

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

163
200



LA OBLIGACION PATRONAL DE IMPARTIR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CONFORME A LAS REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y A SU LEY REGLAMENTARIA.

T E S I S

Que para optar por el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
P r e s e n t a

ALFONSO NIETO MANCERA

México, D.F.

Noviembre de 1983



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

"La obligación patronal de impartir Capacitación y Adiestramiento conforme a las Reformas al Artículo 123 Constitucional y a su Ley Reglamentaria".

I.- Introducción.

II.- Capacitación y Adiestramiento.

- a).- Análisis Conceptual
- b).- Antecedentes Históricos en el Derecho Laboral Mexicano.
- c).- Análisis comparativo de las experiencias en diversos países de Latinoamérica, sobre Adiestramiento y Capacitación.

III.- Las Reformas al Artículo 123 Constitucional y a su Ley-Reglamentaria, en materia de Capacitación y Adiestramiento.

- a).- Motivos que dieron origen a las reformas en cita.
- b).- Análisis de las Reformas.

IV.- Aplicación de las normas sobre Capacitación y Adiestramiento.

- a).- Estructura y Características del Sistema Nacional-del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- b).- Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas.
- c).- Formulación de los Programas y Sistemas.

Consideraciones Generales.

Conclusiones.

INTRODUCCION

El presente trabajo se ha realizado con el fin de optar por el Título de Licenciado en Derecho, pero ha sido escrito también, pensando en la importancia que tiene en nuestros días -- que las personas tengan una preparación integral que les permita una mejor vida y un mejor desarrollo en su trabajo.

Se viven momentos actualmente de crisis, en todas las esferas, y es la socio-economía la que va a determinar nuestro grado de desarrollo personal.

Así pues, para poder alcanzar un cierto grado de evolución social, es menester contar con un trabajo y para contar con éste es necesario estar preparado.

La preparación de los individuos es la que va a permitir en un momento dado avanzar dentro de la jerarquía laboral, de que se trata, en primera instancia, y una mejor posición social en segunda, permitiendo una mejor retribución económica.

Cobra pues, en nuestros días una importancia capital la capacitación y el adiestramiento comprendiéndose mejor la intención del legislador al elevar, a rango constitucional la obli-

gación patronal de impartir tanto capacitación como adiestramiento, al reformar el Artículo 123 Constitucional apartado "A" y su Ley Reglamentaria.

La obligación de dar capacitación a los trabajadores no es una cosa nueva. Desde 1970 la Ley Federal del Trabajo establecía que los patrones deberían proporcionarla; sin embargo, a partir del 28 de Abril de 1978, fecha en que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre "Capacitación" y Adiestramiento, Seguridad e Higiene, el tema revitalizó su interés e importancia, puesto que, la Ley presenta cambios sustanciales que las empresas deben por obligación tomar en cuenta.

Las reformas en cita contemplan el aspecto de la capacitación del trabajador desde diversos ángulos y señala aspectos sumamente concretos, como son la obligatoriedad de incluirlo en el contrato de trabajo, la necesidad de recabar la aprobación de la Secretaría de Trabajo para los planes de capacitación y el requisito de que toda persona o institución que se dedique a esta área deberá obtener el registro correspondiente.

Las reformas relativas a los contratos y los ascensos de los trabajadores especifican que hay obligación incluir en el

contrato colectivo e individual de trabajo, la indicación de - que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la Empresa. En cuanto a los ascensos y sistema escalafonario, las reformas al Artículo 159 son importantes, ya que establecen que "si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a - aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a - quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad".

El primer aspecto que se aborda es la definición de capacitación y adiestramiento, haciendo para ello un estudio comparativo entre diferentes autores, posteriormente se analizan los antecedentes en nuestro Derecho Laboral, enseguida se hace un breve análisis comparativo de las experiencias en diversos países de Latinoamérica sobre el tema.

En el siguiente capítulo se estudian los motivos que dieron origen a las reformas constitucionales sobre capacitación y - adiestramiento y a su Ley Reglamentaria, haciendo un análisis de las mismas.

En el capítulo que sigue se trata sobre la aplicación de - las normas a que se ha venido haciendo referencia, se ve la es

estructura y características del sistema nacional del empleo, capacitación y adiestramiento, la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas y la formulación de los programas y sistemas.

Asimismo, en el último capítulo se trata el estudio y promoción de la generación de empleos; promoción y supervisión de la colocación de los trabajadores; organización, promoción y supervisión de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; y, registro de las constancias de habilidades laborales.

Por lo anteriormente expuesto, en el presente trabajo se trata de destacar los aspectos que se consideran más relevantes del tema que se trata, a fin de tener una idea más clara y precisa de lo que es y la importancia que merece la capacitación y el adiestramiento.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

a) ANALISIS CONCEPTUAL

En este apartado trataremos de analizar los conceptos de - capacitación y adiestramiento, y creemos que para entender me-
jor tales conceptos, es menester conocer el significado del -
concepto trabajo, ya que se capacitan y se adiestran para el-
trabajo.

" El trabajo es una característica privativa del ser huma-
no. En lo general, el trabajo es el elemento básico de los -
factores productivos que en combinación con la tierra y el ca-
pital genera y produce el total de los bienes y servicios que
una sociedad requiere para la satisfacción de sus necesidades;
en lo particular, el trabajo es una actividad consciente del-
hombre por medio de la cual trata de superar la escasez y - -
tiende a acrecentar la cantidad de bienes destinados a la sa-
tisfacción de sus necesidades ". (1)

Se concibe al trabajo como fuente imprescindible de la pro-
ducción en sus dos manifestaciones; trabajo manual y trabajo-
intelectual, aunque éstas jamás se presentan disociadas, sino
con diferentes grados operativos de predominio, y de su dis-
tinta combinación adoptan entonces diferentes modalidades, co

mo podrían ser : trabajo de invención, creación e investigación, trabajo de dirección, trabajo de organización o trabajo de ejecución. Es esta última modalidad para la cual se utilizan mayormente tanto la capacitación como el adiestramiento, sin que esto quiera decir que no se utilice para las otras.

Daremos algunas definiciones de los conceptos capacitación y adiestramiento, sus propósitos y sus finalidades y veremos también dichos conceptos dentro del marco de la educación permanente.

Generalmente estos términos se confunden a menudo, pero - las diferencias pueden establecerse de la siguiente manera :

" El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos ". (2)

" La capacitación tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es el de proporcionar conocimientos de carácter intelectual, sobre todo - en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud, la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos, y funcionarios

en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante " (3).

