavos y esclavas, sufrirán irremisiblemente la pena capital y confiscación de todos sus bienes. Bajo la misma que igualmente se impone no comprarán en lo sucesivo ni venderán esclavo alguno, no los escribanos, ya sean de número o reales, extenderán escrituras concernientes a este género de contratos, pero de suspensión de oficio y confiscación de bienes por no exigirlo la humanidad ni dictarlo la misericordia. Es también ánimo piadoso de su Exma. quede-

*abolida, totalmente para siempre la paga de tributos para todo género de castas, sean las que fueren; para que ningún juez ni recaudador exijan esa pensión, ni los miserables que antes la satisfacían la paguen, pues el ánimo del Exmo. Sor. Capitán General es beneficiar a la Nación Americana en cuanto sea posible". ( 12 )*

Más tarde en Guadalajara, el 15 de dic. de 1810, Hidalgo decretó la abolición de la esclavitud y de los tributos que pesaban sobre indios y mestizos, confirmando así el decreto expedido dos meses antes en Valladolid.

Después de seguir una trayectoria triunfante al lado de Allende, las tropas comandadas por el Cura Hidalgo, desistieron de tomar la Ciudad de México, por diversas razones - retrocedieron, le sucedieron una cadena de derrotas y decidieron emigrar a los Estados Unidos; antes de lograrlo, los atraparon y ejecutaron.

La Revolución se vió comandada entonces por Ignacio López Rayón, quien en Tlalpujahuá el 24 de octubre de 1810 publicó un Bando en el que ordenaba:

*" La confiscación de los bienes de los europeos, la supresión de pago de tributos, de los estancos de pólvora, naipes y papel sellado, la igualdad de todos los americanos sin distinción de castas, y la abolición de la misera condición de esclavo".*  
(13 )

B. MORELOS Y SU PENSAMIENTO SOCIAL.- Frente a López Rayón, criollo letrado, surgió Morelos, representante de -

las clases explotadas, extraordinario reformador social e indiscutible figura de la Independencia.

Con Morelos, en la segunda etapa de la guerra - Insurgente, esta tuvo un Programa y una finalidad clara y precisa, adquiriendo un profundo y vigoroso sentido de reivindicación social y económica, que en los principios del movimiento no habia podido tener. En su cuartel general de Aguacatillo, el 17 de noviembre de 1810, suprime la calificación de - indios, mulatos, o cualesquiera otras castas, para los que moren en el Continente; así mismo, sostiene que los americanos- quedaban eximidos de pagar sus deudas a los europeos, no así- éstos a los americanos; y que " las plazas y empleos estén en tre nosotros, y no los puedan obtener los ultramarinos aunque estén indultados".

Durante la etapa de organización del movimiento insurgente, Morelos concentró sus esfuerzos en la tarea de organizar política y jurídicamente a la Revolución de Indepen - dencia convocando y protegiendo a un Congreso que expidiera - una Constitución.

Para dejar muestra de su sagacidad como político y como un homenaje a su pulcritud como Ciudadano, me permito transcribir el diálogo que con Quintana Roo, sostuvo sobre la Constitución de Apatzingán:

" *¿Qué ideas tuvo usted acerca del Gobierno que debemos dar a la nación?; ¿ qué principios vamos a- dejar consignados en la Constitución que hemos de discutir en breve tiempo? Morelos contestó: Se -*

ñor Licenciado, yo soy un rústico y usted un sapientísimo letrado, no puedo hablar de ciertos asuntos en presencia de quien tanto los conoce, pero creo un deber no reservarme mis ideas en las circunstancias en que nos encontramos y por eso, no por otra mira, contesto su pregunta. - Soy siervo de la Nación, porque ésta asume la más grande, legítima e inviolable de las Soberanías; quiero que tenga un gobierno dimanado del pueblo y sostenido por el pueblo, que rompa todos los lazos que la sujetan y que acepte y considere a España como hermana y nunca como dominadora de América. Quiero que hagamos la declaración de que no hay otra nobleza que la virtud, el saber, el patriotismo y la claridad; que todos somos iguales, pues del mismo origen procedemos; que no hay abolengo ni privilegios; que no es racional, ni humano, ni debido, que haya esclavos, pues el color de la cara no cambia el del corazón ni el del pensamiento; que se eduque a los hijos del labrador y del barrero como a los del más rico hacendado y dueño de minas; que todo el que se queje con justicia tenga un tribunal que lo escuche, lo ampare y lo defienda contra el fuerte y el arbitrario; que se declare que lo nuestro es ya nuestro y para provecho de nuestros hijos, que tengamos una fe, una causa y una bandera bajo la cual todos juremos morir antes que ver nuestra tierra oprimida como lo está ahora, y que cuando ya sea libre, estemos siempre listos para defender con toda nuestra sangre esa libertad preciosa; que ....

No me diga usted más, dijo Quintana Roo..." (14)

Sin duda alguna, el documento más importante - que Morelos legó a su país fueron sus 23 puntos titulados - - " Sentimientos de la Nación" y que constituyen una genial expansión de sus concepciones políticas y sociales y, representan, a la vez, la interpretación más fiel de las aspiraciones del pueblo explotado.

Este documento ( presentado ante el Congreso - reunido en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813) se puede resumir de la manera siguiente:

" Que la América sea libre e Independiente de España y de toda otra nación, Gobierno o Monarquía; - que sólo quiere depositarla en sus representantes, dividiendo los poderes de ella en legislativo, Ejecutivo y Judicial,...; que los empleos los obtenga sólo los americanos; que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir; que la patria no será del todo libre y nuestra, mientras no se reforme el gobierno abatiendo al tiránico, substituyendo el liberal y echando fuera de todo nuestro suelo al enemigo español; que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, - moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto;... que cada uno se le guarden las propiedades y respete en su casa como en un asi-

*Lo sagrado, señalando penas a los infractores:..."*  
( 15 )

Propone la abolición de la esclavitud y la distinción de castas, quedando todos iguales y debiendo distinguir a un americano de otro, sólo el vicio y la virtud.

Más tarde, Morelos promovió ante el Congreso la declaración de Independencia de la Nación y el 22 de octubre de 1814, el Congreso reunido entonces en Apatzingán expedía el "Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana".

Este primer precepto Constitucional, encarece - en sus principales artículos su celo por obtener la separación de México y España; no promulga la extinción de la propiedad, sino la sanciona y la sujeta a depender del interés común; declara que la soberanía reside en el pueblo y; en suma, no hace nada por moderar la opulencia de los ricos y la indigencia de los pobres, punto central del pensamiento revolucionario de Morelos.

La carta de Apatzingán, como ha dado en llamarse, amalgamó una mezcla de constituciones burguesas de fines del siglo XVIII y de la española de Cádiz de 1812, y no se inspiró en los principios sociales y políticos de Morelos.

Posteriormente, Morelos es víctima del Congreso que estorba su acción militar y política y, en parte es culpable de su muerte; este Congreso es disuelto en Tehuacán por Mier y Terán, ordenada la aprehensión de sus miembros y sustituido por un Directorio Ejecutivo.

### C. LA CONSTITUCION DE 1824, DOCUMENTOS SOCIALES.

En el curso de 1820 se fue desarrollando una vigorosa e interesada conspiración a favor de la Independencia, fraguada hábil e inteligentemente en el ambiente de los grupos privilegiados e inspirada y alentada por los altos funcionarios del alto clero novohispano. A diferencia de 1808, en 1820 todos estaban de acuerdo con la Independencia; españoles y criollos que en 1810 se habían unido para luchar contra Hidalgo y Morelos; se asociaban ahora para llevar a cabo la Independencia de México, ya que la base de su consumación consistía en proteger los privilegios e intereses de quienes se aliaban al movimiento.

Así pues la Independencia de México, consumada por Iturbide nada tuvo que ver con los ideales de libertad social y reforma económica del movimiento Insurgente representado por Hidalgo, Morelos y Guerrero. Se conservarían en el país las Instituciones y Privilegios característicos del régimen colonial y, lograda la Independencia Política, habría de continuar la lucha por la Independencia económica y social no alcanzada todavía.

En virtud de la crisis en que muchos factores del país se vieron envueltos por once largos años de lucha, primordialmente la minería, se tuvieron que redoblar los esfuerzos para lograr equiparar la producción al alto grado al que llegaron durante la dominación española. Quienes más resistieron este esfuerzo desesperado, fueron los trabajadores que, en el caso de los mineros, los indios eran conducidos en jornadas de 30 a 60 leguas hasta los centros mineros para prestar sus servicios, retribuyéndoseles su trabajo con 18 centavos y, almud y medio de maíz semanariamente.

En suma, puede decirse que al advenir a la vida - Independiente, México se encontró falto de los elementos sociales necesarios para constituir una verdadera nación.

En el breve período de 33 años hubo un Imperio; - se dictaron 5 Constituciones; se establecieron 2 regímenes federales y dos centralistas; ocurrieron dos guerras con el extranjero, en la última de las cuales el país sufrió la pérdida de la mitad de su territorio; y en las postrimerías de este período, Santa Anna, con el apoyo de los conservadores, estableció una dictadura denigrante.

La Independencia política no mejoró las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos y obreros.

En 1823 había aumentado la jornada de trabajo a - 18 horas y los salarios habían sido rebajados a dos y medio reales, a diferencia de lo que en los últimos años de la Colonia se pagaba por esa jornada. En la Industria Textil, la mujer y los menores apenas si percibían un real diario. Por otra parte, los raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de - Raya al doble de su valor en el mercado.

Ante esta situación, se hacía necesario legislar sobre la materia para lograr una solución y fue así como se convocó a un Congreso Constituyente.

El 4 de octubre de 1824 fue publicada la Constitución Federal que establecía una forma de Gobierno semejante a la de los Estados Unidos; sin embargo, este documento políti-

co, no tocó el problema social; se conformó con consagrar la intolerancia religiosa y se conservaron los fueros eclesiástico y militar; no se establecieron las garantías del individuo frente al poder del Estado. Varios millones de Indios miserables y analfabetos se incorporaron de pronto al derecho común, adquiriendo frente a la ley una igualdad en relación con los otros sectores de la población, que solamente fue teórica. - El individuo se convirtió en ciudadano y ahora, aunque libre de tributos, tuvo que pagar Impuestos y prestar su servicio militar; las ventajas y los derechos que la Constitución le otorgaban quedaban inscritas solamente en el texto legal, por falta de capacidad para disfrutarlas.

D. ESTATUTO ORGANICO DE COMONFORT.- La nación continuó su camino, sin poder lograr una estabilidad política y sobre todo social. La clase trabajadora continuaba con su vida de esclavitud, miseria y angustia.

En el Orden Político, se dictaron documentos tales como " Las 7 Leyes Constitucionales", documento que no estableció precedente alguno sobre nuestra forma de Gobierno y que no aportó nada para lograr una mejoría social para la clase trabajadora.

Tratando de aliviar en algo la ignominiosa situación de los trabajadores, incluso de mujeres y niños, Comonfort, el 15 de mayo de 1856 expidió un documento que se denominó "ESTATUTO ORGANICO PROVISIONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA" y que, en el aspecto social, como normas tendientes a la protección del individuo trabajador, como tal, establecía:

" ARTICULO 32.- Nadie puede obligar sus ser

vicios personales sino temporalmente y para una-  
empresa determinada. Una ley especial fijará el  
término a que puedan extenderse los contratos y-  
la especie de obras sobre que hayan de versarse!"

" ARTICULO 33.- Los menores de 14 años de edad no  
pueden obligar sus servicios personales sin la-  
intervención de sus padres o tutores, y a falta  
de ellos, de la autoridad política.

Esta clase de contratos y en los de aprendizaje,  
los padres, tutores o las autoridades políticas  
en su caso, fijarán el tiempo que han de durar,  
y no pudiendo exceder de cinco, las horas en que  
diariamente se ha de emplear el menor; y se re-  
servarán el derecho de anular el contrato siempre  
que el amo o el maestro use de malos tratamien-  
tos para con el menor, no provea sus necesidades  
según lo convenido, o no le instruya conveniente-  
mente". ( 16 )

#### 4.- MEXICO DURANTE LA REFORMA.

a). Legislación sobre el trabajo durante el 2o.-  
Imperio.- Fernando Maximiliano de Habsburgo, hermano del Empera-  
dor de Austria, Francisco José, nacido en Viena el 6 de julio -  
de 1832, fue la persona en quien fijaron su atención Almonte y-  
Gutiérrez Estrada para establecer con él la monarquía de México  
idea que fue apoyada por Napoleón III y por Francisco José.  
Maximiliano, animado por su esposa, aceptó el trono de México -  
cuando le fue ofrecido en Miramar por los Conservadores.

Contra lo que esperaban los Conservadores, Maximiliano dió a su gobierno una marcada tendencia liberal. Formó su Gabinete con hombres liberales y mantuvo en vigor los preceptos de las Leyes de Reforma, como la desamortización y nacionalización de los bienes del clero, la libertad de cultos y la reducción del clero a sus funciones de carácter religioso. Estas medidas tomadas por el Emperador provocaron su desacuerdo con el clero, perdiendo así su apoyo; tampoco lo ganó el de los liberales, que se mantuvieron firmes al lado del gobierno de Juárez, a pesar de que éste, perseguido por las tropas francesas, tuvo que retirarse hasta la frontera Norte.

" El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una Corona ilusoria en el Castillo de Miramar". ( 17 )

La desgracia de los monarquistas fue el no haber conocido el pensamiento de Maximiliano. En su libro titulado " Memorias de mi vida " escribía:

"... nunca puedo acomodarme, o por lo menos no lo puedo ahora, a ver al rico poseedor de una fábrica, produciendo en grandes cantidades artículos que satisfacen al extravagante lujo de los ricos, mientras que sus trabajadores son siervos por el sólo poder del dinero; pálidas sombras de hombres, que en estado de estupor y para las necesidades de su estómago, sacrifican su cuerpo al tesoro de su patrón..." ( 18 )

Maximiliano de Habsburgo expidió el 10 de abril -

de 1865 un " Estatuto Prvisional del Imperio Mexicano" y dentro del Capitulo de Garantías Individuales, dispuso que a nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente, prohibió los trabajos gratuitos y forzados, ordenó que los padres, tutores o la autoridad política deberían autorizar el trabajo de los menores.

El 5 de septiembre de 1865, expidió un Decreto que facilitaba al Inmigración Extranjera y, del Reglamento respectivo, se transcriben los artículos siguientes:

"ART. 30.- El patrón se obligará a mantener a los hijos de sus operarios. En caso de muerte del padre el patrón se considerará como tutor de los hijos, y éstos permanecerán a su servicio hasta su mayor edad, bajo las mismas condiciones que lo estaba el padre."

ART. 40.- Todo operario tendrá una libreta refrendada por la Autoridad local, en la cual se expresarán su filiación, la identificación del lugar en que trabaja, y un certificado de su vida y costumbres. En caso de variar de patrón, en la libreta se expresará el consentimiento de su patrón anterior." (19)

El primero de noviembre de 1865, expidió " La Ley del Trabajo del Imperio" que otorgaba a los campesinos la libertad de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaba sus servicios; jornada continua con 2 1/2 horas de reposo; pago del salario en efectivo, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, inspección del trabajo y san

ciones pecuniarias por la violación a las normas que anteceden.

b). Constitución Política de 1857.- El Congreso-Constituyente de 1856-57, se formó en las Instituciones de los Estados, intelectuales, vigorosos y entusiastas; una nueva cultura incompleta, inexperta, pero decidida a la reforma. En el Congreso Constituyente, dominaban representantes de esa nueva cultura con tendencias radicales, como Francisco Zarco, Ignacio Ramírez, Valentín Gómez Farias, Guillermo Prieto y Ponciano Arriaga, Presidente de la Cámara en el Congreso.

Ejemplo de esta tendencia a la reforma, son las palabras de "El Nigromante" en el Congreso Constituyente y que me permito transcribir:

*" ¿ Cómo se quiere que la ley obligue a un hombre a trabajar, cuando tiene motivos para no hacerlo? ¿ Cómo se quiere exigir indemnización al que no tiene con qué pagarla? ¿ Cómo prisioneros? Esto es inicuo. Por esto se ha abolido la prisión por deudas y se ha reconocido que el crimen y no la insolvencia debe ser motivo para mandar a un hombre a la cárcel.. Es cierto que a los jornaleros se les anticipa dinero, pero no por favorecerlos, sino para esclavizarlos o imponerles un yugo abusando de su trabajo.... Se habla de contratos entre propietarios y jornaleros, y tales contratos no son más que el medio de apoyar la esclavitud. Se pretenden prisioneros o que el deudor quede vendido al acreedor, cosa que sucede en las haciendas que es -*

*tán lejos de la capital, y también en las que es  
tán demasiado cerca:... Si la libertad no ha de  
ser una abstracción, si no ha de ser una entidad  
metafísica, es menester que el Código fundamen-  
tal proteja los derechos todos del ciudadano, y  
que en vez de un amo, no cree millones de amos -  
que trafiquen con la vida y con el trabajo de -  
los proletarios... El jornalero no sólo sacrifi-  
ca el trabajo de toda su vida, sino que empeña a  
su mujer, a sus hijos y los degrada esclavizando  
los para saciar la avaricia de los propietarios."*

( 20 )

El Congreso promulgó la Constitución el 5 de fe-  
brero de 1857; estaba inspirada en los principios y doctrinas  
más avanzadas de los norteamericanos y franceses y en los 35-  
años de experiencia de México Independiente.

La Constitución se compone de VIII Títulos divi-  
didos en 128 artículos, además de uno transitorio. Se inicia-  
con las proverbiales palabras " En nombre de Dios..." y en -  
sus artículos cardinales establecía:

" ART. 1o. El pueblo Mexicano reconoce, que los de  
rechos del hombre son la base y el objeto de las  
instituciones sociales....

ART. 2o. En la República todos nacen libres.....

ART. 3o. La enseñanza es libre .....

ART. 4o. Todo hombre es libre para abrazar la -  
profesión, industria o trabajo que le acomode...

ART. 13 En la República Mexicana nadie puede ser juzgado por Leyes privativas y Tribunales Especiales...

ART. 32 Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos..." ( 21 )

En varias ocasiones se propuso al Congreso la cuestión del derecho del trabajo, pero no se logró su reconocimiento, pues el Individualismo, el valor absoluto que se atribuyó a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron verdaderos obstáculos.

" En la sesión de 8 de agosto de 1856, en torno al debate sobre las libertades de profesión, industria y trabajo, Ignacio L. Vallarta leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; pero cuando todo hacía creer que pondría el reconocimiento constitucional de los derechos del trabajo, concluyó diciendo, en armonía con el pensamiento individualista y liberal, que las libertades de trabajo e Industria no permitían la intervención de la ley". ( 22 )

Como puede apreciarse de la transcripción hecha, esta Constitución tampoco se ocupó de la situación de las masas trabajadoras, tratando este aspecto de una manera totalmente superficial y vaga, sin hacer hincapié en los argumentos y postulados de varios de los componentes del Congreso Constituyente.

Así como esta Constitución, aunque moderada, levantó las protestas del Clero político, levantó también las protestas de liberales apasionados y deseosos de un cambio social, tales como Ignacio Ramírez y, Castillo Velasco que, indignados, llegaron a escribir.

**El Nigromante:** "... El más grande de las cargas - que hago a la comisión es de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es - un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, y a la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos.

... Las invenciones prodigiosas se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que existe un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo...

... Antes el siervo era el árbol que se cultivaba para que produjera abundantes frutos, hoy el trabajador es la caña que se exprime y se abandona. - Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la solución es muy sencilla y se reduce a convertir en capital al trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la Justicia, asegurar al jornalero no sólo el salario que conviene a su subsistencia sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario... Sabios economistas de la comisión, en vano proclamaréis la Soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y -

la obliguéis a comer su capital,.... mientras el trabajador consume sus fondos en forma de salario y ceda sus ventas con todas las utilidades de la Empresa al Socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades. En esta falta de elementos sociales, encontraréis el verdadero secreto de por qué nuestro sistema municipal es una quónera..." (23).