" El concepto de capacitación incluye el conjunto de acciones destinadas al desarrollo de las actividades de los conocimientos y de las destrezas utilizadas en las actividades productivas ". (4)

" El adiestramiento consiste de aquellas actividades diseñadas para mejorar el rendimiento en el trabajo que el empleado está desempeñando actualmente o está siendo contratado para desempeñar ". (5)

" Por capacitación de los recursos humanos, se entiende toda acción educativa intencionada, destinada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de la población, para los fines de su participación en las actividades productivas. Dicho de otra manera, capacitación de los recursos humanos se interpreta como sinónimo de educación para el trabajo ". (6)

" Adiestramiento es toda acción intencionada orientada al óptimo desarrollo de las aptitudes del hombre que persigue proporcionar o incrementar los conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas manuales y actitudes, directamente re-

lacionadas con su participación en las actividades productivas ". (7)

Hemos dicho que estos términos se confunden, que incluso se usan como sinónimos y es debido a que ambos nos dan la idea de educación para el trabajo.

Las finalidades y/o propósitos de la capacitación y el adiestramiento se podrían resumir de la siguiente manera :

La capacitación y el adiestramiento tienen como objetivo general la realización plena del hombre; en lo laboral, en lo educativo y en lo económico-social, y proporciona al individuo los medios para enfrentarse a la movilidad ocupacional, al desempleo y a las crisis económicas; y en lo específico tiene como propósito alcanzar la máxima eficiencia en el puesto de trabajo.

La finalidad primordial del adiestramiento es de enseñar al empleado a mejorar su rendimiento para la organización en su trabajo actual o en algún trabajo directamente relacionado con su trabajo actual.

Otra finalidad es la de introducir un nuevo comportamiento o modificar los comportamientos existentes para producir como

resultado un tipo específico de comportamiento.

Es la capacitación dentro de las empresas una fórmula extra escolar del aprendizaje, cuyo propósito fundamental es dotar al personal de los centros de trabajo con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son necesarias para desempeñar su labor y al propio tiempo les permitan mantenerse actualizados ante el reto del creciente desarrollo tecnológico y a la necesidad de ampliar cada vez más las capacidades del hombre.

El adiestramiento tiene como propósito fundamental proporcionar al trabajador, sin importar su nivel ni su escolaridad, los conocimientos, habilidades y actitudes que le son indispensables para relizar con eficacia las funciones que exige su puesto de trabajo.

La gran similitud que existe entre capacitación y adiestramiento, después de haber visto algunas de sus definiciones es sin lugar a dudas la educación, es decir, el proceso enseñanza-aprendizaje.

Es este proceso la realización objetiva, o sea, la forma en que se lleva a efecto la capacitación y el adiestramiento. Es por eso que se hace necesario contemplar estos conceptos -

dentro del marco de la educación,

EL ADIESTRAMIENTO Y LA CAPACITACION DENTRO DEL MARCO DE LA
EDUCACION PERMANENTE.

El adiestramiento, entendido como el proceso psicosocial - que permite al individuo adquirir conocimientos, habilidades - intelectuales, destrezas, actitudes y habilidades sociales, - útiles para adaptarse a las condiciones y tareas propias de - un puesto de trabajo; no es, una práctica instructiva de re - ciente creación y cuya importancia como hecho educativo no - tiene trascendencia.

La verdad es que el adiestramiento como proceso de desarro - llo psicosocial de individuos y grupos en el ámbito laboral, - ha sido un ingrediente esencial en la marcha de la civiliza - ción.

El adiestramiento situado en el contexto laboral fue la - fórmula que permitió a los hombres transferir sus conocimien - tos, habilidades y destrezas de generación en generación, - coadyuvando al desarrollo de los pueblos no sólo en lo que se refiere a labores artesanales, agrícolas o pecuarias, sino - también en tareas relacionadas con la administración pública, la industria o el comercio, entre otras.

Dentro del contexto educativo, el adiestramiento y la capacitación en sus inicios escapó al control de los sistemas que, de acuerdo a las condiciones económico-políticas de cada país, se fueron conformando para organizar y administrar la tarea educativa y todo lo que ésta implicó (Universidades, Escuelas, Maestros) que en la actualidad se conocen como sistemas educativos formales o escolares y que tienen como función primordial -prepara. al individuo para la vida- ofreciendo para ello generalmente, dos o más ciclos escalonados de educación- (básico, medio, superior) cada uno con diversos niveles, y todo un aparato educativo integrado por profesores, escuelas y planes de estudio como elementos básicos.

Esta cierta separación, circunstancial más que premeditada, entre el adiestramiento la capacitación y el sistema educativo formal propició el desarrollo de un sistema de enseñanza - aprendizaje cuyo hecho educativo fundamental fue (y sigue - siendo) el que una persona experimentada enseñaba sus conocimientos, habilidades y destrezas a un novato quien después de ese periodo de adiestramiento (en ocasiones de larga duración) se convertía en semicalificado, calificado o experto.

Cabe notar que este hecho educativo no generó estudios amplios desde el punto de vista psicológico y pedagógico, como ha sucedido con el correspondiente hecho en el sistema esco -

lar. Es hasta tiempos recientes cuando pedagogos y psicólogos se han avocado al análisis del aprendizaje de los adultos en el trabajo.

En el terreno educativo, el adiestramiento ha superado la vieja concepción que la identificaba con el aprendizaje de destrezas, actualmente es aceptado como una forma de educación de adultos, cuyo fin primordial es el desarrollo de conocimientos, habilidades intelectuales y sociales, destrezas y actitudes necesarias para el desempeño del trabajo, en toda la gama de especialidades, ocupaciones, oficios y puestos de trabajo que se dan en cualquiera de los sectores de la economía.

Enmarcado por la educación de adultos, el adiestramiento ha evolucionado metodológicamente hasta niveles de competencia con el desarrollo logrado por la educación de niños y jóvenes, cuya transformación metodológica se inició históricamente más temprano.

Los educadores de adultos, avocados al adiestramiento y a la capacitación de los individuos en el trabajo, al aceptar el reto de modificar las habilidades obsoletas de los trabajadores y llegar al punto de propiciar en ellos el aprendizaje de actitudes, conocimientos y destrezas acordes con los nue -

vos sistemas de producción y con las implicaciones tecnológicas de los mismos, demostraron que la preparación escolar y universitaria no es la única forma de educación ni la solución ideal para darle al individuo la capacidad de integrarse exitosamente al trabajo, esta idea se refuerza constantemente con los triunfos que paulatinamente logran los educadores de adultos al desarrollar programas de adiestramiento y capacitación en las mismas organizaciones industriales, aplicando la fórmula conocida como "Adiestramiento en Planta".