A la elocuencia de "El Nigromante" se unió la voz de Castillo Velasco, quien dijo:

" La Constitución que remedie estos males, el Código fundamental que haga sentir sus benéficos efectos allí, en esas poblaciones desgraciadas en que el hombre no es dueño ni de su propio hogar y en que, para usar del camino que conduce de un punto a otro, necesita obtener el permiso de un señor - dueño del suelo, esa Constitución vivirá, señores diputados, no lo dudéis...." (24)

En suma, la Constitución del '57, dada sus limitaciones, no convenció a los conservadores, ni a los liberales puros, dado que no satisfizo sus principios básicos.

La defensa de las ideas con palabras se tornó inoperante; los discursos se quedaron atrás para dar paso de nuevo

a la fuerza de las armas y de la violencia.

Este estado de inestabilidad, crisis y caos en todos los órdenes, que vivió nuestro país en aquellos tiempos, me invita a citar una frase, un tanto sarcástica, de Ballater, que en 1821, escribió:

" No puede darse a los mexicanos mayor castigo que el de que se gobiernen por sí solos." ( 25 )

c). El Código Civil de 1870.- Los Juristas que se encargaron de la elaboración de este Código, procuraron dignificar el trabajo; en su exposición de motivos, se decía:

" Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de arrendamiento en el Código Francés, se llamó, comunmente alquiler o locación de obras.

Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparada con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el Mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; porque en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos busca la aptitud. Esta será más intelectual en uno y más material en otro; pero en ambos supone una cualidad moral; porque nadie puede prestar un servicio, sea el que fuere, sin en

*plear su libre voluntad y poner en ejercicio algunas de las facultades peculiares del hombre. Por estas razones, la comisión no sólo separó el contrato de obras del arrendamiento, sino que, considerándolo como cualquier otro pacto, lo colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que con él tiene". (26)*

Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusó mejoría importante en aquellos tiempos.

#### 5.- MEXICO DURANTE LA REVOLUCION.

Infinidad de estudios se han realizado en torno a las causas y antecedentes de la Revolución Mexicana. Algunos la consideran consecuencia de los planes revolucionarios, otros de algunas disposiciones legales, de las condiciones económicas del campo o de los movimientos obreros.

Pero como causas fundamentales se han señalado algunas de tipo económico, principalmente, la explotación a la que estaban condenados los campesinos y las paupérrimas condiciones en que vivían los obreros.

Este estado de cosas, la inconformidad con el sistema de Gobierno y con los dirigentes del mismo, el ánimo de saberse dueños de sí mismos y no endeudados con el patrón, el afán de recibir un salario por el trabajo desempeñado, el deseo de saberse trabajador libre, empezaba a manifestarse en periódicos y revistas que, temerariamente, aparecían a la circu-

lación y que no duraban mucho tiempo en ello, ya que la manorigorista e imponente del Gobierno callaba este grito de auxilio en favor de la libertad, destruyendo las imprentas y, en ocasiones, enjuiciando y sentenciando a sus autores.

Característica de este período de miserias y sangre para los desposeídos en nuestro país, es la figura del - Gral. Porfirio Díaz; persona que luchara al lado del Presidente Benito Juárez enarbolando la bandera de la autodeterminación, la libertad en todos sus órdenes, la justicia y la paz y que, posteriormente, en atención a estos principios, luchara en contra del mismo Juárez, con su "Plan de la Noria", arguyendo la no admisión de la reelección de Gobernantes para nuestro sistema político. Una vez logrado su objetivo, la - Presidencia de la República, Porfirio Díaz no se separaría de ella y gobernaría de una manera sorda para los problemas de los ciudadanos de nuestra patria e, injusta y perjudicial para la economía y la sociedad mercantil.

a). El Programa del Partido Liberal Mexicano.-

Uno de los documentos de mayor importancia que gritaban en sus páginas las injusticias sociales y la sed de un cambio en el sistema de gobierno, económico, político, laboral, agrario y demás órdenes, es "El Programa del Partido Liberal Mexicano", cuya aparición corresponde al 10. de julio de 1906.

Fue consecuencia del movimiento liberal iniciado durante 1900 en San Luis Potosí, por el Ing. Camilo Arriaga y se firmó por los revolucionarios siguientes: Ricardo Flores - Magón, Juan Sarabia, Antonio J. Villarreal, Enrique Flores - Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalfo Bustamante.

En este programa, que se compone de 52 puntos, se analizaron todas las cuestiones básicas de la República en el orden social, económico y jurídico, y se condensaron las principales aspiraciones del pueblo.

En el texto del mismo se mencionaba:

" En más deplorable situación que el trabajador industrial se encuentra el jornalero del campo, verdadero siervo de los modernos señores feudales. Por lo general estos trabajadores tienen asignado un jornal de veinticinco centavos o menos, pero ni siquiera este menguado salario perciben en efectivo".

( 27 )

Pero las tesis más avanzadas fueron las que afirmaron en materia social y que más tarde aparecieran en los debates del Congreso de 1916; éstas quedaron plasmadas en los siguientes puntos:

" 21.- Establecer máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tra-

bajo máximo y salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños - menores de 14 años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etcétera, a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo..." (28)

b). Movimientos Armados.- Entre los movimientos armados que se suscitaron, consecuencia del malestar de la clase obrera, se encuentran, entre otros: a) "La Huelga de Cananea" estallada en junio de 1906, dirigida por Manuel M. Diéguez y siendo sus reclamaciones fundamentales la fijación del salario mínimo del obrero a \$ 5.10 con 8 horas de trabajo, derecho a ascenso según aptitudes y la utilización del 75% de trabajadores mexicanos en la empresa; b) "La Huelga de Río Blanco", estallada a fines de 1906 y principios de 1907 por obreros de Veracruz, Puebla y Tlaxcala y sangrientamente apagada por el Gral.- Díaz después de un laudo dictado por él en perjuicio de los huelguistas; c) "La Huelga Ferrocarrilera", estallada en 1908 en San Luis Potosí y otros tantos movimientos que al igual que todos, fueron callados por la fuerza de las armas, - -

en la mayoría de los casos, si no muertos, si encarcelados -  
sus dirigentes en San Juan de Ulúa.

La inquietud social creció tanto que se hizo incon-  
tenible y

" El pueblo mexicano, en su afán de procurar su mejo-  
ramiento, y progreso, inició nuestra revolución en-  
el año de 1910, con un movimiento de liberación po-  
lítica que combatió a la Dictadura extranguladora -  
de las libertades ciudadanas por más de treinta --  
años." (29)

c). Madero y "El Plan de San Luis".- El 5 de octu -  
bre de 1910, se dió a la luz pública, en territorio norteameri  
cano, el "Plan de San Luis" , fruto de el malestar nacional y-  
del ingenio de Francisco I. Madero; en el cuerpo del mismo se-  
declararon entre otras: nulas las elecciones para Presidente y  
Vicepresidente de la República efectuados en julio de ese año-  
y se fijó el 20 de noviembre del citado año, como la fecha in-  
dicada para iniciar la lucha revolucionaria.

De todos los artículos de ese Plan, revistió gran -  
importancia el Tercero que se refirió al problema agrario, con  
carácter restitutivo y que, de acuerdo con el Profesor Mario -  
de la Cueva

" .... sería con el tiempo el punto de partida de la -  
transformación de la revolución de política social".  
(30)

Después de cuentas y sangrientas luchas, en las -

que muchos mexicanos murieron luchando por la causa que daría la pauta para una vida mejor, para un salario decoroso y para un trabajo decente, Francisco I. Madero entró triunfalmente a la Ciudad de México donde fue objeto de una aclamación sin precedente en la historia de nuestro país.

Madero asumió la Presidencia de la República el 6 de noviembre de 1911; durante su gestión presidencial comenzó a intervenir en las cuestiones sociales del país y organizó una Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento. Rigió poco tiempo los destinos de la Nación, al lado de José María Pino Suárez, pues el 22 de febrero de 1913 fueron vilmente asesinados camino a la Ciudadela, por un grupo de asesinos militares comandados por el desalmado Ocón. Así Madero dejó de ser Presidente; a su renuncia se sumó su muerte a manos de los caninos simpatizantes del traidor Victoriano Huerta. Pedro Lascuráin hizo entrega de la citada renuncia a la Cámara de Diputados que, estando en Congreso General, la aprobó y nombró para ocupar la Presidencia de la República, con el carácter de Presidente Interino, a Pedro Lascuráin, -- quien fue el Presidente que menos duró en el cargo, pues tardó en sus funciones 45 minutos; tiempo necesario para nombrar a Victoriano Huerta como Secretario de Gobernación y renunciar a la misma. Entonces, de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución de la República, se llamó a Huerta para asumir el cargo de Presidente de la República Mexicana.

d). Carranza y el "Constitucionalismo".- El asesinato de Madero provocaría que la lucha iniciada en 1910, resurgiera con fuerza insólita para dar cima, en el aspecto legal, a las demandas populares que la originaron; de nueva cuenta el pueblo de México se levantó en armas para defender-

su Constitución, su sistema y la legitimidad de sus Gobernantes.

Correspondió a Venustiano Carranza el papel de rector de lo que él bautizara como Movimiento Constitucionalista.

Tan pronto Huerta cometió su fechoría, el Gobernador de Coahuila desconoció al Gobierno espurio en decreto fechado el 19 de febrero. El 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe se aprobó el documento que se llamaría "Plan de Guadalupe".

" La discusión presidida por Lucio Blanco, se tornó animada. En medio de ella .... empezaron las propuestas para agregar al proyecto del señor Carranza, lineamientos agrarios, garantías obreras, reivindicaciones y fraccionamientos de latifundios, absolucíon de deudas y abolucíon de tiendas de raya. No obstante, prevaleció el criterio de Carranza, quien argumentó, en apoyo de su proyecto, la necesidad de polarizar todas las -- fuerzas nacionales en contra de Huerta el usurpador. Por tanto, el "Plan de Guadalupe" no tuvo sino un contenido estrictamente político, desconociendo a Huerta como Presidente de la República, a los poderes legislativo y judicial de la Federación, así como a aquellos gobiernos de los Estados que después de treinta días de publicado este plan reconocieran aún a los poderes federales.

Además, proclamaban, como primer jefe del ejército constitucionalista al propio Carranza, quien-

*una vez que fuera ocupada la Ciudad de México se-  
encargaría interinamente del poder ejecutivo de la  
Nación, y convocarla, al consolidarse la paz en el  
país a elecciones generales." (31)*

El movimiento armado liderado por el Gral. Venustiano Carranza, después de varias luchas derrotó al usurpador - Huerta. El 15 de julio de 1914, el Gral. Huerta abandonó el -- poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Inmediatamente se- expidieron leyes en relación al trabajo; el 8 de agosto, en - Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cual- -- quier reducción en los salarios; el 15 de septiembre en San - - Luis Potosí se dictó un Decreto fijando los salarios mínimos; - en Tabasco, se redujo la jornada a ocho horas y se cancelaron - las deudas de los campesinos. Instalado en el Puerto de Vera - cruz el Gobierno de la Revolución, Carranza, con fecha 12 de -- diciembre de 1914 expidió el decreto de " Adiciones y Reformas- al Plan de Guadalupe" y que constituye el antecedente e inmedia- to a la Constitución de Querétaro.

Por medio del decreto citado, artículo segundo, el Gobierno Revolucionario se establecía la obligación de expedir- leyes agrarias y del trabajo durante la lucha y organizar una - legislación para mejorar las condiciones de vida de todo el pro- letariado. Debido a su trascendental importancia; se reproduce- este artículo segundo y es de la manera siguiente:

*" ART. 2o. El primer jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, du- rante la lucha, todas las leyes, disposiciones y me- didas encaminadas a dar satisfacción a las necesida-*

des económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer un régimen que - garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; - leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a - obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz; legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional; bases para un nuevo sistema de organización - del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio; organización de Poder Judicial independiente, tanto en la - Federación como en los Estados; revisión de las leyes relativas al matrimonio y al Estado Civil de - las personas; disposiciones que garanticen el estricto cumplimiento de las Leyes de Reforma; revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio; reformas del Procedimiento Judicial, con el propósito de hacer expedita y efectiva la Administración de - Justicia; revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y demás recursos naturales del país, para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en lo futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la - Constitución de la República y, en general, todas -

*Las demás leyes que se estimen necesarias para -  
asegurar a todos los habitantes del país la efec-  
tividad y el pleno goce de sus derechos, y la -  
igualdad ante la Ley." ( 32 )*

El 17 de febrero de 1915 se llevó a cabo un pacto celebrado ente el Gobierno Constitucional y la Casa del Obrero Mundial y por virtud del cual, éste último se obligó a expedir leyes en favor de la clase trabajadora.

Estos documentos importantes en la vida política del país, y los pensamientos de algunos, entre ellos Palavicini, en expedir una nueva Constitución, o un ordenamiento legal que cristalizara los anhelos del proletariado, fueron haciendo más viva la propaganda en favor de un "Nuevo Congreso Constituyente".

c). Congreso Constituyente de 1916.- La Convocatoria para la 'Magna Asamblea Legislativa' se expidió, por Carranza, el 19 de septiembre de 1916. El Congreso Constituyente inició sesiones, en la Ciudad de Querétaro el 10. de diciembre de 1916 y concluyó sus labores el 31 de enero de 1917.

El Congreso Constituyente se formó en su gran mayoría por personas afectas al Movimiento Constitucionalista. Desde la iniciación de labores, los Diputados se dividieron - primordialmente, en Moderados y Jacobinos. Los primeros fieles al pensamiento de Carranza, se integraban por Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías y Félix Fulgencio Palavicini, entre otros; los segundos eran jóvenes influenciados por las - -

ideas mayoristas y los postulados de Plan de Ayala y, entre ellos, estaban: Francisco J. Múgica, Heriberto Jara, Luis G. Monzón, Froylan Manjarrez y otros.

Las reuniones previas se inauguraron el 21 de noviembre de 1916, la declaratoria de inauguración se efectuó el 30 de noviembre, inaugurándose los trabajos el 10. de diciembre.

El primer jefe pronunció un discurso inaugural y entregó al Congreso su proyecto de Constitución, redactado principalmente por el Licenciado José Natividad Macias, que mejoraba a la Constitución anterior, pero que no hablaba para nada de Derechos Sociales; suprimió el nombre de Derechos del Hombre, por el de "Garantías Individuales", sin que esto significase una transformación filosófica. El artículo 3o. imponía el laicismo; el 4o. era una reproducción del de la Constitución del '57 sobre libertad del trabajo. En el artículo 5o. agregó, únicamente, a su predecesor que el Contrato de Trabajo no podía exceder de un año en perjuicio del trabajador. La fracción X del artículo 73 facultaba al Congreso de la Unión para expedir leyes en materia de Comercio, instituciones de crédito y trabajo; Carranza opinaba que, al igual que otros países, debía expedirse un Código Agrario. En suma, era un proyecto de tipo clásico y, sus redactores, eran de la opinión que el Derecho Social no debía formar parte de la Constitución, sino de leyes reglamentarias.

El proyecto del primer jefe se rechazó. Después, un grupo de Diputados sin instrucción jurídica, encabezados por Jara, Aguilar y Góngora, presentó reformas al proyecto del

artículo 50., con el objeto de establecer garantías para la clase trabajadora, y son los debates en torno a este artículo, los que llevaron a la convicción de crear un capítulo dedicado a las relaciones obrero-patronales. Estas reformas al proyecto del artículo 50. establecieron tres puntos básicos:

" Jornada máxima de trabajo de ocho horas, prohibición para que las mujeres y los niños trabajaran en jornadas industriales nocturnas y, obligatoriedad del descanso hebdomadario".

" La idea de la Comisión era completamente nueva; - establecer en la Constitución limitaciones a la libertad individual en beneficio de la colectividad, evitar que el hombre vendiera su persona y lograr que fuera el artífice de su propia vida."

( 33 ).

Cuando se discutió el dictámen, protestaron - - - los juristas no porque estuviesen en contra de la clase obrera, sino por que no concebían en la Constitución esos preceptos. Jara defendió el proyecto de la manera siguiente:

" .... Los jurisconsultos, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición: ¿Cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible : eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente, señores, esa tendencia a la teoría, - -

*i que es lo que há hecho? que nuestra Constitu-  
ción tan libérrima, tan amplia, tan buena, ha  
ya resultado, como le llaman los señores cientí-  
ficos, " un traje de luces para el pueblo mexi-  
cano", porque faltó esa reglamentación, porque-  
jamás se hizo. Se dejaron consignados los - -  
principios generales, y allí concluyó todo...."*

( 34 )

El Diputado Lizardi fue quien más combatió el pro-  
yecto de reformas y llegó a decir:

*" .... Un artículo 5o. con los postulados que la-  
Comisión le ha agregado, equivale a un santo -  
cristo armado de pistolas...."* ( 35 )

Después intervino el Diputado Héctor Victoria ma-  
nifestando su lamento porque en un proyecto que se decía revo-  
lucionario, se pasasen por alto las libertades públicas tratán-  
dose de los obreros; se manifestó porque se establecieron tri-  
bunales de arbitraje en cada estado y porque se garantizaron -  
los intereses de los trabajadores.

Otros Congresistas intervinieron en el debate co-  
mo Martín, Zavala y Von Versen; siendo éste último quien dijo:

*" ... si es preciso, para garantizar las liberta-  
des del pueblo, que ese santo cristo tenga po -  
lainas y 30-30 ¡bueno!...."* ( 36 )

Froylán C. Manjarrez describió la situación de la  
clase obrera y sólo discrepó de H. Victoria, en el sentido de-

que no debía ser un sólo artículo. sino todo un capítulo de la Constitución el que reglamentase la cuestión obrera, sin importar que la Carta Magna estuviese o no dentro de los modelos de Constituciones Políticas, sino que se dieran garantías suficientes a los trabajadores.

Fueron esta serie de debates los que prepararon el camino para la creación del artículo 123 y para convertir a la Constitución de 1917, a la manera del Doctor Alberto -- Trueba Urbina, en la PRIMERA CONSTITUCION POLITICO SOCIAL -- DEL MUNDO.

f). El Artículo 123 Constitucional.- El artículo 123 fue elaborado por un grupo de diputados constituyentes, - tomando las ideas de Jara, Victoria y del proyecto del Código Obrero redactado por José Natividad Macías y Luis Manuel-Rojas. En la sesión del 23 de enero de 1917 se presentó un proyecto de dictamen, en cuya elaboración también intervino-Pastor Rouaix, con el que quedaron trazadas las líneas del - artículo 123. Al mismo tiempo, se planteó a los Congresistas el título VI del proyecto de Constitución, "Del Trabajo- y de la Previsión Social".

Dicho dictamen fue formulado por Mújica, Enrique-Colunga, Alberto Román y L.G. Monzón. El 23 de enero se - - aprobó con 163 votos a favor y con ello, quedó establecido en una Constitución, normas que garantizaban los derechos de la-clase trabajadora del país.

Como apunta el Título Sexto de la Constitución- el artículo 123 se refiere tanto al trabajo como a la previ -

sión social. Los principios fundamentales que contiene son - los siguientes: jornada máxima de ocho horas y de siete en - trabajo nocturno; los menores de doce años quedan incapacitados para contratar como trabajadores; los jóvenes hasta dieciseis años laborarán como máximo seis horas y, similarmente a las mujeres, no podrán desempeñar tareas insalubres o peligrosas; el salario mínimo será:

*" El que se considere suficiente atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades..."*  
( 37 )

Este último precepto es el más adelantado que en su tiempo se dictó sobre la materia, en un estado que admite la propiedad privada. Las negociaciones proporcionarían hogares cómodos e higiénicos a sus trabajadores, mediante una renta máxima del medio por ciento de su valor catastral; además, debían contar con escuelas y enfermerías; los centros de trabajo con una población mayor de 200 habitantes establecerían mercados públicos, servicios municipales, centros recreativos, etc.

Los trabajadores y los empresarios tienen el derecho de asociarse en busca de la defensa de sus respectivos intereses; la fracción XXVII da derecho a efectuar huelgas y puros tanto a los obreros como a los patrones; la XXI sostiene que si el patrón se negase a cumplir con los arbitrajes de las autoridades, daríase por terminado el contrato de trabajo

siéndole preciso indemnizar por tres meses a sus trabajadores; así mismo se les responsabilizaba de las consecuencias que su actitud pudiera ocasionar; en el caso de que los trabajadores sean los renuentes, simple y llanamente se da por terminado el contrato. El obrero está en aptitud, cuando injustamente es separado de su trabajo, de pedir que se le indemnice o se le reponga en su puesto, según lo crea más conveniente; en caso de quiebra los sueldos y salarios tienen preferencia; se desconocen los adeudos que excedan de un mes de salario; y, será nula cualquier estipulación contractual que lesione los intereses del trabajador.

Es indiscutible que el artículo 123 coloca a nuestra Constitución como la más avanzada de su tiempo. Ahora bien, los derechos de los obreros proclamados en la Constitución, por sí solos no iban a modificar de inmediato sus condiciones de vida ni tampoco, la estructura.

Pero al quedar consignados en un precepto constitucional, significaba de por sí un gran paso hacia adelante.

CITAS BIBLIOGRAFICAS  
DEL CAPITULO PRIMERO.

- ( 1 ) Cué Canovas Agustín: "Historia Social y Económica - del México 1521-1854".- México 13 de enero de 1972. Editorial Trillas, 3a. Edición, 6a. reimpresión, 422 pags. ( pág 11 ).
- ( 2 ) López Gallo Manuel: "Economía Política en la Historia de México".- México 3 de marzo de 1972 Ediciones "El Caballito", S.A., 4a. Edición 607 pags. ( pág. - 13 ).
- ( 3 ) Othón de Mendizábal Miguel: "La Conquista de la Tierra de Guerra".- Obras Completas, México 1946, Cooperativa de Trabajadores de los Talleres Gráficos de la Nación, Tomo III pags. 231 y 232 ( pág. 14 ).
- ( 4 ) OTS. Capdequi J.M.: "El Estado Español en las Indias" México 15 de diciembre de 1965, Fondo de Cultura Económica, 4a. Edición, 184 pags. ( pág. 15 ).
- ( 5 ) Cué Canovas Agustín: "Historia Social y Económica de México 1521-1854".- Obra citada ( pág 15 ).
- ( 6 ) OTS. Capdequi J.M.: "El Estado Español en las Indias" Obra citada ( pág 16 ).
- ( 7 ) López Gallo Manuel: "Economía y Política en la Historia de México".- Obra citada ( pág 18 ).

- ( 8 ) Cué Canovas Agustín: "Historia Social y Económica de México 1521-1854".- Obra citada ( pág. 20 ).
- ( 9 ) Cué Canovas Agustín: "Historia Social y Económica de México 1521-1854".- Obra citada ( pág 22 ).
- (10 ) López Gallo Manuel: "Economía y Política en la Historia de México".- Obra citada pág 33 ( pág 24 ).
- (11 ) De la Cueva Mario: "El Nuevo Derecho Mexicano del - Trabajo".- México 29 de noviembre de 1975 Editorial-Porrúa, S.A. 3a. Edición 633 pags. ( pág. 26 ).
- (12 ) Romero Flores Jesús: "Historia de Michoacán".- (pág. 30 ).
- (13 ) Mejía de Zuñiga Raúl: "Historia de México".- México-s/fecha, Secretaría de Educación Pública, pags. 55-y 56 ( pág 30 ).
- (14 ) López Gallo Manuel : Economía y Política en la Historia de México".- Obra citada ( pág 33 ).
- (15 ) Zarco Francisco: "Historia del Congreso Constituyen-te de 1857".- "El Colegio de México" Fondo de Cultura Económica pags. 467 a 471 ( pág 34 ).
- (16 ) Trueba Urbán Alberto: "El Artículo 123".- México. - 1974, Editorial Porrúa, S.A. (pág 38 ).

- (17 ) Barrón de Morán C. : "Historia de México".- México 18 de noviembre de 1872. Editorial Porrúa, S.A. 18a. Edición 371 pags. ( pág. 39 ).
- ( 18 ) Facultad de Filosofía y Letras U.N.A.M.: "Ensayos sobre Humboldt".- Seminario de Historia de la Filosofía en México C.U. abril 2 de 1962, 273 pags. ( pág. 39 )
- (19 ) Zarco Francisco: "Historia del Congreso Constituyente de 1857".- Obra citada ( pág. 40 ).
- (20 ) Trueba Urbina Alberto: "El Artículo 123".- México - - 1974, Editorial Porrúa, S.A. ( pág 42 ).
- (21 ) Bartra Armando: "La Corriente más Radical de la Revolución de 1910, a través de su Periódico de Combate"- Prólogo, Selección y notas, México 17 de agosto de -- 1972.- HADISE, S.A. 1a. Edición 541 pags. ( pág. 43 )
- (22 ) Dr. Trueba Urbina Alberto: "Derecho Procesal del Trabajo".- México 1941, Talleres Lito Tipográficos Laguna Tomo I 418 págs. ( pág. 43 ).
- (23 ) Zarco Francisco: "Historia del Congreso Constituyente de 1857".- Obra citada ( pág. 45 ).
- (24 ) "Op. cit. punto anterior. (pág. 45 ).
- (25 ) Cué Canovas Agustín: "Historia Social y Económica de México 1521-1854".- Obra citada ( pág. 46 ).
- (26 ) Trueba Urbina Alberto: "El Artículo 123".- México - - 1974, Editorial Porrúa, S.A. ( pág. 47 ).

- (27 ) Bartra Armando: "Regeneración 1900-1918".- "La Co --  
rriente más Radical de la Revolución de 1910 a tra --  
vés de su Periódico de Combate".- Obra citada ( pág.  
49 ).
- (28 ) Op. cit. punto anterior ( pág. 50 ).
- (29 ) Dr. Trueba Urbina Alberto: "Derecho Procesal del Tra --  
bajo".- Obra citada ( pág. 51 ).
- (30 ) De la Cueva Mario: "El Nuevo Derecho Mexicano del --  
Trabajo".- Obra citada ( pág. 26 ).
- (31 ) Dr. Trueba Urbina Alberto: "Tratado de Legislación -  
Social".- México 19 de septiembre de 1954 Librería -  
Herrero Editorial 419 pags. ( pág. 54 ).
- (32 ) Op. cit. punto anterior ( pág. 56 ).
- (33 ) Op. cit. punto anterior ( pág. 58 ).
- (34 ) Moreno Daniel: "Derecho Constitucional Mexicano".- -  
México 9 de septiembre de 1973. Editorial Pax-México.  
Librería Carlos Cesarman, S.A. 2a. Edición 507 págs.  
( pág. 59 ).
- (35 ) Op. cit. punto 31 (pág. 59 ).
- (36 ) Op. cit. punto anterior ( pág. 59 ).

(37 ) Trueba Urbina Alberto: "La Primera Constitución Político-Social del Mundo".- Teoría y Proyección.- México 30 de julio de 1971, Editorial Porrúa, S.A. 1a. - Edición 429 pags. ( pág. 61 ):

## CAPITULO II.

### " APORTACION CIENTIFICO-LABORAL DEL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA".

- 1.- Proemio
- 2.- Derecho Social y  
Derechos Sociales.
- 3.- Contenido.

## CAPITULO II.

### " APORTACION CIENTIFICO-LABORAL DEL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA".

#### 1.- PROEMIO.

Los acontecimientos históricos han sido determinantes en la evolución del Derecho del Trabajo; las doctrinas sociales han servido para precisar sus contornos y formar su teoría.

La Teoría Integral ( aportación científico-laboral del Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA), tiene claras repercusiones en la legislación laboral y en la del Derecho del Trabajo, dándole un sentido particular y diferente del que le dan los demás estudiosos de la materia.

Esta aportación ha tenido la preocupación de esclarecer ciertas cuestiones con respecto a nuestra disciplina laboral en sus dos aspectos: SUSTANTIVO Y PROCESAL.

Conforme a palabras textuales del Doctor Trueba Urbina, no es obra de él, "sino de los constituyentes del '17, -- los Jara, los Victoria, y los Mújica", lo único que ha hecho ha sido descubrirla en los párrafos que constituyen el Artículo -- 123 y en el Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917.

Y, en efecto, no es autor intelectual de su conte -

nido, pero nadie antes que él, había descubierto para los demás la verdad tan clara que encierra cada una de las líneas del Artículo 123 Constitucional y que constituyen normas de auténtico contenido social.

*" Nuestra teoría es pues, de INTEGRACION DE TODO LO DESINTEGRADO y SOSLAYADO: tiene el propósito de divulgar que el Derecho del Trabajo nació en México y para el Mundo en el Artículo 123 de la Constitución de 1917 y que sigue siendo el más avanzado por su finalidad reivindicatoria del proletariado" ( 38 ).*

Estos conceptos y términos de: reivindicación, tutela, estabilidad y proletariado, nos llevan de la mano a la conclusión que parece obvia y que consiste en señalar, a la manera de OTTO VON GIERKE, que al lado del derecho público y privado existe una tercera rama constituida por el derecho social que contempla al hombre como integrante del grupo social. Atinadamente, el Doctor Mario de la Cueva nos dice:

*" .... la separación del derecho en público y en privado ha dejado de constituir un dogma para la ciencia jurídica del presente siglo". ( 39 )*

Todo esto, debido a que las normas tuteladoras de todos aquellos que presten un servicio personal subordinado y que con toda claridad quedaron plasmadas en nuestro Artículo 123 Constitucional, dan la pauta y las constituyen en normas fundamentales para la integración de un Derecho Social, de un derecho de la sociedad donde, el interés social juega un papel importante.

En términos generales, el derecho social es un conjunto de normas tutelares de la sociedad y de sus grupos débiles, obreros, campesinos, artesanos, etc., consignadas -- en las Constituciones modernas y en los Códigos orgánicos y reglamentarios.

## 2.- DERECHOS SOCIALES Y DERECHO SOCIAL.

La fuente del derecho social está en todos los movimientos que persigan la reivindicación del débil frente al fuerte. Siempre que aparezca una desigualdad y se necesiten medidas niveladoras estará en juego el derecho social.

*" Es un hecho indubitable que todas las sociedades se encuentran divididas en clases, por lo que la legislación actual es una legislación de clases; cuando éstas sean destruidas, concluirá aquella y desaparecerán las garantías por inútiles. Las garantías han sido y son un mínimo de derechos - que se oponen al príncipe, al pueblo, a una clase. Cuando únicamente quede el pueblo, no habrá lugar para ellas. El derecho del trabajo es, - por tanto, un mínimo de garantías sociales: ante todo, un mínimo de garantías en la lucha". ( 40 )*

La Revolución Mexicana creó un nuevo sistema social en la Constitución de 1917 y, frente a la división de clases como consecuencia del régimen capitalista, formuló normas protectoras absolutas de los trabajadores para manejar un estado de paz social entre los factores de la producción, así como para lograr una justa distribución de los ingresos del capital.

por medio del salario y de la participación en los beneficios, imponiéndole al Estado la obligación de intervenir para la - - efectividad y cumplimiento del derecho social en la vida económica.

Dos años después de que entrara en vigor la Constitución de 1917, al terminar la Primera Guerra Mundial, la - Constitución de WEIMAR de 1919 inspirada en los mismos ideales que la nuestra sobre trabajo y economía, dispone la socialización de las empresas en beneficio de la población, pero mediante indemnización. El derecho social se empezó a abrir paso en Europa, y luego en otras partes del mundo, pero primero en México desde 1917.

Esta socialización del derecho, por así decirlo, - trae como consecuencia una distinción, también entre las garantías individuales y las garantías sociales. Algunos autores - han escrito que existe incompatibilidad entre ellas; pero lo - que realmente pasa, es que entre unas y otras no hay más que - discrepancia. Ambas tutelan al Individuo, pero las Individuales contemplan a la persona aislada; en tanto que las Sociales, forman parte de un grupo social ( trabajadores, campesinos, -- etc.)

Las Garantías Sociales mínimas de trabajo y previsión social que contienen las Constituciones modernas, son - Derechos Sociales de los Trabajadores.

Los Derechos Sociales persiguen una existencia - digna para los trabajadores y el goce efectivo de su libertad - a fin de alcanzar mejores niveles de vida. El Derecho del Tra

bajo y de Previsión Social tiene por objeto dignificar a la -  
persona obrera, mejorar sus condiciones de vida, su salud, -  
asegurar su destino y librarla por consiguiente de la explotaci-  
ción. Estas dos disciplinas forman parte del Derecho Social:  
la Legislación del Trabajo se ocupa de las personas que se ha-  
llan prestando un servicio personal, subordinado y regula sus  
condiciones y, la Legislación de Previsión Social se ocupa de  
la situación en que se encontrarán esos trabajadores, cuando-  
sean incapaces físicamente para desarrollar su función, y es-  
su forma principal el Seguro Social.

Los derechos sociales de los trabajadores son, -  
precisamente, derechos a jornadas de trabajo humanas, a sala-  
rio justo, a la contratación individual y colectiva que traiga  
consigo la dignidad y el mejoramiento económico del obrero,  
a la participación de las utilidades de las empresas, a la - -  
asociación profesional, a la huelga, a la habitación suficien-  
te y decorosa, a la higiene, a la salud, a la capacitación, a-  
la prevención de riesgos profesionales, a la seguridad social-  
y a los que sean necesarios para mejorar las condiciones físic-  
as, culturales, económicas y sociales de los trabajadores, in-  
dividual o colectivamente.

El maestro Mario de la Cueva, explica estos dere-  
chos sociales de la manera siguiente:

*" El derecho del trabajo ha democratizado la vida so-  
cial y, particularmente, la vida económica: el con-  
cepto y fin del derecho del trabajo lleva la idea  
de la democracia pues, al procurar a los hombres -  
una existencia en armonía con la dignidad de la -  
persona humana, contribuye a realizar el principio*

de igualdad humana, que es esencia en la democracia. La economía del siglo XIX estuvo gobernada y dirigida por el capital; pues bien, el derecho colectivo del trabajo ha servido para elevar el trabajo al mismo rango del capital; los dos factores de la producción son hoy día fuerzas sociales igualmente poderosas; el dominio del capital tiende a desaparecer; en la relación de trabajo se consideran tanto la voluntad del capital como la del Trabajo; la asociación profesional es la fuerza obrera que se ha igualado al capital; el Contrato Colectivo de Trabajo significa que el derecho de la empresa requiere la conformidad de los dos factores de la producción; la empresa ha dejado de ser el reino del Capital y ha devenido una comunidad de fuerzas, regida por un derecho en cuya formación deben participar todos". ( 41 )

Los derechos sociales de los trabajadores son, también, fuente de obligaciones para los empresarios.

" La teoría social de nuestra Carta Fundamental se sustenta en las inquietudes, en las trage -- días, en las aspiraciones del pueblo mexicano. No fue producto de la voluntad demagógica de un grupo, sino renovación de valores jurídicos, -- económicos y políticos para establecer las bases fundamentales de un nuevo Estado y de un nuevo derecho; aquel viejo estado que se caracterizaba por su frialdad lo llamaban un Estado-

*de Marmor se convirtió en un Estado Activo, que realiza la aspiración de un pueblo en una fase nueva de su vida; y aquel derecho antiguo, igualitario e indiferente, es sustituido por un derecho nuevo, vigoroso, tutelar de las grandes masas, proteccionistas del débil". (42 )*

En suma, podemos decir que en la Constitución de 1917 se eliminó la denominación de "Derechos del Hombre" y se substituyó por el título de " Garantías Individuales " .

La libertad de trabajo fue restringida no sólo -- por su objeto de honestidad y utilidad, sino por el derecho de los trabajadores vinculados socialmente y por las limitaciones expresadas que le impone el Artículo 123.

Muchos de esos derechos de carácter social, constituyen los nuevos derechos del hombre que pueden agruparse bajo la denominación genérica de Garantías Sociales.

### 3.-.CONTENIDO.

*" La Teoría Integral es, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123, - precepto revolucionario, y de sus Leyes Reglamentarias, producto de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, - haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, pa-*

*ra bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país". ( 43 )*

Es el artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, dada en Querétaro en 1917, la fuente y el soporte de esta Teoría que integra lo desintegrado, o sea, que reúne en sí todos los anhelos de una clase que por más de 3 siglos no experimentó en nuestro país, más que explotaciones, vejaciones y humillaciones al por mayor.

Los derechos sociales que consigna el artículo - 123 son los siguientes: La duración de la jornada máxima será de ocho horas, la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, prohibición de labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciseis años, prohibición del trabajo nocturno industrial - para unos y otros, prohibición para que los jóvenes menores - de doce años presten sus servicios en los centros de trabajo - y jornada máxima de seis horas para los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciseis, establecimiento de trabajo - hebdomedario; protección para las mujeres durante tres meses - anteriores al parto; en el mes siguiente también disfrutará - de los descansos necesarios; consagración del salario mínimo, que será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones normales de la vida del obrero, su educación y sus - placeres honestos, considerándolo como jefe de familia; el derecho a participar de las utilidades; el principio de que a - trabajo igual salario igual. El procedimiento para la fijación del salario mínimo; pago doble cuando se trata de horas - extraordinarias de trabajo, que son las que rebasan las ocho - horas. El propio artículo establece: obligaciones para los -

patrones de proporcionar a sus trabajadores casas, por las -  
cuales deberán pagar una renta mínima; prohibición de que en -  
los centros de trabajo se vendan bebidas e riagantes o bien -  
que se establezcan casas de juego; responsabilidad de los em -  
presarios en los casos de riesgos profesionales; obligaciones  
para los patrones de establecer condiciones higiénicas en sus  
centros de trabajo, cuidar de la vida y la salud de los traba -  
dores; el derecho de coalición, sobre la base de la libertad -  
sindical, que es expresión del derecho de asociación profesio -  
nal; el derecho de huelga como derecho de autodefensa de la -  
clase obrera. Tribunales de trabajo; derechos optativos para  
los trabajadores en los casos de despido injustificado; prefe -  
rencia para sus créditos; garantías para los trabajadores en -  
sus relaciones privadas con los empresarios, en cuanto a adeu -  
dos de carácter privado; servicio gratuito de colocación; pro -  
tección del trabajador mexicano cuando presta sus servicios -  
en el extranjero.

Se instituye el patrimonio familiar y se declara  
de utilida pública la expedición de leyes en materia de segu -  
ridad social para garantizar la invalidez, la cesación involun -  
taria en el trabajo, enfermedades. etc. También se considera  
de utilidad social las sociedades cooperativas para la cons -  
trucción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adqui -  
ridas en propiedad por los trabajadores en plazos determina -  
dos.

Siendo el Derecho del Trabajo y de la Previsión -  
Social parte del Derecho Social, sus normas, por lógica, tien -  
den a buscar la justicia social.

Esta justicia social ha quedado objetivizada y - -  
plasmada en los artículos 3o., 5o., 27, 28, 123 y 130 Consti-  
tucionales, que en resumidas cuentas, tienden a la protección  
de los económicamente débiles.