La reflexión sobre el significado social y pedagógico del adiestramiento, lleva a los educadores a cuestionar el fin de la educación escolar y universitario, preparar para la vida adulta debería de dejar de ser el propósito de la educación. Los educadores de adultos comprobaban cada vez que desarrollaban una acción de adiestramiento que la educación era un proceso continuo y paralelo a la función productiva de los individuos.

A la luz de los logros alcanzados por los educadores de adultos, la premisa de que se pueden fijar cometidos educativos de una vez para siempre resultaba falsa. El ser humano como elemento de la sociedad se encuentra en un proceso constante de crecimiento y expansión que tiende a generar en él necesidades de educación a cualquier edad y en cualquier acti

vidad a la que se dedique, por ello surgió la necesidad de replantear y diversificar incesantemente la teoría y la práctica de la educación, ajustar sus objetivos y finalidades y mantener al día el contenido de la misma, en otras palabras darle un sentido nuevo al concepto mismo de la educación y del hecho educativo.

La labor realizada por los educadores de adultos fuera del sistema escolar contribuyó enormemente a transformar el concepto tradicional de educación, que como ya se dijo anteriormente estaba identificado con el de escuela o sistema escolar. Al mismo tiempo dieron calidad de hecho educativo al adiestramiento, sentaron las bases para darle carácter de disciplina-científica al proceso de aprendizaje en el adulto, ubicaron al adiestramiento y a la capacitación dentro del marco de la educación de adultos y sobre todo, al analizar las implicaciones sociales del adiestramiento como hecho educativo, lo identifican con el concepto de educación permanente.

Tratar de entender el papel del adiestramiento en el contexto de la educación permanente es reconocerle calidad ya no pedagógica sólomente sino social. Es decir, situar al adiestramiento como un factor importante de cambio social al propiciar una mejor realización del trabajo y una fuerza de trabajo mejor capacitada, lo que redundará en mejores y mayores pro-

ductos. Pero también el adiestramiento es un elemento que de manda asignación de recursos materiales, humanos y financie - ros, indispensables para facilitar la reconversión profesio - nal lo que conlleva transformaciones en los sistemas y las or - ganizaciones, no sólo los dedicados a la educación, sino los - productivos, los generadores de bienes y servicios.

En este punto es necesario aclarar que el nuevo concepto - de educación permanente propone para las organizaciones pro - ductivas una amplia responsabilidad educativa que pudiera, a - simple vista, parecer una incongruencia, por no ser ese el - fin para el que se crea una empresa, pero que sin embargo en - algunos casos ya se cumple en grado similar al de una escuela.

Tal vez este postulado pudiera pasar inadvertido si no fue - ra por las implicaciones que genera en las relaciones inter - empresariales y de éstas con los organismos propiamente educa - tivos. Al respecto Faure (8) dice : "Para poder responder - a sus obligaciones crecientes, la educación necesita el con - curso de otras instituciones, en especial de los estableci - mientos llamados a emplear la mano de obra formada. Los mo - dos de participación y el reparto de las tareas difieren con - siderablemente de unos países a otros, aparte de aquellos en - los que la formación viene suministrada principalmente por - las empresas, pero en todos tiende a imponerse una estrecha -

colaboración",

Así como esta, hay numerosas implicaciones sociales y pedagógicas derivadas de la comprensión del adiestramiento y sus relaciones con el concepto de educación permanente.

A nivel mundial, se reconoce ampliamente la influencia de las experiencias en educación de adultos y adiestramiento han tenido en la concepción de la educación permanente. Pero como en todo proceso social, la interacción de los elementos - que intervienen en un fenómeno se influyen mutuamente.

En el caso de la educación permanente y el adiestramiento, se observan ya las primeras manifestaciones de la influencia que el concepto de educación permanente tiene sobre la teoría y práctica del adiestramiento.

"Parece que la influencia ejercida por la misma evolución del adiestramiento en el surgimiento del concepto de educación permanente se revierte sobre aquél. El adiestramiento contribuyó a formar el concepto de educación permanente; pero éste, al concretarse como una teoría educativa integradora y visionaria del futuro, abraza al adiestramiento y tiende a proyectarla con un sentido social y pedagógico acorde con las realidades del mundo actual". (9)

b) ANTECEDENTES HISTORICOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

El capacitar y adiestrar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la Epoca de la Colonia en donde se registran actividades en esta materia.

El método de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona, experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades, por lo tanto, aunque debe considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

Desde entonces, la capacitación y el adiestramiento como proceso de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ellos.

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expan-

sión de las empresas.

Por ello fueron apareciendo diversas exposiciones legales que pretendieron reglamentar el fenómeno : En 1870, el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje; en 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su Título Tercero al contrato de aprendizaje; con la nueva Ley Federal del Trabajo (1970) se suprime el contrato de aprendizaje y se establece, a través de la Fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores.

Sin embargo dichas disposiciones no dejaron de ser un bello principio retórico, fundamentalmente porque no existía la contraparte legal que exigiera su observancia.

Desde principios de siglo se han hecho intentos, a fin de preparar a los trabajadores. Las primeras actividades en ese sentido fueron realizadas por Ricardo Flores Magón -quien es considerado como ideólogo del movimiento social del país- las cuales quedaron plasmadas en los textos del periódico regeneración. La tarea fundamental de esa publicación era orientar, educar cívicamente al pueblo, adoctrinarlo, crear una conciencia de las condiciones de su situación e inculcarle un espíritu rebelde de permanente inconformidad.

Tiempo después, en Septiembre de 1922 se dió el primer intento formal de preparar a los trabajadores con la creación de la Casa del Obrero que un año más tarde se convirtió en la Casa del Obrero Mundial. En esta institución tuvieron cabida trabajadores de distintas actividades, sobresaliendo las manuales y contando con la colaboración de destacados intelectuales.

Posteriormente, se creó la Confederación Regional Obrero - Mexicana (CROM) y se realizaron algunos intentos para impulsar la educación obrera, sin que hubiera resultados satisfactorios. Es hasta 1936 con la fundación de la Confederación de Trabajadores de México cuando se establecen los lineamientos de la educación obrera. En un principio se limitó a recopilar experiencias mediante la celebración de eventos limitados. Sin embargo, ante la necesidad de preparar a los trabajadores, en la 53 Asamblea General Ordinaria del Consejo Nacional, celebrada en 1955, se decidió crear el Consejo Nacional de Educación como órgano encargado de llevar a cabo esta tarea.

Durante la vida de ese organismo se integró un sistema de filiales, los Consejos Estatales de Educación, los cuales estaban subordinados a todas y cada una de las organizaciones de tipo estatal y regional. Paralelamente, se procedió a - -

constituir diversos centros de capacitación sindical; se establecieron programas de radio que abordaban temas relacionados con actividades sindicales y aspiraciones de los trabajadores. De igual forma hubo importantes contribuciones para fundar escuelas de artes y oficios para los trabajadores y sus hijos.