*" La justicia social es evidentemente principio y  
fin del derecho social:... Las Leyes Sociales -  
modernas protegen al obrero frente al patrón, -  
al campesino frente al latifundista, al hijo --  
frente al padre que lo abandona..." ( 44 )*

El Doctor Trueba Urbina, atinadamente, en relación  
a esta consideración sobre la justicia, considera que ésta, -  
se divide en : COMMUTATIVA ( justicia del Derecho Privado ) -  
LEGAL ( justicia del Derecho PÚBLICO ) y, DISTRIBUTIVA ( jus-  
ticia del Derecho Social, como Derecho de Integración ). La-  
justicia social es distributiva, en virtud de que ordena un --  
régimen que las desigualdades tradicionales habrían mantenido-  
desordenadamente, y se reivindica al pobre frente al poderoso.

De acuerdo con el connotado tratadista, la justí-  
cia social dignifica a la persona humana y, humaniza a la vi-  
da económica y jurídica. Su fundamento es la libertad, y es-  
to debido a que la justicia social es la revelación de la li-  
bertad frente al estado omnipotente y dictatorial y, frente -  
al hombre que detenta la posesión de los elementos de la pro-  
ducción.

Varios tratadistas de esta materia del trabajo y -  
la previsión social no comulgan del todo con las ideas y fun-  
damentos del Doctor Alberto Trueba Urbina, entre ellos; Krotos

chin, en su obra " Instituciones del Derecho del Trabajo " se ñala que agregar a la palabra Justicia el término "social", - no cambia nada las cosas y de fondo no tiene ningún significado; lo más que puede llegar a significar es posibilitando la existencia común de un grupo de hombres en un sector social - conocido como TRABAJO.

Esta crítica o disentimiento de Kritoschin cae - por propio peso, en virtud de que si el fin único de la justicia social es posibilitar la existencia común de varios hombres en una área de trabajo, ésta solamente se logrará, si -- quien desempeña el papel de trabajador es respetado en su calidad de persona y no es explotado en sus condiciones físicas para incrementar el nivel de producción. En otros términos, - esta objeción afianza más lo expuesto por el Doctor Trueba Urbina en atención a la justicia social.

Esta doctrina sobre la justicia social ha sido - sustentada y sostenida por el Doctro Trueba Urbina, en todos los lugares y en todos los órdenes y, al respecto, nos permitimos transcribir, en lo conducente, lo expuesto por parte - del eminente tratadista, en una sesión celebrada en la Cámara de Senadores, el 4 de diciembre de 1952 y que es del tenor siguiente:

" .... La expresión justicia social constituye un principio universal y un principio nacional consignado en la Constitución de la República de - 1917. Como principio universal, la justicia social es el primero de los derechos humanos, es el derecho de vivir dignamente. El hombre tie-

ne derecho de obtener su desarrollo espiri -  
tual y bienestar material dentro de un marco  
de libertad cívica y de seguridad económica  
y también de dignidad humana. Por eso la -  
justicia social significa la libertad del -  
hombre frente al hombre mismo, que es el --  
peor enemigo del hombre". ( 45 )

El Derecho Social, como consecuencia de estos cam-  
bios en el sistema jurídico de nuestro país, debido a los movi-  
mientos revolucionarios y a la pluma de jurisconsultos destaca-  
dos, como es el caso del Dr. Alberto Trueba Urbina, ha alcanza-  
do notable desarrollo, principalmente en el Derecho del Trabajo  
y en el de Seguridad Social. Esto nos lleva a reflexionar que-  
el Derecho Social, es, en el aspecto señalado, el derecho de la  
generación contemporánea y será el derecho de las futuras gene-  
raciones, ya que no solamente comprenderá al Trabajo, a la Segu-  
ridad Social y al Sistema Agrario, sino a todas las demás ra-  
mas del derecho. Y esto se afirma, debido a que no solamente -  
en México, sino en varias partes del mundo, rompiendo con el -  
clasicismo constitucionalista, se han elevado al rango de nor-  
mas constitucionales, preceptos que son base y sustento del De-  
recho Social. Parafraseando al Dr. Alberto Trueba Urbina, se -  
afirma que " El Derecho Social nació en México y para el Mundo".

Así pues, en la Constitución de Weimar de 1919, se  
dice:

" ART. 163: Sin perjuicio de su libertad per-  
sonal, todo alemán tiene el deber moral de-

*emplear sus fuerzas intelectuales y físicas - conforme lo exiga el bien de la comunidad. A todo además debe proporcionársele la posibilidad de ganarse el sustento mediante un trabajo productivo". ( 46 )*

La aportación científico-laboral del Dr. Alberto Trueba Urbina es resumida en los términos siguientes:

10. La aportación científico-laboral del Dr. Alberto Trueba Urbina divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy, identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.
20. Nuestro derecho del trabajo, a partir del 10. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza ex pansiva sino por mandato constitucional que -- comprende: a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. a todo aquel que presta sus servicios personales a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados subordinados o dependientes y a los autónomos.
30. El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajado -

res, sino reivindicatorias que tienen por -  
objeto que éstos recuperen la plusvalía con -  
los bienes de la producción que provienen de -  
explotación capitalista.

40. Tanto en las relaciones laborales como en el -  
campo del proceso laboral, las leyes del trabajo -  
deberán proteger y tutelar a los trabajadores -  
frente a sus explotadores. También el proceso -  
laboral debe ser instrumento de reivindi -  
cación de la clase obrera.

50. Como los poderes políticos son ineficaces para -  
realizar la reivindicación de los derechos -  
del proletariado, en ejercicio del artículo -  
123 de la Constitución social que consagra para -  
la clase obrera el derecho a la revolución -  
proletaria, podrán cambiarse las estructuras -  
económicas, suprimiendo el régimen de explotación -  
del hombre por el hombre.

CITAS BIBLIOGRAFICAS  
DEL CAPITULO SEGUNDO.

- 38 ) Dr. Trueba Urbina Alberto: "Nuevo Derecho del Trabajo".- México 1979, Editorial Porrúa, S.A. pág 223 - - ( pág. 65 ).
- (39 ) De la Cueva Mario: "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo".- Obra citada ( pág. 65 ).
- (40 ) De la Cueva Mario: punto anterior. ( pág. 66 ).
- (41 ) De la Cueva Mario: punto anterior. ( pág. 69 ).
- (42 ) Dr. Trueba Urbina Alberto: "Tratado de Legislación Social".- Obra citada ( pág. 70 ).
- (43 ) Dr. Trueba Urbina Alberto: "Nuevo Derecho del Trabajo".- Obra citada ( pág. 71 ).
- (44 ) Dr. Trueba Urbina Alberto: "Tratado de Legislación Social".- Obra citada ( pág. 73 ).
- (45 ) "Diario de los Debates de la Cámara de Senadores de los Estados Unidos Mexicanos" Año I Período Ordinario XXII Legislatura Tomo I número 29 (pág. 75 ).
- (46 ) Martínez Delgado José: "Proyección Histórica de las Declaraciones de Derechos Sociales".- México, D.F. - 1948. U.N.A.M. Facultad de Derecho. (pág. 76 ).

### CAPITULO III.

#### " LA OBLIGACION PATRONAL EN LA CAPACITACION OBRERA "

##### 1.- Antecedentes.

- a). Ley Federal del Trabajo de 1931.
- b). Ley Federal del Trabajo de 1970.
- c). Decreto de 30 de diciembre de 1977.

##### 2.- Reformas a la Ley sobre Capacitación y Adiestramiento.

##### 3.- Forma en que debe proporcionarse la Capacitación y Adiestramiento.

##### 4.- Organismo Obrero-Patronales relacionados con la Capacitación y el Adiestramiento.

## CAPITULO III.

### " LA OBLIGACION DE LOS PATRONES EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES "

#### 1.- ANTECEDENTES.

A). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.- La Ley Federal del Trabajo, es el conjunto de normas de orden social, que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo, fijando las obligaciones de los patrones y, las obligaciones y derechos de los trabajadores. Este conjunto de normas sociales, nace el 18 de agosto de 1931 con la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba en sus artículos 111 y 113, las obligaciones de los patrones y trabajadores respectivamente y, que entre otras en materia de capacitación, eran del orden siguiente:

" ARTICULO 111.- Son obligaciones de los patrones:  
XXI.- Los patrones que empleen más de cuatrocientos y menos de mil trabajadores, harán por su cuenta los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado -

en atención a sus aptitudes, cualidades y de de dicación, por los mismos trabajadores y el patrón.

Cuando tengan a sus órdenes más de dos mil trabajadores deberán sostener, en las condiciones antes indicadas, tres pensionados. - El Patrón sólo podrá cancelar la pensión - cuando sea reprobado el pensionado en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los pensionarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios - por lo menos durante dos años al patrón que los hubiere pensionado;" ( 47 )

Esta fue una de las primeras disposiciones que imponía a la Clase Patronal, la obligación de proporcionar estudios técnicos, industriales o prácticos a sus trabajadores; - aunque en principio, solamente se reducía a "uno de sus trabajadores o uno de los hijos de éstos" y, sólo en el caso de que la Empresa ocupara más de dos mil trabajadores, debería sostener, en las condiciones indicadas, a tres pensionados.

Para el caso de que el Patrón, incumpliera con la obligación consignada anteriormente, la Propia Ley del Trabajo que se comenta, en su título denominado " DE LAS SANCIONES", señalaba :

" ARTICULO 678.- Al patrón que falte al cumplimiento de las obligaciones impuestas por las fracciones XI, XV, XVIII, XIX, XX y XXI del-

del artículo 111, .... se le impondrá una multa de diez a cincuenta pesos ...." (48)

En relación a la Enseñanza de trabajadores, La Ley Federal del Trabajo de 1931, contenía un TITULO III denominado " DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE". En dicho Título se reglamentaba el Contrato de Aprendizaje, mismo que se definía como:

" ... aquel en virtud del cual una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.." (49)

En dicho Contrato debía señalarse la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del mismo y la retribución que correspondía al aprendiz por sus servicios en cada uno de los periodos de aprendizaje.

Además, se establecía como obligación para los Patrones, admitir en cada empresa, aprendices en número no menor de cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio y, uno en caso de haber menos de veinte trabajadores del oficio.

Este contrato de aprendizaje no redituó los frutos que su reglamentación esperaba, toda vez que se desvirtuó su naturaleza y con el sello de "aprendices", mucha gente necesitada de trabajo tuvo que subemplearse y rendir más por menos dinero. Como al patrón correspondía determinar el grado de ca

lidad adquirido por el aprendiz, y su perfeccionamiento en el arte u oficio que se le enseñaba, de él exclusivamente dependía que el aprendiz ganara más o menos por su labor; fue en razón de esta situación que los aprendices nunca pudieron pasar de lo mismo.

El devenir del tiempo, fue mostrando que para una mejor producción de bienes y servicios, se requería que las empresas contasen con trabajadores especializados en las diversas y distintas ramas que abarcase la actividad de la misma.

Esta necesidad de especialización por materia de trabajo, provocó, para su cumplimiento, la necesidad de reglamentación y así, el 31 de diciembre de 1956, se reformó la fracción XXI de la citada Ley laboral de 1931, adicionándole un tercer párrafo donde se estableció que los patrones tendrían la obligación de FACILITAR por su cuenta y en su centro de trabajo,

*" La capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades" (50)*

Como se aprecia, ya aquí el legislador estableció el principio de la Capacitación Técnica y Práctica de los Trabajadores en sus propias especialidades, con la circunstancia de que la obligación del patrón consistía solamente, en FACILITAR dicha capacitación técnica y práctica; adoleciendo de reglamentar la forma en que debería llevarse a cabo esta capacitación y sin fijar por quien debería llevarse a cabo.

Es cierto que se sentó ya el principio de capaci

tación como obligación cuyo incumplimiento acarrearía la aplicación de la sanción respectiva. Pero el monto de la sanción, que conforme al art. 678 de la mencionada ley siguió siendo de 10 a 50.00 pesos de multa, poco ayudó para lograr que esta reforma no fuera más que letra muerta.

B). LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- Entró en vigor el 10. de mayo de 1970, y en ella se llevaron a cabo diversas reformas en materia de capacitación y adiestramiento, y -- así pues, a diferencia de la ley de 1931 en la que para el patrón tuviera la obligación de becar a 1 ó 3 empleados se requería que tuviere más de 400 a 1,000 trabajadores o más de 2,000 respectivamente, en ésta el art. 132 frac. XIV impuso la modalidad de becar a un trabajador cuando tuviera 100 empleados y menos de mil y, a 3 trabajadores cuando tuviera más de 1,000 - trabajadores. También se estableció que la beca podría ser en centros especiales nacionales o extranjeros. Continuó estableciendo las normas disciplinarias impuestas a los becarios y -- que a mi modo de ver son indispensables, toda vez que la obligación de proporcionar capacitación por parte de los patronos -- tiende a buscar el incremento en el nivel de producción y sirve incluso, en forma personal al capacitado; sería inadecuado -- así no exigir al capacitado su mayor esfuerzo en aplicarse a -- las enseñanzas que recibe y que, en un fin último, son de interés nacional y de beneficio colectivo. De esta manera, en este artículo se faculta al patrón para cancelar la beca en el -- caso de que el becario repruebe un año o demuestre mala conducta.

Otra reforma importante en materia de capacita - -

ción, la introdujo la fracción XV del art. 132 que se comenta al señalar ya como obligación de los patrones, el

" ... Organizar permanentemente o periódicamente cur  
sos o enseñanzas de capacitación profesional o de  
adiestramiento para sus trabajadores..." (51)

Para esto se requería que el Patrón, en coordina -  
ción con los trabajadores o sindicatos, elaborara planes o pro  
gramas, que deberian informarse a las Autoridades de Trabajo y  
que podían implantarse en una o varias empresas, establecimien  
tos, departamentos o secciones de la misma, por personal pro -  
pio o por profesores técnicos especialmente contratados o por  
alguna otra modalidad, quedando a cargo de las Autoridades La  
borales la vigilancia de la ejecución de los cursos o enseñan  
zas.

Otra de las reformas que introdujo la Ley Laboral  
de 1970, en relación con su antecedente la Ley Federal del Tra  
bajo de 1931, fue en su título XVI referente a "RESPONSABILIDA  
DES Y SANCIONES"; ya que disponía como sanción para el patrón  
que incumpliese la obligación a que se refería la fracción XV  
del artículo 132, una MULTA

" ... IV.- De cien a tres mil pesos ..." (52)

Considero a esta reforma importante, en virtud de  
que el monto de la sanción por incumplimiento aumentó conside  
rablemente y sólo ante el temor de pagar una cantidad respta  
ble, el patrón tuvo que sujetarse a la norma que le imponía la  
obligación de proporcionar capacitación y adiestramien - - -

to. Ya no se dió el trato benigno de facilitar la capacitación, sino que se impuso la obligación coactiva de organizar en coordinación con los sindicatos la capacitación, en el establecimiento de la empresa por personal propio o por instructores especialmente contratados.

Esta reforma de 1970, en su art. 132 frac. XIV y XV, vislumbró ya la reformas que en forma más detallada se vendrían en esta materia.

La Ley Laboral que se comenta, como otra reforma dejó de contemplar lo relativo al Contrato de Aprendizaje que, hasta la Ley Laboral de 1931, se reglamentaba con detalle, ahora disponía, en su artículo 7o., que en las empresas o establecimientos debería emplearse, por lo menos en un 90% trabajadores mexicanos. En la Categoría de técnicos o profesionales, los trabajadores deberían ser en un 100% mexicanos, para el caso de que no los hubiera en una especialidad determinada, el patrón podría utilizar temporalmente los servicios de trabajadores extranjeros en una proporción que no excediera del 10% de los trabajadores de la especialidad, y éstos, quedarían junto con el patrón, obligados solidariamente, a capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de -- que se tratara.

En suma, esta disposición establecía como obligación de los patrones, capacitar a los trabajadores mexicanos, y así, se evitó que se abusara del empleado explotando al máximo su capacidad productiva y retribuyéndolo escasamente, so pretexto de su carácter de "aprendiz" .

C). DECRETO DE 30 DE DICIEMBRE DE 1977.- Por De-  
cretos de 30 de diciembre de 1977, publicados en el Diario Ofi-  
cial de la Federación del 9 de enero de 1978 y, en vigor al --  
día siguiente de su publicación, se adicionó la fracción XII,-  
y se reformaron las fracciones XIII y XXXI, todas del Apartado  
"A" del artículo 123 Constitucional, en el sentido de elevar a  
nivel Constitucional la Obligación que los patrones y empresas  
tienen de proporcionar capacitación y adiestramiento a los tra-  
bajadores y, el derecho que estos últimos tienen de recibir --  
tal instrucción para beneficio propio y el de su fuente de tra-  
bajo.

El primero de los decretos que se comenta, adicio-  
nó la fracción XII del artículo 123 Constitucional y, de plano  
implantó una modificación que se vislumbraba desde la ley fede-  
ral del trabajo de 1970, esto es, no sólo señaló el mínimo ne-  
cesario de trabajadores en una empresa para proporcionar capa-  
citación a los mismos, sino que dió vida a una garantía de or-  
den social al señalar Constitucionalmente, que

" ... deberá reservarse un espacio de terreno, que  
no será menor de cinco mil metros cuadrados, pa-  
ra el establecimiento de mercados públicos, ins-  
talación de edificios destinados a los servi - -  
cios municipales y centros recreativos..." (53)

Con esta adición, el trabajador experimentaría una-  
mejoría notable en cuanto a la administración de su salario, -  
toda vez que conjuntamente con el Empresario, se fijarían --  
las bases sobre las cuales administrarían mercados públicos y -  
centros recreativos, a fin de brindar satisfactores económi - -

cos a las necesidades imperantes y de primer orden de los trabajadores.

En otras palabras, considero que el ánimo del legislador con esta reforma, consistió en tratar de auxiliar a la clase trabajadora a soportar de una mejor manera los efectos inflacionarios que se presentaban ya en esa época y que -- han dado lugar al círculo vicioso de precios y salarios.

Pero por lo que respecta a nuestra materia, la reforma que nos interesa fue la que trajo este Decreto a la -- fracción XIII del art. 123 Constitucional, al señalar a nivel Constitucional, la obligación de las Empresas o patrones de

" ... proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo...." (54)

Como no se observó y, por tanto, nunca se aplicó la frac. XV del art. 132 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que ya ordenaba a los patrones organizar periódicamente o permanentemente cursos o enseñanzas de capacitación a sus trabajadores, el legislador consideró necesario elevar tal obligación a rango constitucional y, aún más, establecer sistemas y métodos en la Ley Federal del Trabajo que determinaría la forma en que los patrones cumplirían con su obligación. Esto es, ya no se dejó al arbitrio de los particulares empresarios la forma -- en que se originarían los cursos de capacitación, la ley reglamentaría ahora los señalaría.

Por lo que respecta al decreto de 30 de diciembre de 1977 que reformó la frac. XXXI del art. 123 Constitucio

nal que originalmente consideraba, en cuanto a la aplicación de las leyes de trabajo, de competencia exclusiva de las autoridades federales las obligaciones que en materia educativa correspondían a los patronos; cabe señalar que ahora se consideró como competencia de las autoridades federales, además de lo señalado en materia educativa

" ... las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores."  
( 55 )

Para estos fines, la Federación, según lo dispuesto en el decreto que se comenta, contarían con el auxilio de las autoridades estatales por lo que concerniese a empresas de competencia local.

Esto es, no bastó elevar a nivel de Ley Suprema la obligación de impartir capacitación, sino que se sustrajo de la competencia incluso de las Autoridades Locales, para convertirla en competencia exclusiva de la Federación, sujeta al más minucioso cuidado de su observancia. Así pues, los programas serán unos y uniformes para toda la República; uniformidad de sana práctica y que traerá beneficios en cuanto al fin último que se persigue y que es incrementar la eficiencia del trabajador en forma inmediata.