A pesar de los esfuerzos iniciales no fue posible cumplir eficazmente con las metas planteadas. Al iniciarse la década de los 60s. se hizo notoria la disparidad entre el creciente desarrollo industrial y el insuficiente número de trabajadores debidamente preparados, por lo cual se consideró que era necesario reforzar las tareas de la capacitación, mediante la participación de las organizaciones obreras y del sector industrial. Al efecto, en Diciembre de 1963 por Decreto Presidencial, se creó el Consejo Nacional de Fomento de Recursos Humanos para la Industria,

Este organismo se fijó entre sus objetivos recomendar la creación de centros de capacitación y la impartición de cursos de adiestramiento para el trabajo industrial; sugerir medidas para preparar y adiestrar a la mano de obra y al personal técnico y administrativo. Asimismo, organizar un programa nacional orientado a mejorar los medios educativos destinados a preparar los recursos humanos. Durante el sexenio del Presidente Luis Echeverría Alvarez, este organismo se integró

a la Secretaría de Educación Pública y se le otorgó la facultad de coordinar las actividades del servicio nacional de - - orientación vocacional de la bolsa de trabajo del Servicio Social y del Programa Escuela - Industria, así como aumentar - - sus relaciones con el Centro Nacional de Productividad y ARMO.

Cabe señalar que con anterioridad se había creado el Centro Nacional de Productividad, que básicamente ha cubierto el área de adiestramiento, con la gran limitante de haberse circunscrito al área metropolitana del D.F. Asimismo, figura el Instituto de Educación Obrera, fundada en 1962 con el propósito de procurar la instrucción y la educación sindical de los trabajadores, contribuir a su cultura, así como orientar y - - formar en el aspecto profesional.

Este organismo, está encargado de la dirección y coordinación de las actividades correspondientes para lograr el desarrollo integral de los trabajadores en materia de educación - sindical y cívica, orientación vocacional capacitación técnica e industrial y, en general, la formación profesional.

En resumen, a pesar de los importantes esfuerzos dedicados a la formación de recursos productivos, se puede afirmar que el panorama general en la materia es bastante complejo e incoherente. No es posible hablar de un sistema, sino de una se-

rie de subsistemas que dependen en gran medida de su origen - administrativo, área de aplicación y fuente de financiamiento; aunque por otra parte, en muchas ocasiones también influye el sector a que se destine,

Así, en el sector agropecuario, por cuestiones de orden - histórico, político y social la acción gubernamental es predomnante. Sin embargo las numerosas y diversas instituciones - y dependencias relacionadas con ese sector han realizado innum - merables trabajos que difícilmente podemos decir, estuvieron - unificados. La formación de recursos se efectúa de acuerdo a las necesidades de cada dependencia oficial que participa en - la producción, industrialización y distribución de los produc - tos del campo.

En el sector industrial existe un conjunto de institucio - nes públicas y privadas que satisfacen las necesidades del - personal calificado. Junto al sector escolar tradicional han surgido secundarias e institutos técnicos y universidades; se creó un subsistema para preparar mano de obra calificada y se - mi-calificada a través de los centros de capacitación para el trabajo industrial (CECATI, CENETI), y otras dependencias in - cluídas en el plan escuela - industria.

Además dentro de las empresas y organismos del Estado fun -

cionan diversos centros en los que se imparten cursos para ca
pacitar y adiestrar a la mano de obra : El Seguro Social, El
Centro Nacional de Productividad, El Sistema Nacional de - -
Adiestramiento Rápido de Mano de Obra, así como los propios -
de C.F.E. y PEMEX entre otros.

Existe otro subsistema que está formado por una serie de -
escuelas, academias, centros e institutos de muy diversa índo
le que según ellos preparan desde una secretaria ejecutiva- -
hasta técnicos en diesel, electrónica, mecánica y dibujantes.
También dentro de las grandes empresas que cuentan con recur-
sos hay sistemas de capacitación para sus trabajadores y em -
pleados como es el caso de las plantas automovilísticas, labo
ratorios, productos alimenticios, Etc.

Lo anterior demuestra de manera general la confusión y disg
persión que existe en materia de capacitar a los recursos hu-
manos, pero sobre todo hay que señalar el enfoque tradicional
con que se ha abordado el problema : Adecuar los recursos- -
con su empleo, lo cual significa una concepción economicista.

Los esfuerzos realizados en materia educativa son muchos y
variados, sin embargo la orientación de la misma ha estado, -
en cierta medida, en contraposición con las necesidades rea -
les del país. Las profesiones de tipo clásico siguen gozando

de prestigio, existe poco interés en las relaciones con la -
economía y menos con la técnica lo cual explica en parte, que
en lugar de reformar a fondo la estructura educativa, sólo se
ha ideado la construcción de sistemas diferentes y paralelos,
lo que ha provocado que el sistema escolar parezca estar inte-
grado por acciones de naturaleza diferente.

Cabe apuntar, que el movimiento obrero organizado puede -
desempeñar un papel de gran importancia en el establecimiento
de un sistema nacional de capacitación obrera, en coordina- -
ción con las entidades del Gobierno Federal relacionadas con-
la materia en el cual los trabajadores plantearían los linea-
mientos generales por rama económica de actividad. Y en parti-
cular, las organizaciones sindicales pueden organizar reunio-
nes a nivel de secciones, en las que se promueva la idea de -
capacitar a la mano de obra como una vía para aumentar la pro-
ductividad y el bienestar de los trabajadores que se traduce-
en un bienestar social común.

La capacitación puede partir de habilidades y destrezas, -
de cambios de actitud..., pero, sin duda alguna, reestructura
con la eficiencia adquirida, su propia e íntima naturaleza. -
Transformación que llega a mejorar la personalidad, que revi-
sa el sustrato profundo de sus valores culturales en perfiles
de nuevos alcances y concepciones y extiende el horizonte de-

los ámbitos ambientales, más allá de un concepto escueto y claro de la nueva adquisición de posibilidades de eficiencia en las tareas comunes y ordinarias.

La educación de adultos no debe concretarse a la enseñanza tradicional, sino extenderse a todas las actividades del hombre como miembro de la sociedad. Debe convertirse en una educación permanente, que genere la preocupación en el hombre por integrarse al medio social.

Para lograr tal objetivo es necesario establecer, en el medio laboral, la capacitación del personal, para propiciar el cambio que conduzca al armónico desempeño de las funciones o actividades en las instituciones a las cuales se sirva.