Para cumplir con las nuevas disposiciones Constitucionales, el Ejecutivo Federal presentó iniciativa de Decreto ante la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, para reformar diversos títulos y capítulos de la Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos de la iniciativa antes mencionada, se señalaron como puntos importantes, los siguientes:

I. En relación a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, se hizo notar la imperativa necesidad de adicionar a la Ley Laboral de una serie de preceptos y, de derechos y obligaciones imputables a trabajadores y patrones, a fin de lograr la obligatoriedad de impartir capacitación y recibir adiestramiento; adiciones que, desde un punto de vista sustantivo pudieran dar lugar a crear un Sistema Nacional que llegase a alcanzar a toda la población trabajadora del país.

II. Así mismo, se pretendió en la misma que la capacitación y el adiestramiento, tuvieran como finalidades -- esenciales y conjuntas, mejorar el nivel de productividad de la clase trabajadora del país, mejorar su capacidad técnica, prevenir y evitar en una mayor medida los riesgos de trabajo, mantener y perfeccionar las condiciones de higiene en los centros de trabajo y, todo esto, dar como ulterior resultado, elevar y mejorar el nivel de vida de dicha población.

III. Se consideró de importancia tal la capacitación y el adiestramiento, que incluso se le señaló como materia de "Interés Social". Siendo esto así, se propuso que el Sistema Nacional que se crease, enfocara el problema de forma tal, que la solución al mismo fuere estructural desde sus inicios. Esto es, siendo el desempleo un aspecto de tranquilidad social, debe éste solucionarse para evitar males mayores, tales como insurrecciones o desequilibrio económico. La solución debe ser razonada y no crear empleos sólo por el hecho de

crearlos, sino determinar las necesidades de trabajo y de trabajadores.

IV. En este orden de ideas, se consideró conveniente crear un catálogo en el que se incluyeran todas las actividades posibles y, a la vez, crear un registro donde se anotara a las personas que demandan empleo. Con estos controles, podría incorporarse, de una mejor manera, a la vida económica del país a las personas que solicitan empleo y, determinar con precisión las áreas productivas que carecen de demanda de trabajadores.

Conociendo esto último, puede incluso enfocarse la capacitación a aquellas áreas que lo requieran y lograr la diversificación de la demanda de trabajo, ampliando así mismo la oferta del mismo.

V. Conocidos estos detalles, el Sistema Nacional tendría que estar bien estructurado, así pues, se consideró, - que debería iniciarse el mismo con los elementos existentes. Esto es, existiendo ya en la Ley la disposición tendiente a la creación de la Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestra -- miento en las Empresas, éstas deberían ser la base del Sistema mencionado.

La capacitación tendría que comenzar en las Empresas, las que podrían establecer sus propios programas y ponerlos en práctica por medio de sus Instructores o de Instructores Especializados.

Todas estas consideraciones, provocaron que se -

propusiera la creación de

" ... un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación será Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento...." (56)

Este organismo, estaría encargado de manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y, por lo basto de su campo de acción, se pensó dotarlo de Organismos Auxiliares que pudieran colaborar a desarrollar mejor su función y, así se propuso también la Constitución, a nivel Estatal y Nacional, de " Consejos Consultivos ", compuesto como ya es tradición en esta materia de forma tripartita, siendo presididos por los Gobernadores o por el Secretario del Trabajo y Previsión Social en cada caso.

VI. Se proponía en esta exposición de motivos también, que la capacitación y el adiestramiento se impartieran en los Centros de Trabajo y durante la jornada de trabajo (salvo excepciones) y que al fin de la capacitación, los trabajadores tendrían derecho de

" ... recibir una constancia de sus habilidades laborales, en relación con los puestos o categorías que contenga el Catálogo Nacional de Ocupaciones." (57)

De trascendental importancia considero esta propuesta, toda vez que por fin se podrá clasificar ocupaciones y trabajadores y, así ver en que rama de la productividad el - -

país requiere de un incremento en la mano de obra. Esto permitiría dar soluciones razonadas y razonables al problema del empleo o subempleo y a la vez, le serviría en forma personal a cada trabajador capacitado ya que ahora contará con una "habilidad laboral" reconocida y podrá cotizarse mejor en su búsqueda de empleo.

VII. Se introducía una reforma en el aspecto de la comunicación entre Empresarios y trabajadores, pues ahora sería materia de negociación también en la firma de los Contratos Colectivos, la forma y términos en que el patrón cumpliría con su obligación de impartir capacitación. Tanto trabajadores como patrones podrían dividir conjuntamente las necesidades de capacitación y las áreas en las que fuese necesario -- abundar en el adiestramiento. Una vez conforme con los términos, el patrón debería notificarlo así a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para que se aprobase o se le hicieran las modificaciones pertinentes.

Se consideró también la posibilidad de que no hubiera arreglo entre las partes en la firma del Contrato Colectivo y, si todos estaban de acuerdo, el patrón podría adherirse.

" ... a aquellos sistemas generales de capacitación o adiestramiento que la autoridad competente, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, decide establecer...." (58)

VIII Se proponía la reglamentación de los Ins --

tructores o de los Organismos tendientes a ofrecer capacita --  
ción y adiestramiento a los trabajadores de las diversas empreu  
sas, ya que deberían de contar con un registro de ellas, de --  
los capacitadores y de los programas de capacitación y dura --  
ción de los mismos y de la forma y términos en que deberían --  
proporcionarla, ya que deberían referirse a todos los niveles--  
existentes en las distintas empresas.

IX. Se consideraba de importancia vincular las -  
posibilidades de ascenso a la capacidad de los trabajadores, -  
los que deberían probar su aptitud para los mismos y aún cuanu  
do se mantuvieron en vigencia los distintos pasos en el ascenu  
so; se consideró de vital importancia demostrar mediante un --  
exámen las capacidades para el puesto en "disputa", o de nueva  
creación.

Las reformas y adiciones que se aprobaron, de --  
las que se propusieron en la Iniciativa cuya exposición de mou  
tivos se señaló con anterioridad, fueron publicadas en el Diau  
rio Oficial de la Federación de 28 de abril de 1978.

2.- REFORMAS A LA LEY SOBRE CAPACITACION Y ADIESu  
TRAMIENTO.- La necesidad social de reglamentar una materia que  
en la actualidad es de trascendental importancia, dada la espeu  
cialización que se requiere en todo el campo de la producción-  
de bienes y servicios y debido a la compleja y avanzada tecnou  
logía que se utiliza para este fin, provocó que la Ley Federal  
del Trabajo, el ordenamiento que regula y sistematiza las relau  
ciones entre los factores de la producción Capital y Trabajo,-  
experimentase reformas en lo relacionado a la capacitación y -  
adiestramiento de los trabajadores, con el único fin de asegu-

rar que esta instrucción tan necesaria para la clase trabajadora del país, se impartiese y que el incumplimiento de sus disposiciones, que mediatamente perjudicarían el nivel técnico y cualitativo de la producción nacional haciéndola incompetible en el mercado mundial, se sancionase .

A este efecto, se adicionó el artículo 3o. de la Ley, agregándole un último párrafo donde se establece que es de interés social el promover y vigilar la capacitación y - - adiestramiento de los trabajadores. La reforma que se comenta quedó del tenor siguiente:

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

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

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". ( 59)

Acorde con la exposición de motivos de la Iniciativa señalada con anterioridad, se establece con esta reforma un eslabón más en la cadena de derechos sociales de los trabajadores que vienen conformando un todo que los comprende, abar

ca y regula y que es el Derecho Social. Esto es, el derecho de los núcleos sociales.

El artículo 25, se reformó en el sentido de establecer como "cláusula a estipular" en los contratos de trabajo el que

" ... el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa..."  
( 60)

Con estas reformas y adiciones a la ley, se pretendió dar una mayor fuerza a la observancia de las disposiciones que hablan y regulan la capacitación y el adiestramiento; su inobservancia repercutirá hondamente en la calidad y eficiencia del trabajo y de los trabajadores. Como esto no es conveniente que suceda, además de las sanciones en que incurriría el patrón por no estipular en su Contrato de Trabajo los términos en que se impartiría la capacitación y el adiestramiento, el Estado cuenta con las Oficinas de Inspección del Trabajo que, por medio de sus inspectores en las visitas que legalmente deberán hacer a las empresas guardadas las debidas competencias, podrá detectar aquellas anomalías en esta materia y ordenar su pronta corrección e inmediata aplicación.

En el título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo vigente, relativo a "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones", en su artículo 132 establece:

" ARTICULO 132.- Son obligaciones de los patrones:

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

XXVIII.- *Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse - en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley." (61)*

Conforme a lo anterior, la fracción XV del artículo 132, da nacimiento a un nuevo Capítulo clasificado como III Bis, donde se determinan las obligaciones de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

El Capítulo III Bis en cuestión, que se denomina de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, - comprende dentro de su articulado, que va del artículo 153-A al 153-X, en forma general, la importancia que el legislador concedió a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Reconoce como derecho de la clase trabajadora, el que se le proporcione dicha capacitación y adiestramiento y, se determinó: la forma y términos en que debe impartirse, el objeto de la misma, las obligaciones de quienes la reciban, los organismos que deben constituirse para vigilar que se lleva a cabo, la inclusión en los Contratos Colectivos de cláusulas - relativas a la obligación de proporcionar capacitación y - - adiestramiento. Las sanciones a los patrones que no presenten oportunamente los planes y programas de capacitación y - - adiestramiento, la expedición de las constancias respectivas - a quienes hayan sido aprobados en los exámenes, el envío de -

esas constancias a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para que se formule el padrón de trabajadores capacitados, y, por último, la facultad de trabajadores y patrones para ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en el capítulo en cuestión.

Los artículos que componen este Capítulo III-Bis establecen lo siguiente:

El artículo 153-A, establece el derecho indubitable de los trabajadores para recibir capacitación y adiestramiento por parte de sus patrones, quienes tienen obligación de proporcionarla. La forma y términos para proporcionar capacitación deberá "convenirse" entre patrón y sindicato o sus trabajadores; y estos programas deberán ser aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Es importante destacar que este artículo, le da una participación activa a la clase trabajadora, toda vez que no sólo se le restringe en su derecho de recibir capacitación, sino que se le considera capacidad para establecer con el patrón los planes de capacitación a aplicarse en la empresa. La intervención de los trabajadores es dinámica, pues colabora en la formación de los programas de capacitación que le serán impartidos.

El artículo 153-B, señala que es materia de convenio entre patrón y trabajadores, la forma y el lugar en que debe impartirse la capacitación y el adiestramiento, que es --

obligación patronal y, a falta del mismo establece la "capacitación por adhesión", esto es, para el caso de que no exista convenio entre las partes para dar y recibir capacitación, el patrón, a fin de evitar incurrir en sanción por incumplimiento, podrá cumplir con su obligación, adhiriéndose

" ... a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social...." ( 62 )

Para el caso de que el patrón decida adherirse a los sistemas generales, el propio artículo señala que deberá cubrir las cuotas que correspondan.

A este respecto, se plantea la interrogante consistente en determinar el procedimiento a seguir por parte de la "UCECA" para el caso de que el patrón que se hubiere adherido, no cumpliera con cubrir las cuotas respectivas. En principio, se puede afirmar que el patrón estaría incumpliendo con su obligación de impartir capacitación pues, aunque "adherido" no estaría cooperando económicamente con el Estado y, se haría sujeto de las sanciones que establece el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

En segundo término, la UCECA podría dar vista del incumplimiento a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que se le requiriese de pago al patrón moroso.

Cabe hacer notar, que conforme a las disposiciones del artículo 153C de este Capítulo, queda a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aprobar los planes y

programas que se formulen entre el patrón y el sindicato o sus trabajadores para proporcionar la capacitación y adiestramiento; autorizar y registrar a las instituciones o escuelas, así como el personal docente de las mismas que deseen impartir la capacitación o adiestramiento. A este efecto, el Artículo - - 153-P señala que para el registro se otorgue, las instituciones o instructores que deseen impartirla deberán acreditar que tienen conocimientos bastantes y suficientes sobre los procedimientos y adelantos tecnológicos de la rama industrial o actividad en la que impartan dicha capacitación o adiestramiento; los planes y programas a autorizar, deberán reunir los requisitos que establece la ley tales como señalar la forma o procedimiento a seguir para capacitar a los trabajadores de un mismo puesto o cargo; establecer las etapas en que se impartirá capacitación a los trabajadores en general de una empresa. Abarcar todos los puestos, actividades y categorías existentes en la empresa con referencia a períodos no mayores de 4 años. -- Así mismo, dicha autorización puede ser revocada a las instituciones o instructores; si no se apegan a los requisitos ya fijados o por que estuviesen relacionados o propagaran algún credo religioso, revocación ésta que puede ser objeto de impugnación.

En suma, el Estado adquiere una intervención directa en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

El artículo 153D se convierte en una disposición de orden pragmático al señalar que los cursos de capacitación o adiestramiento, en última instancia, deberán referirse a una rama industrial o actividad determinada. Como lo señala el propio artículo, sería altamente conveniente que la capacitación se impartiera respecto de una actividad determinada en --

atención a las muy particulares necesidades de las Empresas, - pero ante la imposibilidad física de desarrollar esta idea, -- primordialmente por la falta de cooperación de las partes que en ella intervienen, se dispuso que la capacitación abarcara - una rama industrial determinada; esto es, se plantea una solución global que, posteriormente, con un poco de interés, se -- puede ahondar en ella en cuanto a las peculiares necesidades - de Empresas determinadas.

El artículo 153 E nos vuelve a establecer que el - Convenio será la vía por la cual se solucionaran los problemas que surjan en esta materia; así pues, el lugar donde deba im - partirse la capacitación deberá convenirse, a falta de acuerdo entre las partes, se impartirá en el Centro de Trabajo, excep - ción hecha para el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la que se desarrolla en la Empresa.

El artículo 153 F nos indica los objetivos de la - capacitación que solamente tienden a elevar el nivel de produc - tividad mediante una mejor aplicación de la tecnología existen - te y que reditue favorablemente al Estado y al trabajador am - pliando sus conocimientos y evitándole riesgos innecesarios.

El artículo 153 G nos hace recordar lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en 1931 en relación al Contrato Aprendizaje, pero a fin de evitar abusos por parte del patrón, se establece aquí que las condiciones del trabajador de nue - vo ingreso serán las generales que rijan en la empresa y, -- una vez capacitado el trabajador podrá aspirar a ocupar una --

vacante o un puesto de nueva creación.

El artículo 153H fija las obligaciones que los trabajadores tienen cuando les sea impartida la capacitación tales como ser puntuales a los cursos, prestar toda su atención y dedicación, así como presentar los exámenes que se les requieran. Todo esto, única y exclusivamente con el fin de que las disposiciones que se han dictado en esta materia surtan los efectos que se previeron y para ello, es necesaria la total atención de quienes reciben capacitación.

El artículo 153I al disponer que

" ... En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón,..." (63)

Considera que los planes de capacitación o adiestramiento solamente pueden rendir frutos, si los propios trabajadores en unión de sus patrones vigilan su desenvolvimiento práctico y en atención a sus muy particulares necesidades, "sugieren" modificaciones o adiciones a los mismos. Adiciones u observaciones que indudablemente serán de utilidad para un mejor programa de capacitación.

La vigilancia que el artículo 153J dispone que se tenga por parte de las Autoridades en relación a la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación o Adiestramiento, debe llevarse a cabo por conducto de La Inspección de Trabajo que es, de acuerdo a la Ley, el Orga

no con funciones de policía para detectar por conducto de sus visitas domiciliarias, las violaciones a las normas laborales.

El artículo 153K de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece conjuntamente con el artículo 153L que señala que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social fijará - las bases para la designación de sus miembros y su funcionamiento, la creación de uno de los Organos Auxiliares de la -- "UCECA", estos son los "COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO" de cada actividad o rama industrial; esto es, existirán tantos Comites cuantas Actividades o Ramas Indus -- triales existan clasificadas. Nuevamente su integración será entre patrones y sindicatos o trabajadores de cada actividad - y, además de ser órganos auxiliares de la "UCECA", su actividad es variada ya que se le conceden las siguientes facultades: a). Auxilio; b). Asesoría y c). Representación. - - -

a). Tiene facultades de Auxilio al participar en los requerimientos de Capacitación; al colaborar en la elaboración del - "Catálogo Nacional de Ocupaciones"; al evaluar los efectos de la capacitación en su actividad o rama y, al intervenir en -- los estudios sobre la maquinaria y equipo existente en su actividad.

b). Tiene facultades de Asesoramiento al proponer sistemas de capacitación y sugerir recomendaciones específicas a los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

c). Por último, tiene facultades de Representación al poder - gestionar, a nombre de los trabajadores que hayan cumplido y - satisfecho los programas implantados, ante la Autoridad laboral el Registro de las Constancias de Habilidades laborales - de que habla el artículo 153U de esta Ley.

El Artículo 1534, además de señalar que la capacitación y el adiestramiento debe ser motivo de convenio entre trabajadores y patrones a la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo, establece también que en los Contratos Colectivos se podrá estipular la forma en que se impartirá capacitación a quien desee ingresar a la Empresa.

" ... tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión..." ( 64 )

Considero que al disponer el legislador que puede tomarse en cuenta por parte del patrón la cláusula de admisión (que por cierto el art. 395 de la Ley la trata como cláusula de exclusión), está considerando la posibilidad de extender los beneficios del Contrato Colectivo al solicitante de trabajo que no desee ingresar al Sindicato que tenga la titularidad en la empresa. En la práctica es casi imposible que esta situación pueda presentarse, toda vez que casi siempre que la empresa contrata personal es por medio y a propuesta del Sindicato titular del Contrato Colectivo. Pero en el caso de que se aplicase tal cual se contiene en el artículo que se comenta, daría lugar a un conflicto de intereses.

Los artículos 153N y 1530 establecen plazos perentorios para los patrones en el cumplimiento de su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento. Así pues, para el caso de que en la Empresa exista un Sindicato y haya celebrado Contrato Colectivo, después de su celebración, revisión o prórroga el patrón cuenta con QUINCE DIAS para presentar su aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramien

to o las modificaciones a los mismos. Si no hay Contrato Colectivo, el patrón cuenta con SESENTA DIAS y en los AÑOS IMPARES, para presentar a su aprobación ante la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social los planes y programas a impartirse en la Empresa. En otras palabras, en estos casos, los planes de capacitación tienen vigencia de dos años.

El artículo 153 Q además de lo señalado en pági - nas anteriores, establece que los programas aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberán ser aplicados inmediatamente en las Empresas; pero no dice cuánto tiempo tiene de margen el patrón para que se considere que aplicó inmediatamente los programas de capacitación y no incurra en incumplimiento de su obligación. Particularmente considero - que este artículo debió de ser más preciso en su parte final y fijar el plazo que el patrón tiene para aplicar en su Empresa los programas de capacitación en atención a la muy especial situación de cada empresa.

Después de quedar establecido en los artículos anteriores los plazos para que el patrón cumpla con su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento, el Artículo 153 R, nos señala que una vez presentados estos programas en el término señalado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con 60 días hábiles para aprobarlos o señalar las modificaciones que se les deberán efectuar, en el entendido de que si así no sucediera, una vez transcurrido el plazo citado se entenderán "definitivamente aprobados". Esto es, ante el silencio de la autoridad, se considera que otorga la autorización; principio administrativo éste de sana práctica y que evita a los interesados esperas prolongadas y probables

perjuicios por considerarse que no se cumple con la obligación de proporcionar capacitación por parte de los patrones.