"La capacitación es pues, un proceso permanente de aprendizaje; y debe ser el medio para perfeccionar al personal de trabajo y propiciar una administración ante los cambios sociales" (10)

c) ANALISIS COMPARATIVO DE LAS EXPERIENCIAS EN DIVERSOS PAISES DE LATINOAMERICA, EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.* (11)

La organización internacional del trabajo, a iniciativa de varios países latinoamericanos, estudió la posibilidad de establecer una oficina especializada en formación profesional y, de conformidad con un acuerdo celebrado con el Gobierno de la República del Uruguay, fue creado en 1964 el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), con sede en Montevideo.

Los principales objetivos que se propuso alcanzar el CINTERFOR fueron :

- Promover una colaboración permanente y activa entre las instituciones de formación profesional del continente.
- Fomentar y realizar investigaciones, estudios, seminarios y reuniones técnicas sobre los métodos de planificación, organización, administración y evaluación de las diferentes modalidades de formación profesional.
- Reunir, clasificar y divulgar la documentación sobre la formación profesional que sea de interés para los países del continente y editar textos de instrucción para uso -

general, cuando se considere conveniente.

- Contribuir a que se establezcan relaciones dinámicas entre las instituciones de formación profesional y los organismos de planificación y ejecución de los programas de desarrollo educacional, económico y social, con el objeto de propender al logro del pleno empleo.

- Estudiar y proponer nuevas formas de colaboración entre la O.I.T. y las instituciones de formación profesional.

Para que el CINTERFOR estuviera en aptitud de cumplir con sus objetivos tenía, necesariamente, que acudir a experiencias ya vividas, a fin de transmitírselas a los países del área.

Para ello, analizó las experiencias de Brasil, Argentina, Colombia y Venezuela, entre otras, que venían funcionando de tiempo atrás.

María Angélica Ducci, en su ensayo "Proceso de la Formación Profesional en el desarrollo de América Latina" señala que en 1942, el Gobierno de Brasil, convencido de la bondad de organizar un plan nacional de formación profesional y de la responsabilidad que en ello incumbe a las empresas, ins

tituye un impuesto especial sobre ellas, a efecto de crear y sostener centros de formación de tiempo parcial, destinados a proporcionar instrucción técnica obligatoria a los menores de 18 años, empleados por las empresas con carácter de apéndices en una ocupación calificada, a ofrecer posibilidades de formación, más o menos completa, por una parte a los jóvenes asalariados y, por otra, a las personas adultas de las empresas. - La cuantía del impuesto (1% del total de la nómina salarial) - proporciona fondos importantes para el desarrollo de dichos - medios de formación. En 1942, la Confederación Nacional de - la Industria, y en 1946, la Confederación Nacional del Comercio, recibieron el encargo de organizar y administrar estos - nuevos medios de enseñanza, dando cuenta de su gestión al Ministro de Educación Sanidad.

Nacían así las dos primeras instituciones especializadas - de formación profesional en América Latina : El Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) y el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC).

Entre tanto, en Argentina, el Ministerio de Trabajo y Previsión recibió, en 1944, atribuciones en materia de formación profesional. Se crea así, como un organismo especial que depende de dicho Ministerio, la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP), que tiene la responsabi

lidad de organizar medios de formación para facilitar a la economía nacional la mano de obra que necesita y la de aprobar y controlar los medios creados por las empresas y por las asociaciones de empleadores, con especial dedicación a la formación de adolescentes que comenzaba a operar bajo el reciente reglamento de aprendizaje de menores. La CNAOP tiene un presupuesto especial proveniente del impuesto de aprendizaje que deben pagar a razón del 1% de la nómina de sueldos y salarios, todas las empresas industriales del sector privado.

La creación de estas tres instituciones, que constituyen los hitos fundamentales de la formación profesional latinoamericana en la década del 40, señalan el punto de partida en que habrían de inspirarse progresivamente el resto de los países del Continente al concretar el surgimiento de sus instituciones especializadas de formación profesional.

Sin embargo, pasaron casi 15 años antes de que Colombia diera vida al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), creado en 1957, y dos años más para que Venezuela siguiera el camino con la fundación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), en 1959.

El SENA nació en Colombia como culminación de las inquietudes que removían al Ministerio de Trabajo, a instancias de

organizaciones de trabajadores, para instaurar un sistema de formación profesional que diese respuesta a las crecientes exigencias del desarrollo industrial. La colaboración de la OIT y la estrecha vinculación con las experiencias del SENAI de Brasil, habían contribuido a cristalizar esta aspiración, que adquirió así muchas de las características de sus inspiradores. El SENA nació, al igual que sus predecesores, decididamente orientado al aprendizaje de menores, aunque su ley orgánica dejaba sentado como propósito adicional, la capacitación de trabajadores adultos, fundamentalmente a través de la complementación, en todos los niveles de la jerarquía ocupacional. La nueva institución colombiana, dependiente del Ministerio de Trabajo, se financiaba con un impuesto del 1% sobre la nómina salarial pagadas por las empresas, pero introducía una novedad : sus servicios abarcaban los tres sectores de la economía, con lo cual todas las empresas sobre un mínimo prefijado de capital y de trabajadores, cotizaban al SENA. También el INCE de Venezuela tuvo, desde un principio, la atendible ambición de promover la formación profesional de los trabajadores de todos los sectores económicos del país.

El INCE nació vinculado jerárquicamente al Ministerio de Educación y, por ello, sus cometidos se encontraron más ligados a la labor educativa propiamente tal, según indica su propio nombre. En la ley de creación del INCE quedaron estampa-

dos objetivos tales, como los de luchar contra el analfabetismo y contribuir al mejoramiento de la enseñanza primaria.

Pese a esta declaración inicial, el INCE se encontró en su primera etapa en aquella actividad reconocida e indiscutida - hasta entonces como correspondiente a la formación profesional, dando preferencia al aprendizaje; pero tenía ya en su mano la base legal que daría plena legitimidad a los programas - no tradicionales que emprendió especialmente en su segunda - etapa, esto es, de 1974, en adelante.

EL INCE adoptaba además la fórmula ya tradicional de financiamiento, pero agregándole una contribución de los propios - trabajadores. Se sumaba así al aporte de las empresas, que - alimentaba el grueso de su presupuesto, la aportación financiera del sector laboral. Cuenta además con una contribución directa del Estado, cuyo peso relativo es de escasa cuantía.

A pesar de todas las diferencias existentes entre sí, las cinco instituciones pioneras que tomaron a su cargo la ejecución de programas de formación profesional con sus respectivos países, ponen de manifiesto ciertas características comunes, que contribuirían a generar un modelo de institución que más tarde sería la pauta bajo la cual habría de surgir, con - variaciones diversas, el resto de las instituciones de este -

género en la región.