En atención a esto y, tomando en cuenta la reflexión hecha en relación a la parte final del Artículo 153 Q, - considero que si la Autoridad cuenta con 60 días hábiles para resolver sobre la aprobación o no de los programas de capacitación que se le presenten, en una lógica corresponsable, debe interpretarse el término " de inmediato " como la mitad de los 60 días hábiles ya señalados. Por tanto, si en ese plazo no se ponen en aplicación los planes y programas de capacitación y adiestramiento ya aprobados, el patrón estaría incurriendo en incumplimiento de su obligación y por tanto, se haría acreedor a la sanción establecida por la ley.

El Artículo 153 S vuelve a incurrir en la omisión ya mencionada por lo que respecta al término con el que cuenta el patrón para poner en práctica en su Empresa los planes y programas de capacitación; toda vez que señala que el patrón que no lleve a la práctica los planes y programas presentados en tiempo y aprobados, se hará sujeto de las sanciones de la fracción IV del Artículo 994. Vuelve a establecerse la interrogante aludida, ¿ cuanto tiempo debe considerarse necesario para que se lleven a la práctica los planes aprobados? - Suponiendo que a los pocos días de haberse aprobado un plan o programa y aún no puesto en práctica, el patrón reciba una visita de inspección, ¿ Debe considerarse su omisión como incumplimiento? Afirmar lo contrario o a favor, sería criticable, así pues, sostengo que el término con el que cuenta el patrón para aplicar en su empresa los planes o programas aprobados - debe ser la mitad del mismo con el que cuenta la Autoridad pa

ra autorizar planes y programas, en otras palabras: 1 mes.

Los artículos 153 T y 153 V nos hablan de la - -  
" CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES ", definiéndola el se-  
gundo de los preceptos citados como

" ... el documento expedido por el capacitador  
con el cual el trabajador acreditará haber -  
llevado y aprobado un curso de capacitación."  
( 65)

Esta constancia es independiente de cualquier otro  
documento que se le expida al trabajador ( diploma o constancia-  
de asistencia ), toda vez que es el que acreditará que es apto--  
el trabajador para aspirar a una vacante o puesto de nueva crea-  
ción en la empresa.

Una vez expedida la constancia de habilidades, la  
ley señala que deberá notificarse de su expedición a la Unidad -  
Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y esta --  
obligación corresponde tanto a los patrones como a los Comités -  
Nacionales ( de acuerdo al Art. 153 T ) y el efecto de su notifi-  
cación es para que la "UCECA" formule el "PADRON DE TRABAJADORES  
CAPACITADOS".

Si la Constancia de Habilidades laborales surte -  
efectos para fines de ascenso en una Empresa y en ésta existen -  
varios niveles o especialidades de una misma actividad, será un-  
examen de conocimientos el que determinará que trabajador capaci-  
tado es promovido al puesto respectivo.

Ahora bien, puede darse el caso de que un trabajador no necesite de los planes y programas de capacitación que conforma la ley deben implantarse en la empresa y si aprueba los -- exámenes que correspondan impuestos por un Instructor y ante la Entidad Instructora, acreditando su capacidad para el desarrollo de su trabajo y del puesto inmediato superior, el - Art. 153 U dispone que se le otorgue la respectiva Constancia de Habilidades Laborales.

El Artículo 153 W establece la inscripción en el " Catálogo Nacional de Ocupaciones " de

" ... los certificados, diplomas, títulos, o grados que expida el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares -- con reconocimiento de validez oficial de - Estudios,-...." ( 66) -

Así pues, se sistematiza la mano de obra y su demanda, ya que al contar con gente capacitada en las distintas actividades que demandan impulso por parte del Estado, se puede -- planear de una mejor manera el desarrollo de las mismas que una vez en marcha y con gente capaz, dará de una mejor manera los resultados que de la misma se esperan.

Por último, el Artículo 153 X establece el derecho que tanto los patrones como los trabajadores tienen de ejercitar, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que se deriven de este capítulo.

Otros importantes cambios sufrió la Ley Federal - del Trabajo con motivo de la obligación de los patrones de impartir capacitación y adiestramiento.

Innovaciones indispensables que solamente procuran un mejor estado de cosas para la clase trabajadora y asistemos en relación a esta materia, a los artículos 159, 180, 391, 412, 523, 526, 527, 527-A, 529, 537, 538, 539, 539-A, -- 539-B y 539-C, que en lo conducente establecen lo siguiente:

Independientemente de el capítulo III Bis que regula en forma detallada la Capacitación y el Adiestramiento, - el Art. 159 de la ley que también experimentó reformas, fija como punto importante para el ascenso en el trabajo, la aptitud que los trabajadores demuestren, previa la capacitación - que se les debió impartir y, al efecto, se establece las siguientes normas:

a). El ascenso a un puesto inmediato superior, corresponderá a quien demuestre tener aptitud para el mismo y - tenga mayor antigüedad;

b). En caso de que entre varios trabajadores se - dé el mismo supuesto, el ascenso corresponderá al trabajador - que tenga a su cargo una familia;

c). En caso de igualdad de condiciones, el ascenso corresponderá a quien, previo examen, demuestre mayor aptitud

d). Si el patrón no cumplió con su obligación de impartir capacitación y adiestramiento, el ascenso corresponderá

" ... al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al -- que tenga a su cargo una familia..." (67)

El artículo que se comenta, también dispone que -- en caso de puestos de nueva creación, si en la empresa no -- existe gente calificada para los mismos y no se dispuso nada -- al respecto en el Contrato Colectivo, el patrón podrá "libre -- mente" contratar al personal necesario para su desarrollo.

El Artículo 180 nos habla también de la obliga -- ción que los patrones tienen de capacitar y adiestrar a sus -- trabajadores; capacitación que debe extenderse a todos los -- trabajadores de una Empresa ( entendiendo como tal, en los -- términos del Art. 16 de la Ley Federal del Trabajo, a la Uni -- dad económica de producción o distribución de bienes o servi -- cios; esto es, puede ser persona física o moral ), sea que es -- tén en las oficinas o plantas de la misma o fuera de ella, -- sea que desempeñen trabajos especiales o de planta, o que -- sean mujeres o menores. Así pues, es obligación del patrón y derecho de los menores, el brindar y recibir la capacitación -- y el adiestramiento en los términos fijados por la ley.

El Artículo 391 nos repite lo señalado por el -- Artículo 153 M al establecer que puede y debe ser objeto de -- Convenio y así quedar establecido en el clausulado de los Con -- tratos Colectivos que celebren con las Empresas, lo relativo -- a la forma y términos en que se debe impartir la capacitación -- y el adiestramiento a los trabajadores que presten sus servi -- cios en la Empresa y a los que pretendan ingresar a la misma; -- así como las bases para la integración de las Comisiones --

...xtas de Capacitación y Adiestramiento", piedra angular del -  
...stema Nacional.

El Artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo es-  
tablece los requisitos que debe comprender el Contrato Ley, -  
por lo que respecta a la materia que nos ocupa. Conforme al -  
artículo 404 de la mencionada Ley Federal del Trabajo, el Con-  
trato Ley sólo puede ser celebrado por uno o por varios sindi-  
catos de trabajadores y por varios patrones ( a diferencia del  
contrato colectivo que puede ser celebrado por un sólo patrón)  
la finalidad del mismo consiste en establecer las condiciones  
de trabajo, " en una rama determinada de la industria y, con -  
vigencia y aplicación en todo el país, en un Estado o en va --  
rios Estados, en una zona económica que abarque varios Estados  
, en una zona económica que forme parte de un Estado. Así --  
 pues, las cláusulas sobre capacitación y adiestramiento debe -  
rán referirse a la rama de la Industria de que se trate.

El Artículo 523 del Título Once referente a las --  
"Autoridades del trabajo y Servicios Sociales" le da competen-  
cia al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestra -  
miento ( que se desarrolla por medio de la "UCECA" ) para cono-  
cer de todo lo relativo a lo dispuesto en la ley sobre capaci-  
tación y adiestramiento; habiendo sido reformado en su frac --  
ción V que originalmente establecía al " Servicios Público del  
Empleo". La reforma consistió en una innovación, toda vez que,  
además de abundar en problemas de ocupación y empleo, debe co-  
nocer de capacitación, adiestramiento, instrucción, instructo-  
res, constancias, programas y demás resultados de aplicar ca-  
pacitación a los trabajadores del país.

El Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo tam-

bién experimentó una modificación consistente en adicionar a -  
sus 2 fracciones un último párrafo en que se estableció que

" ... también corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo...." ( 68)

Conforme al párrafo antes transcrito, queda de manifiesto que la aplicación de normas que establecen la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, corresponde a las autoridades federales, independientemente que la empresa de que se trate sea de índole federal o local. En cuyo caso, se verán auxiliadas por las Autoridades Locales.

Esto se refrenda por el artículo 527-A que dice:

" ... En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales,..." ( 69)

El Artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo que originalmente consignaba la obligación de la Secretaría de Edu-

ación Pública de vigilar el cumplimiento de las obligaciones que se les imponga a los patrones en materia educativa, ahora señala que debe coordinarse con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para vigilar y auxiliar el desarrollo de las reformas establecidas en materia de capacitación y adiestramiento. Esto es entendible, toda vez que la aptitud que deben acreditar las personas físicas o morales que deseen impartir capacitación en los términos del capítulo III Bis de la Ley, podrá efectuarse por personal o maestros de la Secretaría de Educación Pública en auxilio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Otro de los artículos que experimentó reformas por lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento en el trabajo, es el Artículo 529 que estableció las obligaciones que tienen las autoridades de las Entidades Federativas en esta materia y que primordialmente son de vigilancia y auxilio con el Gobierno Federal quien es competente en esta área por disposición Constitucional. Así pues, las Autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán al Gobierno Federal:

1.- Poniendo a su disposición la información que les soliciten, para el cumplimiento de su función;

2.- Reportando a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que los patrones cometan en materia, entre otras, de capacitación y adiestramiento e, interviniendo en la aplicación de las medidas que se hayan dictado para corregir tales infracciones;

3.- Coadyuvando con los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento y,

4.- Auxiliando en la realización de los trámites relativos a Constancias de Habilidades Laborales.

Por otro lado, las autoridades de las Entidades Federativas desarrollan una actividad de vigilancia, entratándose de la capacitación y el adiestramiento al:

Participar en la integración y funcionamiento del Consejo Consultivo Estatal de capacitación y adiestramiento.

Como se desprende de este precepto, en los casos-- de ramas industriales, empresas e industrias que no correspondan a la jurisdicción federal, la aplicación de las normas de trabajo, quedan a cargo de las autoridades de las Entidades Federativas, a quienes se les establece una serie de obligaciones, para auxiliar a las autoridades federales en lo relativo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Los artículos 537, 538, 539, 539-A, 539-B y 539-C, se analizarán en el capítulo siguiente.

El legislador, para asegurar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, estableció una sanción pecuniaria, que por su cuantía, garantiza lo anterior. Al efecto, los artículos 992 y 994 de la Ley, establecen lo siguiente:

El artículo 992 nos dice que todas las violaciones a las normas del trabajo serán objeto de sanción, ya sea que estas violaciones se hayan cometido por los patrones o por los --trabajadores. La sanción se cuantificará, de acuerdo a lo dispuesto por este artículo, tomando como base la cuota diaria de salario mínimo vigente en el lugar y época en que se cometa la violación.

Por otra parte, el artículo 994 nos dice que al pa

patrón que no cumpla con la obligación que le establece la frac -  
ción XV del Artículo 132 ( que habla de la capacitación y adies -  
tramiento que se debe impartir a los trabajadores ), se le in -  
pondrá una sanción cuyo monto será de 15 a 315 veces el salario  
mínimo general.

En relación con estas sanciones que dispone la - -  
fracción IV del artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, ca -  
be hacer la siguiente reflexión:

No procede imponer al patrón que incumple la obli -  
gación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus tra -  
abajadores, las sanciones fijadas, si se interpretan en su senti -  
do literal las normas transcritas con anterioridad y que dicen:

El Artículo 153-A señala que la capacitación o - -  
adiestramiento debe llevarse a cabo, conforme a los planes y --  
programas formulados, DE COMUN ACUERDO por el patrón y el sindi -  
cato o sus trabajadores;

El artículo 153-B dice que los patrones podrán CON -  
VENIR con los trabajadores respecto a la forma en que debe pro -  
porcionarse la capacitación o adiestramiento;

El artículo 153-I precisa que en cada empresa se -  
constituirán COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO;

El artículo 153-O señala que las empresas en que -  
no rija Contrato Colectivo, deberá someter a la aprobación de la  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los prime -  
ros 60 días a los años impares, los planes y programas de capa -  
citación y adiestramiento que, DE COMUN ACUERDO CON LOS TRABAJA -

DORES HAYAN DECIDIDO IMPLANTAR.

En suma, la realización de la capacitación y adiestramiento es una acción conjunta de trabajadores y patrón y no es una obligación unilateral del patrón; incumbe a DOS partes; - por ende, no es posible sancionar al patrón, cuando por culpa u omisión del Sindicato o de los trabajadores, no se han formulado los planes y programas para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento, ni se ha determinado la forma en que ésta deba impartirse, o no se han designado los representantes, de los -- trabajadores para constituir las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Por esto y con el fin de librar responsabilidades, el patrón de manera fehaciente deberá hacer constar esta circunstancia a fin de deslindar su actitud e ingerencia en esta obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

3.- FORMA EN QUE DEBE PROPORCIONARSE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- La capacitación y adiestramiento de los trabajadores debe llevarse a cabo, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, por medio de planes y programas que formulen, de común acuerdo, el patrón y el sindicato respectivo o bien, el patrón y sus trabajadores; planes y programas que -- podrán referirse a una o varias negociaciones o bien a una rama industrial o actividad determinada y que deberán ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, el patrón deberá elegir de entre varias opciones:

a). Si la capacitación se imparte dentro o fuera -

de la Empresa;

- b). Si se lleva a cabo por personal propio o instructores contratados al efecto;
- c). Mediante Instituciones Especializadas; o
- d). Adhiriéndose a los sistemas que establezcan y registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. ( Capacitación por adhesión ).

Esto es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la autoridad que aprobará los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se formulan por parte de las instituciones que deseen impartirla, y, también, autorizará y registrará a su personal docente. Para que esta autorización y registro se den, es menester que las Instituciones y personal docente que deseen impartir capacitación y adiestramiento, acrediten ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento "UCECA":

- 1). Estar preparados en la rama o actividad industrial en la que impartirán sus conocimientos.
- 2). Tener pleno dominio de los procedimientos tecnológicos propios de cada una de ellas; y
- 3). No estar ligados con centros que propaguen un credo religioso; ( este último requisito esencial en toda clase de enseñanza y de rango Constitucional ).

En principio, la capacitación y adiestramiento deberá proporcionarse durante las horas de trabajo, salvo el caso de que el patrón y el trabajador convengan en que se imparta de otra manera por la naturaleza del trabajo, o, que el trabajador

desea capacitarse en una actividad distinta a la que desempeña y que, necesariamente, deberá ser una vez concluida la jornada laboral.

El hecho de que la Ley no señale cuantas horas son las que se van a destinar diariamente para que los trabajadores de una empresa sean adiestrados y capacitados, toda vez que indica que deberá referirse a períodos no mayores de 4 años solamente, es objeto de varias polémicas y distintos tipos de razonamientos, que pueden resumirse de la manera siguiente:

a). La omisión, si así puede llamársele, da lugar a problemas de organización laboral; ya que el trabajador pretenderá que se le imparta durante el mayor tiempo posible, y en cambio, el patrón procurará que ésta abarque el menor tiempo a fin de que el empleado no disminuya su capacidad productiva.

b). El no señalar el tiempo que deberá destinarse durante la jornada laboral, para impartir la Capacitación y -- Adiestramiento, da lugar a un libre intercambio de opiniones, -- en las revisiones anuales de los Contratos Colectivos, que redundan en un convencimiento y conformidad bilateral, según las -- razones expuestas, del tiempo que se empleará.

c). Al señalar la Ley que los programas, y planes de capacitación y adiestramiento que se formulen, se referirán a períodos no mayores de cuatro años; que deberán abarcar todos los puestos y niveles existentes en la empresa; que señalarán -- las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento a todos los trabajadores; y, que determinará el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el -- orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo --

vas a la forma en que debe proporcionárseles la capacitación y el adiestramiento.

5). En el Contrato-Ley, se deberán contener las bases necesarias para la integración y funcionamiento de las comisiones que deben constituirse conforme a la Ley y, las reglas relativas a la formulación de planes y programas para la impartición de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria que corresponda.

Por su parte, en las empresas en que no rija Contrato Colectivo de Trabajo, los patrones tienen la obligación de presentar dentro de los primeros sesenta días de los años--impares, para la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se pretendan establecer, informando, también, sobre la constitución y bases generales a que deberá quedar sujeto el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Si estos planes y programas no son objetados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el plazo mencionado de sesenta días, deberán ser considerados éstos como aprobados.

El patrón que incumple con la obligación que se ha señalado con anterioridad o que no presente los planes y programas en el tiempo señalado, es sujeto de las sanciones que, al efecto, establece la ley laboral.

4.- ORGANISMOS OBRERO-PATRONALES RELACIONADOS CON-LA CAPACITACION Y EL ADEISTRAMIENTO.- Como ya hemos dicho en-líneas anteriores de este capítulo, la capacitación y el adies-tramiento no es sólo materia de uno, esto es, de los trabajado-res, ni es tampoco solamente obligación de los patrones. Tan-to unos como otros tienen la obligación de que la capacitación se imparta dentro del Centro de Trabajo y de que ésta sea re-cibida por todos los trabajadores que prestan sus servicios en el mismo.

Así pues, en virtud de que es acción conjunta de - dos, la Ley Federal del Trabajo vigente contempla la creación - de organismos que cuiden, vigilen, asesoren y procuren que la - capacitación y el adiestramiento, obligación constitucional ya de los patrones, se lleve a cabo íntegramente en todas y cada- una de las empresas del país.

Así pues, como Organismo Obrero-Patronales, pode - mos señalar a los siguientes:

- A. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramien-to;
- B. Consejo Nacional Consultivo del Empleo, Capacita-ción y Adiestramiento;
- C. Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, y
- D. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestra -- miento.

**A. COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN**

**TO.-** Son la base del Sistema Nacional de Capacitación y Adies -

tramiento. La razón de su formación, primordialmente, es la de crear un Organismo de participación igualitaria entre los dos sectores de la producción, esto es, capital y trabajo, sin que existan diferencias de jerarquía, calidad, voz o voto de cualquiera de los Sectores. El fundamento legal de su constitución, lo encontramos en el Artículo 153, en sus fracciones de la I a la J de la Ley Federal del Trabajo.

Sus funciones y obligaciones son, en principio, -- las de proponer las medidas que se estimen convenientes para perfeccionar los sistemas de capacitación que se implanten en las empresas, para mejorar el nivel técnico productivo de los trabajadores. En segundo término, deberán vigilar la instrumentación y operación de los sistemas que se implanten en la empresa. Así como sugerir las medidas tendientes a perfeccionar el sistema y procedimientos implantados. También deberá autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan y, practicarán los exámenes a los trabajadores capacitados cuando dicha constancia se refiera a varias especialidades o niveles, a fin de definir para cual de dichas especialidades o niveles son aptos. Deberán designar a los representantes que en su nombre firmarán las constancias de habilidades laborales.

La integración y funcionamiento de estas Comisiones, quedará al cuidado de las Autoridades laborales; específicamente de la "UCECA", que es un Organismo Desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento deberá formarse inmediatamente después de la constitución

de la empresa y por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, y este número de representantes se define de acuerdo a los siguientes criterios:

1.- Cuando en la empresa existan hasta 20 trabajadores, se designará un representante por el sector de los trabajadores y un representante por el sector de los patrones, con sus respectivos suplentes; en otras palabras, se formará por 4 integrantes.