En la vida de la formación profesional en América Latina, - la década de los años 60s. puede considerarse un periodo de - trascendental importancia. Las instituciones de formación - profesional que se habían creado años antes en los países ya - citados, se hacen fuertes, se consolidan técnicamente, defi - nen un campo de acción que les pertenece y ganan un lugar re - conocido y destacado en sus respectivos países. A su vez, se generaliza la impresión de que las soluciones que habían en - contrado estos países para calificar la mano de obra de acuerdo a las exigencias de su desarrollo, constituye un modelo - que vale la pena difundir e imitar. De este modo, la crea - ción de órganos especializados de formación profesional de - gran autonomía y de cobertura nacional se convierte en una as - piración latente en muchos países de la región. Varios de - ellos ven fructificar sus esfuerzos durante esos años y crean, bajo diversas fórmulas de arraigo institucional, entidades de - dicadas a la formación profesional. Más adelante serían se - guidos por otros, donde instituciones de este tipo vieron la - luz en los primeros años de la década del 70.

Sin duda, la Organización Internacional del Trabajo funcionó como elemento catalizador en estas decisiones. Desde ha - cía varios años, misiones de expertos habían colaborado con -

los gobiernos latinoamericanos en la ejecución de proyectos - que incluían como componente importante, si no primordial, la formación profesional, normalmente para sectores determinados de actividad que eran considerados por los respectivos países como estratégicos para su desarrollo. Estas experiencias, sumadas a la acción ejemplarizadora como instituciones tales como el SENAI y el SENAC, el SENA y el INCE, contribuyeron a - convencer a los países que era necesario organizar la formación profesional sobre una base sistemática, de tal manera - que más allá de dar una respuesta rápida y eficiente a las carencias de mano de obra calificada, que ya se advertían entorpeciendo la marcha del desarrollo, se pudiese planificar la - formación de los recursos humanos a mediano y largo plazo.

La mayor parte de los países optaría por una institución - especializada concebida fuera de los marcos del sistema de - educación regular. Si debiera hablarse de un modelo latinoamericano de formación profesional que tuvo vigencia hasta épocas recientes, tendríamos que ubicar como su característica - más clara, el hecho de que se haya consolidado en instituciones especializadas que nacieron y prosperaron mucho más vinculadas al mundo del trabajo que al de la educación. Escapan - a este rasgo distintivo y determinante los modelos elegidos - por Argentina y Uruguay, países donde la formación profesional fue anexada a la educación técnica, de tal modo que insti

tuciones dedicadas a esta última absorbieron a las funciones que en los demás países merecieron la creación de entes especializados.

En Argentina, se reorganizaron la formación profesional y la educación técnica en 1959 creándose el Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET). Se asignó a ese organismo la misión de satisfacer en cantidad y en calidad las necesidades de recursos humanos a nivel de técnicos medios y operarios calificados, brindando no sólo la formación técnico-profesional sino además la educación integral de sus educandos. Quedaba así superada la antigua CNAOP y la formación profesional se adosaba a la educación técnica, con una perspectiva mucho más escolarizada.

Un patrón semejante databa ya desde 1942 en el Uruguay, bajo la forma de la Universidad del Trabajo (UTU). En ambos casos, se trata de entes descentralizados y autónomos, bajo la jurisdicción de los ministerios de educación, que asumieron la formación profesional como una acción complementaria a la de educación técnica que constituyó, y constituye hasta hoy, su quehacer fundamental.

Es notable que en el cuadro latinoamericano, sólo estos dos países hayan optado por una fórmula como la descrita. Di

versos factores pueden haber influido en ello. Por una parte, tanto Argentina como Uruguay recibieron desde el siglo XIX - grandes contingentes de inmigrantes europeos, que significaron para ambos una fuerza de trabajo por lo general ya calificada y que asumió un papel protagónico en la actividad industrial del país.

Por otra parte, el panorama educativo de estos países luce caracteres diferentes a los de la mayoría de los países latinoamericanos. En primer lugar, los niveles de escolaridad alcanzados por la población superaban con creces al promedio latinoamericano; en segundo lugar, la amplia cobertura de los sistemas de educación regular y los niveles relativamente altos de ingresos en la población permitieron a los gobiernos del Plata extender la enseñanza primaria; en tercer lugar, la educación se convirtió en un instrumento de movilidad social y se le consideró (quizá con cierto optimismo) como uno de los motores del desarrollo económico. En consecuencia, incluir a la formación profesional en la educación regular pudo haber sido la manera sensata de acercar hacia el trabajo manual a una población que lo desdeñaba. Asociada a la educación técnica, la formación profesional se dignificaba ante una cliente ávida de educación, como vehículo de ascenso social. Además, la enseñanza técnica, a diferencia de lo que sucedía en otros países, estaba al alcance de muchos y, por

lo tanto, se le consideraba la forma lógica y asequible de capacitarse para las ocupaciones calificadas, quedando a la formación profesional un campo residual de perfeccionamiento, especialización y reconversión.

La tendencia prevaleciente en la mayoría de los países emanaba a las claras de las instituciones creadas en Brasil, Colombia y Venezuela, las cuales daban ya un espectro más o menos amplio de posibilidades que, bajo distintas combinaciones, influiría en las opciones que eligieron países como Perú, Costa Rica y Chile en la primera mitad de la década del 60, y luego Ecuador, Nicaragua, Bolivia, Guatemala, Honduras y Paraguay en los umbrales del 70.

En 1961 se creó, en Perú, el Servicio Nacional de Aprendizaje y Trabajo Industrial (SENATI). En línea establecida por el SENAI, el SENATI se circunscribió por definición al sector industrial, pero bajo el carácter de una institución pública, dependiente del Ministerio de Industrias. Su Objetivo primordial giró en torno al aprendizaje de menores, función que tenía por meta proporcionar a la industria peruana la nueva mano de obra que estaba recibiendo. La formación de adultos se mantuvo por bastante tiempo supeditada a los espacios y tiempos libres que dejaba el aprendizaje, y fue organizada como labor complementaria. Años después, en 1974, el SENATI, por-

expreso mandato legal, absorbió también la formación para el turismo; pero ello sólo perduró hasta la nueva modificación de 1977, fecha en que vuelve a concentrarse en forma exclusiva en el sector industrial.

El SENATI adoptó la pauta de financiamiento que ya hacía escuela en las instituciones de formación profesional, salvo que en su caso las empresas aportantes pertenecían sólo al sector industrial, ya que eran las únicas beneficiarias de la mano de obra formada. A su vez, incorporó a su Consejo Directivo representantes del sector laboral y, sobre todo, del sector empleador, a través de la sociedad nacional de industrias, órgano al cual la labor del SENATI estaría fuertemente asociada.

En 1962 el Salvador creó el Departamento Nacional de Aprendizaje dentro de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, destinado inicialmente al aprendizaje para el sector industrial. Más adelante se convirtió en Departamento Nacional de Mano de Obra y se le asignó competencias más amplias en materia de formación profesional y de colocación de mano de obra.

Costa Rica estableció, en 1965, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), institución pública semiautónoma de características organizativas muy similares a las del SENA de Co -

lombia. En los aspectos formales, lo distingue del SENA su vinculación orgánica con el Poder Ejecutivo, la cual se da a través de la Presidencia de la República y no del Ministerio de Trabajo como es el caso de la institución colombiana; se distingue además porque las empresas del sector agropecuario están exentas de contribuir al financiamiento de la entidad.

Sin embargo, la cobertura del INA alcanza a los tres sectores económicos y ello plantea un interesante fenómeno de redistribución de ingresos que poco a poco iría haciéndose notar en las diversas instituciones de formación profesional de América, en favor del sector agropecuario, hasta entonces escasamente atendido por entidades ocupadas en dar respuesta a crecientes demandas de los sectores secundario y terciario.

El INA surgió como la respuesta del Gobierno de Costa Rica a las insatisfechas demandas de mano de obra calificada para abastecer el proceso de industrialización que planteó la política de integración Centroamericana y, más concretamente, la incorporación del país al mercado común Centroamericano. En este sentido, Costa Rica fue el primer país de América Central en organizar la formación profesional. Los propósitos originales del INA, centrados en el aprendizaje como modalidad operativa, se orientaron lógicamente al sector industrial y esta situación prevaleció hasta comienzos de la década del-

70, en que sobreviene una reformulación de la política institucional que marcó renovados caminos en materia de campos de competencia.

En Chile se había creado, en 1960, el Departamento de Formación Profesional del Servicio de Cooperación Técnica - - - (SERCOTEC), dependencia de la Corporación de Fomento de la - - Producción (CORFO), como un primer paso hacia la creación de un organismo permanente y nacional de formación profesional; en cuanto tal, el SERCOTEC fue el prepulsor del Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP), que vió la luz - en 1966.

El nuevo organismo fue financiado por el presupuesto nacional, canalizado a través del Ministerio de Economía, con lo - cual se abría una modalidad distinta a la puesta en práctica - por las instituciones de formación profesional existentes en la región. Si bien el INCE y el INA contaban con un aporte - adicional del Estado, y el INCE incluso con una contribución - de los trabajadores, el INACAP, es -si se exceptúan el CONET y la UTU- el primer organismo de formación profesional directamente costeadado por el sector público para atender las necesidades de capacitación de los preceptores de actividad económica. El Gobierno reconoce, a través de la CORFO, su responsabilidad en la formación de recursos humanos calificados y -

de esta manera, INACAP nace vinculado a una agencia de fomento al desarrollo, que tiene que ver con la planificación del mismo y que canaliza sus esfuerzos fundamentalmente a través de la promoción de la industria. Ello daría a INACAP un sello distintivo que se tradujo en un estrecho lazo con las políticas de desarrollo impulsadas por el Gobierno, y en una atención preferente al sector manufacturero, punto de relieve en la expansión económica del país.

INACAP recogió los desafíos de sus antecesores en otros países de América y abordó las tres líneas de trabajo que ya se hacían tradicionales : aprendizaje de menores, formación de trabajadores adultos y formación en la empresa. Pero, a diferencia de ellas, estableció desde sus comienzos un programa para la formación de técnicos de nivel medio, con equivalencia en el sistema de educación regular, con lo cual se vinculaba de un modo funcional a la enseñanza superior.

De todo lo anterior se desprende que, a pesar de que los esfuerzos latinoamericanos de que sus esquemas de formación profesional adquiriesen un enfoque sistémico, la inercia de las concepciones tradicionales los ataron a planteamientos institucionalizados, que demandaban un fuerte presupuesto, obteniendo a través de un impuesto directo; una plantilla de personal extremadamente alta; sistemas de enseñanza marcada -

mente escolarizados; y una notoria falta de capacidad de atención a las necesidades de formación de la fuerza de trabajo.

EL CASO DE MEXICO

Curiosamente, México no había participado, cuando menos - - significativamente, en este movimiento latinoamericano.

Tal parece ser, que el contrato de aprendizaje había venido siendo la manera natural de la capacitación en nuestro - - país. Sin embargo, por el mal uso que se le dió, al sector obrero organizado pugnó por la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, eliminar a esta fórmula de contratación de mano de obra barata.

A partir de ese año, 1970, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se iniciaron las tareas que, aprovechando - las experiencias nacionales y las internacionales, culminarían con el establecimiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Dicho sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente participativo; y estar dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales, sin necesidad de -

variar su estructura.

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

Se señala que el tiempo que se destine a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, debe estar comprendido, por lo general, dentro de la jornada de trabajo y considera como excepciones a esta regla, el que las partes de la relación laboral pacten en forma distinta y el que se trate de un trabajador que desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe.

Desde un punto de vista operativo, el sistema preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de cada empresa o establecimiento y concluye, en el último nivel, con la presencia de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación es : Unidad-

Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Se señala como atribución básica de dicho organismo el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el que se integra con cuatro renglones de semejante relevancia y que en plan óptimo deben de entenderse íntimamente relacionados : El estudio y promoción de la generación de empleos; la promoción y supervisión de la colocación de los trabajadores; la organización, la promoción y supervisión de la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores; y la existencia de registros especiales.

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

Para una correcta vinculación entre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, se considera la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento -

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

Se señala que los patrones podrán dar cumplimiento a su obligación proporcionando la capacitación o el adiestramiento dentro de la empresa o fuera de ella, con su propio personal o contratando instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados en la elevación de las aptitudes de la mano de obra. A pesar de que las posibilidades citadas dan flexibilidad al dispositivo previsto, se estimó conveniente -

consignar que el patrón puede cumplir la obligación de referencia, adhiriéndose a aquellos sistemas generales de capacitación o adiestramiento que la autoridad competente, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, decida establecer.

Mención especial merece la disposición que establece la importancia gradual de los distintos factores susceptibles de influir en el ascenso de los trabajadores, vinculando directamente la capacitación o adiestramiento con el derecho a cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor de 30 días, así como los puestos de nueva creación.

En la participación que se otorga a las Entidades Federativas, se propone que el Legislador confiera a los Gobernadores la facultad de presidir el Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, en virtud del contacto que ellos tienen con todos los centros de trabajo de su jurisdicción y el conocimiento profundo de los problemas que se suscitan en ellos; así como por la oportunidad de aprovechar la experiencia que las administraciones estatales han acumulado.