2.- Cuando en la empresa haya más de 20 trabajadores y menos de 100, se designarán 3 representantes por sector, más sus respectivos suplentes, esto es, 12 integrantes.

3.- Existiendo en la empresa más de 100 trabajadores, serán 5 representantes por sector, más sus suplentes respectivos, o sea, 20 integrantes.

La designación de los representantes debe constar por escrito y, en las empresas donde exista sindicato, éste deberá enviar un comunicado a la empresa indicando los nombres de sus representantes y la duración de su cargo. Si en la empresa existen varios sindicatos titulares de más de un contrato colectivo de trabajo y no existe acuerdo entre ellos para formar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, podrán integrarse más de una.

Así mismo, cuando en el Contrato Colectivo de Trabajo no se estipule al respecto de la capacitación para los trabajadores de confianza, éstos podrán integrar su propia Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Una vez constituida la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la empresa, ésta deberá registrarse ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Los requisitos para su registro varían, según el número de sus representados, así como si existe o no sindicato en la empresa.

De esta forma, en las empresas sin sindicato, para el registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se requiere la presentación de las actas de designación de los representantes de los dos sectores, el Acta Constitutiva de la Comisión y su Reglamento Interior.

Si en la empresa existe sindicato y tiene más de veinte trabajadores, se requiere la presentación de las actas mencionadas, del Reglamento Interior y de la copia del contrato colectivo en el que se establecen las cláusulas relativas a la capacitación y el adiestramiento.

El Reglamento Interior de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, es el documento que establece la forma de operar de la misma, a fin de lograr que su función sea eficaz y benéfica para sus representados. Deberá contener el número de representantes por sector, el nombramiento de su Presidente y Secretario de Actas, sus funciones, la periodicidad y horario de sus reuniones y la forma de sustitución de sus representantes.

**B. CONSEJO NACIONAL CONSULTIVO DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**- Otro de los organismos obrero-patronales relacionados con la capacitación y el adiestramiento es,

ecisamente el Consejo Nacional Consultivo.

La aplicación de las normas de trabajo en cuanto a obligación de los patrones para capacitar y adiestrar a susabajadores, corresponde a las autoridades federales, específicamente a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Así pues tratándose de empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para el cumplimiento de sus funciones, será asesorada por un Consejo Nacional Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Este consejo se integra por representantes del Sector Público, de las Organizaciones Nacionales de trabajadores y de las Organizaciones Nacionales de Patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos, con sus respectivos suplentes, esto es, en total por 30 miembros. Por el Sector Público intervienen representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comercio, de la Secretaría del Patrimonio y Fomento Industrial y del Instituto Mexicano del Seguro Social. La designación de los representantes de las organizaciones obreras y de las organizaciones patronales, se lleva a cabo conforme a las bases que al efecto expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Nacional Consultivo es presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, fungiendo Secretario, el Coordinador General de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El funcionamiento del Consejo Nacional Consultivo-

rige por el Reglamento que expida el propio consejo; siendo su objetivo principal, como ya ha quedado establecido, el asesorar a las Autoridades Federales por lo que se refiere a industrias o actividades que tengan carácter federal.

C.- CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACION ADIESTRAMIENTO.- Siendo de competencia de las autoridades federales lo relativo a la obligación de los patrones para proporcionar capacitación y adiestramiento, éstas serán auxiliadas por las Autoridades Locales entratándose de empresas o establecimientos que estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas, para lo cual, las autoridades de las distintas Entidades Federativas deberán para ese efecto, proporcionar la información que les sea solicitada y participar en la integración y funcionamiento del Consejo Consultivo Estatal de Capacitación-Adiestramiento. Este Consejo Consultivo Estatal, será el encargado de asesorar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por lo que respecta a las empresas establecimientos de jurisdicción local. Los Consejos Consultivos Estatales se constituirán con el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda, mismo que los presidirá, así como los representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social, interviniendo además tres representantes de las organizaciones patronales y tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores, en total integra por 10 miembros como Secretario del Consejo fungirá el representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las bases conforme a las cuales deban designarse a

Los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos Estatales, serán expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad federativa que corresponda.

El funcionamiento interno de los Consejos Consultivos estatales, se sujetará al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.

D. COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- Por ser la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores una tarea que requiere la colaboración plena de las clases que imparten y de las que reciben, no es posible dejar a un Organismo del Estado la difícil tarea de organizar, coordinar y supervisar. Al efecto, la ley dispone la integración de Comités Nacionales de capacitación y adiestramiento que se integran por Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades designados conforme al procedimiento fijado por la propia ley ( Arts. 153J, K, L, y 539 frac. III inciso b ), los cuales están facultados para: determinar los requerimientos de capacitación y adiestramiento que sean necesarios en dichas ramas industriales o actividades; colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en el estudio sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes; formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento; evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento dentro de las ramas industriales o actividades de que se trate; gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias de habilidades laborales.

Actualmente, se encuentran integrados los siguientes Comités Nacionales: Textil; Cinematográfico; h

- ulero; azucaro; cementero; calero; automotriz; química farmacéutica y medicamentos; de celulosa y papel; de aceites y grasas vegetales
- roductora de alimentos; elaboradora de bebidas envasadas; madedera; vidriera; tabacalera; de la radio y televisión; transporte carretero; eléctrica; minera; metalúrgica y siderúrgica;
- e hidrocarburos y petroquímica básica; petroquímica secundaria;
- ferrocarrilera; del aerotransporte; del transporte marítimo mercante; del servicio telefónico; hotelera y similares y; estauratera y similares.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL  
CAPITULO TERCERO.

- (47) Diario Oficial de la Federación.  
18 de agosto de 1931.
- (48) Diario Oficial de la Federación.  
18 de agosto de 1931.
- (49) Diario Oficial de la Federación.  
18 de agosto de 1931.
- (50) Diario Oficial de la Federación.  
31 de diciembre de 1956.
- (51) Trueba Urbina Alberto.- "Nueva Ley Federal del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A., México - - 1970. 3a. Edición págs. 69, 71 y 72.
- (52) Trueba Urbina Alberto.- "Nueva Ley Federal del Trabajo" punto anterior página 383.
- (53) Diario Oficial de la Federación.  
9 de enero de 1978.
- (54) Diario Oficial de la Federación.- citado en el punto anterior.
- (55) Diario Oficial de la Federación.  
28 de abril de 1978.
- (56) Iniciativa que el Ejecutivo Federal remitió al

H. Congreso de la Unión y que motivó las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en el -- Diario Oficial el 28 de abril de 1978.

- (57) Iniciativa que el Ejecutivo Federal remitió al H. Congreso de la Unión y que motivó las reformas -- y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en el -- Diario Oficial el 28 de abril de 1978.
- (58) Iniciativa que el Ejecutivo Federal remitió al H. Congreso de la Unión y que motivó las reformas -- y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en el -- Diario Oficial el 28 de abril de 1978.
- (59) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Nueva Ley Federal del Trabajo" Reformada. Editorial Porrúa, S.A. 36a. Edición, México 1978 pág. 22.
- (60) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Nueva Ley Federal del Trabajo" Reformada pág. 36.
- (61) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Nueva Ley Federal del Trabajo" Reformada. Editorial Porrúa, S.A. 36a. Edición.
- (62) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Ley Federal del Trabajo de 1970" Reforma Procesal de - 1980 Editorial Porrúa, S.A. 47a. Edición pág. 95.
- (63) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Ley Federal del Trabajo de 1970" Reforma Procesal de - 1980 pág. 97.

- (64) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Ley Federal del Trabajo de 1970" Reformada Procesal - de 1980. pág. 98
- (65) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Ley Federal del Trabajo de 1970" Reforma Procesal de- 1980 pág. 101.
- (66) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Ley Federal del Trabajo de 1970" Reforma Procesal de 1980 págs. 101 y 102.
- 7) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Ley Federal del Trabajo" Reformada, Editorial Porrúa-S.A. 36a. Edición.
- (68) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Ley Federal del Trabajo de 1970" Reforma Procesal de- 1980 págs. 287 a 289.
- (69) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge "Ley Federal del Trabajo de 1970" Reforma Procesal de- 1980 pag. 289.

## CAPITULO IV.

### LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO "UCECA".

- 1.- La "UCECA" y su Función Social.
- 2.- Objetivo y Finalidades.
- 3.- Organigrama y Funcionamiento.

## CAPITULO IV.

### LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO " UCECA " .

#### 1.- La "UCECA" y su Función Social.

*" La legislación no se concreta a las relaciones - de producción con fines de protección al obrero. No es el contrato de trabajo el único objeto de su atención. La protección al humilde es más amplia, compleja y variada: problema de la vivienda económica, instituciones de ahorro y asistencia mutua y política de abastos....." ( 70 )*

En efecto, la Legislación Social no sólo abarca a la clase trabajadora en cuanto a procurarle un empleo, garantizarle su estabilidad y asegurarle una jubilación por antigüedad en el mismo. Su contenido es vasto y comprende al capital y al trabajo en toda su gama.

Así pues, la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores, es una materia importante de la Legislación Social y, su cometido es mejorar y elevar el nivel técnico de la fuerza de trabajo y beneficiar la calidad de la producción, previniendo, a su vez, riesgos de trabajo.

La iniciativa que provocó la adición a la Ley Federal del Trabajo de un capítulo especial para ordenar y reglamen-

tar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y, su producto la "UCECA", son el resultado de una acción combinada de los Organismos Gubernamentales, patronales, sindicales y de la comunidad en general, que pretende extender los beneficios que prodiga la Legislación Social a la clase necesitada - económicamente, a fin de lograr que, en una civilización moderna como la nuestra, la humanidad sea más perfecta en el orden espiritual y material.

Así, por ejemplo, la Organización Internacional - del Trabajo, en su Declaración de Filadelfia dijo:

*" Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, sexo, tienen el derecho de perseguir su - bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". (71)*

Este es uno de los fines primordiales de la - - - "UCECA"; lograr que en el campo de la demanda de la fuerza de trabajo, la oferta de la misma, sea cada vez más competitiva y apta técnicamente, a fin de poder aspirar a desarrollar y bien, las tareas que la tecnología moderna aplicada a la producción de los bienes y servicios, requiera para su funcionamiento. Su función esencial es esta y requiere para su funcionamiento de - la unión de los esfuerzos de todos los sectores involucrados en el capital y el trabajo, tendientes al mejoramiento de una clase social; la clase trabajadora.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tiene a su cargo, el llevar a cabo, mediante su

ejecución, las finalidades que por Ley, le competen al Servicio Nacional del Empleo y, lo extenso y completo de sus finalidades, provoca que sus atribuciones, por ley concedidas, tiendan al mejoramiento no sólo económico de la clase trabajadora, sino también espiritual y, esto, es también otra de las finalidades y funciones de la Legislación Social, la que comprende, dentro de su seno, a la " UCECA " que, como Organismo Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga de difundir, mediante el estudio y la superación, los beneficios de la Legislación Social a toda la clase trabajadora del país.

## 2.- Objetivo y Finalidades.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tiene a su cargo el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento mismo que, conforme a lo dispuesto por el artículo 537 de la reformada Ley Federal del Trabajo, tiene los siguientes objetivos:

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

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

Para llevar a cabo la realización de los objetivos por ley encomendados al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la "UCECA" deberá desarrollar las actividades a que se refiere el artículo 539 de la Ley Laboral y que son las siguientes:

" ARTICULO 539.- 1.- En materia de promoción de empleos:

- a). Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;
- b). Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento.
- c). Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- d). Promover directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;
- e). Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país así como procurar su correcta ejecución;
- f). Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;
- g). Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y
- h). En general, realizar todas aquellas que las-

leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II.- En materia de colocación de trabajadores:

- a). Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes hacia los empleos que les resulten más idóneos;
- b). Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;
- c). Vigilar que las entidades privadas a que -- alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;
- d). Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;
- e). Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores entre la Federación, y las Entidades Federativas; y
- f). En general, realizar todas aquellas que las Leyes y Reglamentos encomienden a la Secretaría.

ria del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

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

- a). Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento:
- b). Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c). Estudiar y, en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d). Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar, su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e). Aprobar, modificar o rechazar, según el ca-

so, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

- f). Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o -- adiestrar a los trabajadores, conforme al -- procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;
  - g). Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III Bis del Título Cuarto.
  - h). Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o - programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;
  - i). En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta - materia.
- IV.- En materia de registro de constancias de - habilidades laborales:
- a). Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,
  - b). En general, realizar todas aquellas que las-

*Leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia". ( 72 )*

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, "UCECA", conforme a lo dispuesto por los artículos transcritos en las líneas que anteceden, es un Organismo Desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; ya que es quien se va a encargar de llevar a cabo todas las actividades que sobre capacitación y adiestramiento de trabajadores, por ley, se encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como se puede desprender del artículo 537 de la Ley del Trabajo, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tiene a su cargo a el Servicio Nacional del Empleo y, en tal virtud, los objetivos de este Servicio Nacional, lo son directamente de la "UCECA", misma que abarcan completamente las necesidades laborales tanto empresariales como las de la clase trabajadora, ya que van desde la generación de empleos (mediante el sondeo del campo de la demanda laboral) hasta el registro de las constancias de habilidades laborales (grado máximo de la técnica en el trabajo).

En otras palabras, no sólo basta buscar empleos o promover su generación, es necesario también y, afortunadamente así fue contemplado por el legislador, supervisar que los aspirantes a trabajar, se coloquen en el lugar idóneo de acuerdo a sus aptitudes físicas y mentales; que una vez colocados, esa aptitud innata sea perfeccionada mediante la capacitación y el adiestramiento en su actividad y, una vez logado esto, premiar

al trabajador otorgándole específicamente una habilidad laboral y, a semejanza de una profesión, registrar tal habilidad, a fin de que quien la posea, sea mejor cotizado y su explotación reporte beneficios a todos: a los Empresarios ( en atención a la perfección en sus bienes o servicios); al Trabajador ( en atención a su remuneración ) y a la Sociedad ( en atención a la calidad de productos que provoca una mayor competitividad de los mismos en el mercado mundial y que su mejor cotización, obviamente nos acarreará beneficios) .

En consecuencia, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para poder cumplir con los objetivos y finalidades del Servicio Nacional del Empleo; tiene a su cargo:

- a). Actividades en materia de promoción de empleos, colocación de trabajadores, capacitación y - - adiestramiento, y de registro de constancias - de habilidades laborales.
- b). En cuanto a Capacitación y Adiestramiento se refiere;
  1. Debe cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
  2. Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités - Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, e igualmente, la fijación de las bases relativas a la inte -

gración y funcionamiento de dichos Comités.

3. Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento oyendo la opinión de el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
4. Autorizar y registrar a las Instituciones o Escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisando su correcto desempeño y en dado caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
5. Aprobar, modificar o rechazar, según proceda, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;
6. Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a dichos sistemas generales que deben ser registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
7. Dictaminar sobre las sanciones que son de imponerse por no cumplir el patrón con las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo.

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

9.- En general, realizar todas aquellas actividades que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de Capacitación y Adiestramiento.

### 3.- Organigrama y Funcionamiento.

#### FUNCIONAMIENTO:

Con fecha 2 de junio de 1978, se expidió el Reglamento que rige las funciones de "La UCECA", en cuanto a su desenvolvimiento con la ciudadanía y en cuanto a sus relaciones internas administrativas y, como motivos de su expedición, entre otros, se citaron los considerandos siguientes:

" ...Que por Decreto expedido el 27 de abril del presente año, publicado en el Diario Oficial de la Federación del día siguiente, se reformó y adicionó la Ley Federal del Trabajo, a fin de regularizar, entre otros aspectos, las materias de

empleo, capacitación adiestramiento y estable -  
cer los medios adecuados para su aplicación;

Que en los términos del artículo 538 de la Ley -  
Federal del Trabajo, se crea con el carácter de  
Organismo desconcentrado de la Secretaría del -  
Trabajo y Previsión Social, la Unidad Coordina -  
dora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento,  
a la que la ley encomienda las acciones corres -  
pondientes en las materias indicadas;

Que es necesario determinar la estructura orgá -  
nica de dicha Unidad Coordinadora, establecer -  
las funciones de cada uno de sus órganos y de -  
terminar los procedimientos relativos a su ope -  
ración, a fin de que el organismo mencionado --  
sea un instrumento eficaz para ejercer las atri  
buciones que le confiere la Ley Federal del Tra -  
bajo...." ( 73 )

Conforme a lo dispuesto por el Artículo 2o. del Re  
glamento a que hemos hecho mérito con anterioridad, la Unidad -  
Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, se inte  
gra de la siguiente manera:

- I. Un Coordinador General;
- II. Una Dirección de Empleo;
- III. Una Dirección de Capacitación y Adiestramiento.
- IV. Demás órganos técnicos y administrativos neces -  
sarios para su funcionamiento.
- V. Organos asesores de la Unidad.
- VI. Organos Auxiliares de la Unidad.

I.- COORDINADOR GENERAL. Conforme a lo dispuesto por el artículo 7o. del Reglamento en vigor, sus facultades son las de dirigir y coordinar las funciones de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, y su titular es el Subsecretario "B" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Aunque escuetas, son en sí explícitas y comprenden toda la gama de actividades que desarrolla la "UCECA" y -- que son, las de llevar a cabo el Servicio Nacional del Empleo-Capacitación y Adiestramiento, y, cuyos objetivos se han determinado en capítulos anteriores de este estudio.

II. DIRECCION DEL EMPLEO. Las funciones que el artículo 8o. del Reglamento que se comenta, le atribuye a esta Dirección del Empleo, se llevan a cabo por tres subdirecciones que, al efecto, son:

II.1 Subdirección de Planeación.

II.2 Subdirección del Servicio Público del Empleo

Y

II.3 Subdirección del Catálogo Nacional de Ocupaciones.

II.1 Subdirección de Planeación del Empleo.- Tiene a su cargo, el practicar los estudios que sean necesarios, a fin de determinar las causas de desempleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana; sondear y analizar el mercado de trabajo, para poder determinar su sentido de crecimiento; realizar los estudios necesarios y formular los planes y proyectos que se requieran para poder impulsar la ocupación en el país.

II.2 Subdirección del Servicio Público del Empleo-

Tiene a su cargo, promover directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo; proponer los lineamientos - para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra; proponer la celebración de convenios en materia de empleo y colocación de trabajadores entre - la Federación y las Entidades Federativas; intervenir en coordinación con las respectivas unidades administrativas de las - Secretarías de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, - Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de las nacionales que vaya a prestar sus servicios en el extranjero.

**II.3 Subdirección del Catálogo Nacional de Ocupaciones.-** Tiene a su cargo, formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, - dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos; - proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores; autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de trabajadores ; vigilar que estas agencias cumplan con las obligaciones que les imponga la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las Autoridades laborales.

**III. DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**  
Las funciones que el Reglamento de la "UCECA", en su artículo - noveno, atribuye a esta Dirección, se llevan a cabo por tres -- Subdirecciones que, al efecto, son:

III.1 Subdirección Técnica;

III.2 Subdirección de Promoción y Apoyo;

III.3 Subdirección de Registro y Verificación;

III.1 Subdirección Técnica. - Tiene a su cargo el - Estudiar y, sugerir la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento, en aque -- llas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conve -- niente; así como la fijación de las bases relativas a la inte -- gración y funcionamiento de dicho Comité; estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhe -- sión convencional a que se refiere el artículo 153-B de la Ley -- Federal del Trabajo; practicar los exámenes de suficiencia a -- los trabajadores.

III.2. Subdirección de Promoción y Apoyo. - Tiene a su cargo, el estudiar y sugerir la expedición de convocatorias -- para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue - conveniente; fijar las bases relativas a la integración y fun - cionamiento de tales Comités; establecer coordinación y con la -- Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programa -- s sobre capacitación o adiestramiento para el trabajo; esta -- blecer coordinación con la Secretaría a la que hemos hecho méri -- to con anterioridad, para la expedición de certificados conform -- e a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

III.3. Subdirección de Registro y Verificación. - Tiene a su cargo, cuidar de la oportuna constitución y funciona -- miento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramien --

to, autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, a las Instituciones o Escuelas Privadas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su defecto; revocar la autorización y cancelar el registro concedido; aprobar, modificar o rechazar los planes y programas de capacitación o adiestramiento que les presenten; dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracción a las normas contenidas en el capítulo III-Bis del título IV de la Ley Federal del Trabajo; establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; practicar los exámenes de suficiencia a los capacitados, en los términos del artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo.

V. ORGANOS ASESORES DE LA "UCECA". Son los siguientes:

1. Consejo consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
2. Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

1. Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.- Encuentra su fundamento legal en el inciso A del Artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo de veintiocho de abril de mil novecientos setenta y ocho.

Su objetivo consiste en asesorar a la "UCECA" sobre las empresas o establecimientos que pertenezcan a zonas in

dustriales o actividades de jurisdicción federal.

Como gran parte de las Instituciones creadas en el campo laboral, se integra de una manera tripartita, compuesta - de la siguiente manera:

5 del Sector Público ( Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, Secretaría de Educación Pública, Secretaría - del Patrimonio y Fomento Industrial e Instituto Mexicano del Se guro Social).

5 del Sector Empresaria y 5 Obreros.

2. Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento: Encuentra su fundamento legal, en el inciso B del artículo 539 de la Ley laboral en cuestión.

Su objetivo consiste en Asesorar a la "UCECA" so - bre empresas o establecimientos de jurisdicción local para la - realización de actividades en materia de capacitación y adies - tramiento.

Se integra de la siguiente manera:

Gobernador de la Entidad Federativa;

Sendos Representantes de la Secretaría de Educación Pública, Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Instituto Mexicano del Seguro Social.

3 Representantes de las Organizaciones Patronales - de la Entidad.

3 Representantes de las Organizaciones locales de - trabajadores.

VI. ORGANOS AUXILIARES DE LA UCECA. Son los siguientes:

1. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
2. Subdirección de Informática.

1. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento. - Encuentran su fundamento legal en el artículo 153 incisos K y L, artículo 539 fracción tercera, apartado "B" de la Ley Federal del Trabajo.

Su objetivo, conforme a lo señalado por los citados artículos: a) Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas; b) Colaborar en la elaboración del catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudio sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes; c) proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes; d) formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento; e) 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; f) gestionar ante la Autoridad laboral, el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Se integra con las organizaciones de patrones y --

trabajadores que formen parte de las mismas ramas industriales.

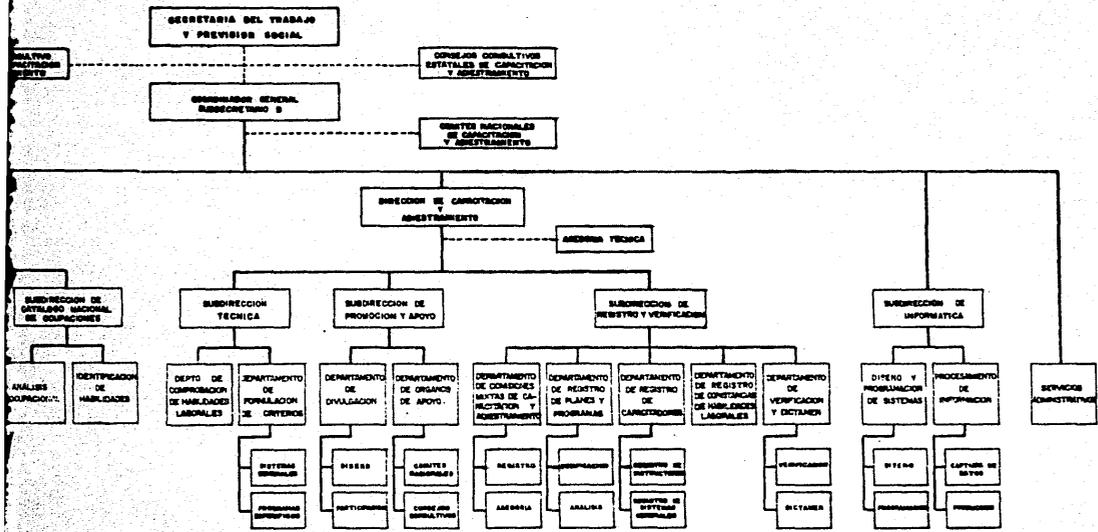
2.- Subdirección de Informática.- Tiene a su cargo el diseño de los programas y sistemas de trabajo; también, es el órgano auxiliar encargado de procesar toda la información que se recibe y exterioriza, captada por la "UCECA".

Depende directamente de la Coordinación General.

**ORGANIGRAMA:**

El Reglamento Interior de la "UCECA", le da su estructura a la misma, le regula sus funciones y le enuncia otras; distribuyéndola como queda señalada en el organigrama que se ha elaborado de este Organismo desconcentrado y que se anexa a este breve estudio en la página siguiente.





CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL  
CAPITULO CUARTO.

- (70) "Programa Nacional de Empleo 1980/82" Proyecto -  
vol. I. Secretaría del Trabajo y Previsión So- -  
cial. Dirección Gral. de Información y Difusión-  
México diciembre de 1980. pág. 45 (pág. 141).
- (71) Op. cit. pág 175 ( pág. 142).
- (72) "Nueva Ley Federal del Trabajo" reformada Alber-  
to Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, México-  
1978 Editorial Porrúa, S.A. 36a. Edición.  
(pág. 148).
- (73) Diario Oficial de la Federación.  
abril 27 de 1978. (pág. 152).

## CONCLUSIONES .

PRIMERA.- La capacitación, tanto así como el adiestramiento, son indispensables en el desempeño de cualquier labor y así fue considerado en la Sociedad Indígena-Prehispánica donde la distribución del trabajo era por oficios y actividades especializadas. Los ejecutores de éstos se agrupaban entre sí, conforme a su respectiva especialidad y, ellos mismos capacitaban a aquellos miembros que careciesen de la habilidad necesaria para el desarrollo de su actividad; siendo aquí donde se dio el primer paso de capacitación. Capacitación que dejó de practicarse e incluso de considerarse necesaria durante todo el tiempo de dominación Española, donde los gremios se cerraron totalmente que impidieron el acceso a los naturales de nuestro país a un mejor nivel de trabajo.

SEGUNDA.- La lucha por que los trabajadores del país incrementaran su nivel técnico rindió frutos aislados tales como los "Sentimientos de la Nación" donde se establecía que sólo se admitieran Extranjeros capaces de instruir y, como el "Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana" donde se fijaron las bases para el Contrato de Aprendizaje.

TERCERA.- El Artículo 123 de la Constitución Política de 1917, consecuencia de los debates en el Congreso Constituyente de 1916 por una justicia verdaderamente social, se refiere tanto al trabajo como a la Previsión Social. Es la norma más avanzada de su tiempo y coloca a nuestro país en el liderazgo por la lucha de los derechos y garantías sociales.

CUARTA.- La justicia social la traduce el Doctor Alberto Trueba Urbina en el derecho de vivir dignamente y esto es lo que se plasmó en ese artículo 123 Constitucional que es -

principio y estandarte de la reivindicación de la clase trabajadora que aspira ahora, no por un trabajo digno y una jornada -- justa, sino por lograr que los operarios de cada actividad adquirieran un perfeccionamiento tal en su rutina diaria que provoque un aumento en su nivel de vida y los eleve en cuanto a su calidad moral inclusive.

Personalmente considero que son estos los fundamentos y elementos de todos los derechos sociales. O sea, allegar a las clases sociales primordialmente a aquellas que nace y sustentan de una actividad en especial, de todas las prerrogativas y beneficios que las leyes establecen, y que signifiquen para ellas un método de superación personal. Todos estos derechos sociales van configurando un gran Universo que se define independientemente de la división tradicional que del Derecho se ha hecho y que por su actual vigencia toma cada vez más fuerza. En otras palabras, se trata de reconocer dentro de la división tradicional del Derecho, al Continente de derechos que protegen a la sociedad en sus distintos grupos sociales.

QUINTA.- La necesidad de la obligación y derecho de impartir y recibir capacitación y adiestramiento y la conveniencia de su observancia, requería de una definición y estructuración tal que, al efecto, la Ley Federal del Trabajo recibió la adición de un nuevo capítulo, el III-Bis que con lujo de detalle, pormenoriza todos y cada uno de los aspectos que se presentan en esta materia. Muchos de los cuales se ven celosamente vigilados por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo que cumple la función que le corresponde a la Autoridad Federal.

Pero debido a la amplitud de esta materia, la -- "UCECA" para su mejor desenvolvimiento cuenta con el auxilio de

las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como con la Asesoría de los Consejos Consultivos Estatales.

Toda esta bien estructurada y organizada Institución destinada a velar por la superación de la calidad técnica de nuestra clase trabajadora, es uno de los máximos logros de la Democracia en México. Ya que, no solamente se busca el aliviar a la nación del problema grave de la desocupación y desempleo, sino lograr que la mano de obra que actualmente se utiliza en nuestro sistema productivo, sea más calificada y este redunde en mejoras y satisfacciones personales de los trabajadores y del país en general.

Considerando a la capacitación y el adiestramiento como materia de Interés Social, juzgo necesario que las Autoridades Laborales, tanto de competencia federal como local, en las áreas en que la ley les da ingerencia, deben incrementar a través de los Departamentos de Inspección del Trabajo y por conducto de las visitas de inspección autorizadas por ley, la vigilancia a los Sectores Productivos a fin de lograr que las normas que establecen y regulan el derecho y la obligación de referencia, sean cumplidas cabalmente por las Empresas y que este tipo de preceptos no sean solo letra muerta. La eficacia de las disposiciones depende de su exacto cumplimiento y nada es más perfecto que una norma con sanción.

SEXTA.- En atención a que los particulares pueden intervenir coordinadamente con la "UCECA" en la tarea de lograr la impartición de capacitación y adiestramiento en las Empresas, propongo que se otorgue un estímulo a aquellas Entidades Privadas que logren un mayor número de empresas en donde cumplir su tarea.

El otorgamiento del estímulo de referencia, provocaría que todas las Entidades Privadas que se dediquen a la impartición de capacitación y adiestramiento en las diversas Empresas que se lo requieran, se viesen envueltas en una sana competencia a fin de lograr abarcar el mayor número de Empresas afiliadas.

Su demanda de trabajo sería consecuencia lógica del esfuerzo que imprimiesen a su actividad y, mientras más Empresas los requieran, mayor será el número de trabajadores capacitados. Por tanto, el estímulo sería un atractivo para todos los particulares que se dediquen a la misma actividad.

El estímulo mencionado podría ser de diversas formas y, al efecto, se consideran las siguientes:

1.- Una cantidad en efectivo, que podría ser de utilidad en los planes y programas de proyección que se pretendan;

2.- Un Reconocimiento Público y una Distinción o bien,

3.- Incorporar a la "UCECA" los planes y programas de capacitación en cada actividad que tengan mayor demanda, para convertirse en uno de los que formen parte del Sistema al cual puedan adherirse las Empresas, en el caso de Capacitación por Adhesión.

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

A). DOCTRINA.

De la Cueva Mario: "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". México, 29 de noviembre de 1975. Editorial Porrúa, S.A. Tercera Edición. 633 pags.

Martínez Delgado José: "PROYECTO HISTORICO DE LAS DECLARACIONES DE DERECHOS SOCIALES". México, 1948. Facultad de Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México.

Mendieta y Nuñez Lucio: "TEORIA DE LOS AGRUPAMIENTOS SOCIALES" (La Mecanización Social). México, - 25 de marzo de 1974. Editorial Porrúa, S.A. 3a. - Edición. 303 pags.

Mendieta y Nuñez Lucio: "EL DERECHO SOCIAL". México 28 de septiembre de 1967. Editorial Porrúa, -- S.A. 2a. Edición. 170 pags.

Moreno Daniel: "DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO". México 9 de septiembre de 1973. Editorial Pax-México, Librería Carlos Cesarman, S.A. 2a. Edición- 507 pags.

Trueba Urbina Alberto: "LA PRIMERA CONSTITUCION - POLITICO SOCIAL DEL MUNDO". (Teoría y Proyección) México 30 de julio de 1971. Editorial Porrúa, - - S.A. 1a. Edición 429 pags.

Trueba Urbina Alberto: "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO" México 1970. Editorial Porrúa, S.A.

- 8.- Trueba Urbina Alberto: "DERECHO PENAL DEL TRABAJO" México 1948. Ediciones Botas. 1a. Edición. 245 -- pags.
- 9.- Trueba Urbina Alberto: "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" (Teoría Integral). México 4 de febrero de 1971. Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición. 655 pags
- 10.- Trueba Urbina Alberto: "DERECHO SOCIAL MEXICANO". México 3 de enero de 1978. Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición. 600 pags.
- 11.- Trueba Urbina Alberto: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". México 1941. Talleres Lito-Topográficos Laguna. Tomo I. 418 pags.
- 12.- Trueba Urbina Alberto: "TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL". México 19 de septiembre de 1954. Librería-Herrero Editorial. 419 pags.

B). TEXTOS.

- 13.- Barrón de Morán C: "HISTORIA DE MEXICO". México - 18 de noviembre de 1972. Editorial Porrúa, S.A.- 18a. Edición. 371 pags.
- 14.- Bartra Armando: "REGENERACION 1900-1918". (La Corriente mas Radical de la Revolución de 1910, a través de su Periódico de Combate). Prólogo, Selección y Notas. México 17 de agosto de 1972. Hadise, S.A. 1a. Edición 541 pags.
- 15.- Bayón Maximo Ignacio: "CATORCE LECCIONES SOBRE CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO". varios autores. Uni

versidad de Madrid. Facultad de Derecho. Seminario de Derecho del Trabajo. Sección de publicaciones e intercambio. Gráficas Benzal. Madrid, febrero 10 - de 1965. 373 pags.

- 6.- Cué Canovas Agustín: "HISTORIA SOCIAL Y ECONOMICA-DE MEXICO 1521-1854". México 13 de enero de 1972.- Editorial Trillas, S.A. 3a. Edición. 6a. reimpre - sión. 422 pags.
- 17.- De Gortari Elf: "LA CIENCIA EN LA REFORMA". México 15 de febrero de 1957. Ediciones del Centenario de la Constitución de 1857. U.N.A.M. Centro de Estu - dios Filosóficos. Imprenta Universitaria. 89 pags.
- 18.- "ENSAYOS SOBRE HUMBOLDT". Universidad Nacional Au - tónoma de México. Facultad de Filosofía y Letras.- Seminario de Historia de la Filosofía en México. - Ciudad Universitaria, 2 de abril de 1962. 273 pags
- 19.- I. Madero Francisco: "LA SUCESION PRESIDENCIAL EN- 1910". Reimpresión. México 1972. Editora Nacional. 3a. Edición. 398 pags.
- 20.- Langle Ramirez Arturo: "EJERCITO VILLISTA". México 7 de diciembre de 1961. Instituto Nacional de An - tropología e Historia. 163 pags.
- 21.- López Gallo Manuel: "ECONOMIA Y POLITICA EN LA HIS - TORIA DE MEXICO" México 3 de marzo de 1972. Edito - rial "El Caballito" , S.A. 4a. Edición. 607 pags.
- 22.- Mancisidor José: "HISTORIA DE LA REVOLUCION MEXICA - NA". México, mayo de 1974. Editores Unidos Mexica - nos, S.A. 25a. Edición 367 pags.

- 23.- Mayer Jean: "PROBLEMAS CAMPESINOS Y REVUELTAS AGRARIAS" (1821-1910). México, 15 de mayo de 1973. Secretaría de Educación Pública. Dirección General de Educación Audiovisual y Divulgación. 1a. Edición. 235 pags.
- 24.- Mejía de Zuñiga Raúl: "HISTORIA DE MEXICO". México, Secretaría de Educación Pública. 153 pags.
- 25.- Othón de Mendizábal Miguel: "LA CONQUISTA DE LA TIERRA DE GUERRA". Obras completas. México 1946. - Cooperativa de Trabajadores de los Talleres Gráficos de la Nación. Tomo III. 350 pags.
- 26.- OTS. Capdequi J.M.: "EL ESTADO ESPAÑOL EN LAS INDIAS". 15 de diciembre de 1965. Fondo de Cultura Económica. 4a. Edición, 184 pags.
- 27.- Puiggros España Rodolfo: "LA ESPAÑA QUE CONQUISTO AL NUEVO MUNDO". Buenos Aires, 26 de julio de 1965. Ediciones Siglo Veinte. 2a. Edición. 222 pags.
- 28.- Quirarte Martín: "VISION PANORAMICA DE LA HISTORIA DE MEXICO" México 4 de diciembre de 1967. Librería Porrúa Hnos. y Cía., S.A. 3a. Edición. 245 pags.
- 29.- Trueba Urbina Alberto: "MI PRIMER JORNADA PARLAMENTARIA". México 1941. Imprenta de la Cámara de Diputados. 77 pags.
- 30.- Zarco Francisco: "HISTORIA DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1957". "El Colegio de México". Fondo de Cultura Económica.

C). LEGISLACION.

- 31.- Cavazos Flores Baltazar: "NUEVA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO" Tematizada. México 1975. Editorial Jus, - S.A. 1a. Edición.
- 32.- Lobato Jacinto: "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" In fonavit Juicios Laborales. México, 1976. Revisada- y Actualizada. Librería Teocalli. 1a. Edición.
- 33.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO" Reformada y Adicionada. Méxi- co 1969. 2a. Edición. Editorial Porrúa, S.A.
- 34.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO". México 1970. Editorial Po -- rrúa, S.A., 3a. Edición.
- 35.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge: "NUE VA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" Reformada. Editorial - Porrúa, S.A. 36a. Edición. México 1978.
- 36.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge: "LE- GISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO". México 1978, Editorial Porrúa, S.A. 12a. Edición.
- 37.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge: "LEY FEDERAL DEL TRABAJO" Reforma Procesal de 1980. Mé- xico 1981. Editorial Porrúa, S.A. 46a. Edición.
- 38.- Diario Oficial de la Federación.  
28 de agosto de 1931.
- 39.- Diario Oficial de la Federación.  
17 de abril de 1941.

- 40.- Diario Oficial de la Federación.  
31 de diciembre de 1956.
- 41.- Diario Oficial de la Federación.  
5 de diciembre de 1960.
- 42.- Diario Oficial de la Federación.  
31 de diciembre de 1974.
- 43.- Diario Oficial de la Federación.  
28 de abril de 1978.

D). PUBLICACIONES.

- 44.- "DIARIO DE LOS DEBATES DE LA CAMARA DE SENADORES -  
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS". Año I. Período -  
Ordinario XXII Legislatura. Tomo I. Número 29.
- 45.- "REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO". Organó oficial de-  
la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Méxi-  
co, 1962. 5a. Época. Tomo IX. Número 9 y 10.
- 46.- "REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO". Organó Oficial de-  
la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Méxi-  
co 1964. 5a. Época. Tomo XI. Números 11 y 12
- 47.- "PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO 1980-1982" (proyecto)  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Direc -  
ción General de Información y Difusión. México, di-  
ciembre de 1980. Volumen I.
- 48.- "PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO" 1980-1982 (proyecto)  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Direc -  
ción General de Información y Difusión. México. di-

ciembre de 1980. Vólumen II.

49.-

Iniciativa que el Ejecutivo Federal remitió al H. Congreso de la Unión y que originó las reformas y adiciones. a la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 28 de abril de 1978.