En resumen, se fijan derechos y obligaciones; se estable cen procedimientos y se dispone la creación de órganos a los cuales estará encargada la tarea de hacer realidad la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Sánchez Juárez, Gilberto.
"Trabajo y Capacitación".
Cámara Nacional de la Industria de la Construcción.
México, 1979
Pags. 455-466
- 2.- Romero Betancourt, Samuel.
"Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo".
Cámara Nacional de la Industria de la Construcción.
México, 1979
- 3.- Idem.
- 4.- Idem.
- 5.- Idem.
- 6.- Idem.
- 7.- Sánchez Juárez, Gilberto.
O.c. Pags. 470-473
- 8.- Faure, Edgar y Otros.
"Aprender a Ser".
Alianza Editorial, S.A. y UNESCO
Madrid, 1973
Pág. 282
- 9.- Ortiz Tetlacuila, José M.
"El Adiestramiento y la Capacitación dentro del marco de la
Educación Permanente".
Eduación no formal para Adultos.
México, 1981
Pags. 1-16

10.- Minero.

"Derecho a la Capacitación".

México, 1977

Pags. 23-27

*11.- Martínez Alvarez, Jesús

"Análisis sobre Legislación en Materia de Capacitación y-
Adiestramiento en Diversos Países".

México, 1981

Pags. 1 - 43

III

LAS REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y A SU LEY REGLAMENTARIA, EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

a) MOTIVOS QUE DIERON ORIGEN A LAS REFORMAS EN CITA.

La supresión del contrato de aprendizaje en el año de 1970, motivada en que el mismo se había constituido en un instrumento de explotación del trabajador, señala el inicio de una etapa de investigación y análisis en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como paso previo a la elaboración de un proyecto nacional en materia de formación profesional de los trabajadores.

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

Los resultados de las actividades desarrolladas en esta etapa, condujeron a plantear la necesidad de emprender acciones globales, mediante la implantación de una estructura que estableciera una estrecha vinculación entre todos los factores que inciden en el proceso productivo y procurara su inter

vención activa y comprometida.

Durante los inicios del régimen anterior, se había manifestado, como necesidad prioritaria, lograr mejores índices de productividad y el sector obrero organizado luchaba denodadamente por mejorar los niveles de vida de los trabajadores; por lo que era indispensable plantear el establecimiento de un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento que tuviera características adecuadas para satisfacer dichos requerimientos.

Ante esto, el Gobierno Mexicano elevó a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y al adiestramiento.-
(12)

Esta reforma, decretada el 27 de Diciembre de 1977, modificó la Ley Reglamentaria correspondiente, es decir, la Ley Federal del Trabajo. Tales modificaciones fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de Abril de 1978, entrando en vigor el 10. de Mayo del mismo año.

La capacitación y el adiestramiento implican un reto para los mexicanos, ya que siendo una garantía en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, dependen de la participación de todos y cada uno de los individuos involucra

dos en los procesos productivos.

Esto es, si el país necesita mayor productividad; una mejor calidad de vida de los mexicanos; mano de obra suficientemente calificada y en general, un bienestar social, político y económico, con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como Nación, es imperativo que estrategias tales como la capacitación y el adiestramiento sean verdaderos factores que provoquen el cambio en los individuos a los cuales se dirige.

Si uno de los factores para el incremento de la productividad es la eficacia en el trabajo, y la capacitación y el adiestramiento son factores para que éste se realice adecuadamente al mejorar los niveles de la calificación de mano de obra, es incuestionable que, aún al haberse convertido en una obligación para el patrón, éste resulta beneficiado al mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos.

Asimismo, si uno de los factores para el bienestar social de los trabajadores es tener una vida más digna, que se logra al mejorar su condición y propiciar cambios económicos mediante una formación integral, la capacitación y el adiestramiento a la cual tienen derecho, le da la oportunidad de aumentar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar.

Por otra parte, el desarrollo conlleva una serie de cambios en los sectores productivos; uno de ellos, es la modificación tecnológica, cuyo avance requiere que los trabajadores estén en aptitud de operar mecanismos y aparatos que las necesidades de los procesos de trabajo requieren. También, entre mayor complejidad tecnológica son más los riesgos de trabajo, los cuales, aumentan el índice de accidentes en la empresa y obstaculizan el bienestar del trabajador y su familia. En tales condiciones, al establecerse la capacitación y el adiestramiento al interior de las empresas, se tienen como objetivos los señalados en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 753-F.

En conclusión, aun cuando la capacitación y el adiestramiento es una obligación para los empresarios, ésta los beneficia, siempre y cuando la realicen adecuadamente; conscientes de su importancia, siguiendo los objetivos de la misma, y no considerándola como una imposición más por parte del Estado, sino como una solución a sus problemas de producción.

b) ANALISIS DE LAS REFORMAS

Reformas Constitucionales.

En relación a las modificaciones que en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores se introdujeron en la Ley Fundamental, es preciso señalar previamente que el artículo 123 Constitucional establece :

"El artículo 123...

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

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

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

Las reformas introducidas al apartado "A" del artículo citado fueron las siguientes : (13)

- La reforma a la Fracción XIII consagró la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme a los sistemas, métodos y procedimientos que deter

mine la Ley Federal del Trabajo.

Fracción XIII del artículo 123 Constitucional :

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

- Mediante reforma a la Fracción XXXI se federalizó la - aplicación de las leyes laborales con respecto a nuevas - ramas industriales y, asimismo, se estableció la competencia exclusiva de las autoridades federales respecto a la aplicación de las disposiciones de trabajo en lo tocante al cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, así como en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Conforme con lo anterior, el Ejecutivo Federal sometió a consideración del H. Congreso de la Unión, la Iniciativa de Decreto encaminado a modificar la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores,

así como en materia de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.

Respecto a las modificaciones propiciadas en lo atingente a capacitación y adiestramiento, la exposición de motivos de la Iniciativa de Decreto expresa :

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

Dicho sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente participativo; y, estar dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales sin necesidad de variar estructura".

Aprobadas que fueron las reformas del Ordenamiento Laboral, éstas se publicaron en el "Diario Oficial" de la Federación - del 28 de Abril de 1978.

Ley Federal del Trabajo; disposiciones relativas a la materia :

Artículo 30.- Conforme a este precepto "es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Artículo 132.- Dentro de las obligaciones patronales, de acuerdo a la Fracción XV del artículo 132, se encuentra el "proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título".

Según el artículo 153-A, todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la STPS.

El artículo 153-B, establece las siguientes posibilidades para cumplir con la obligación anterior :

Mediante convenio del patrón con los trabajadores o con el sindicato que los represente, en su caso, la capacitación o adiestramiento podrá proporcionarse :

Lugar :

En la misma empresa.

Fuera de ella,

Forma :

Con personal propio.

Con instructores especialmente contratados.

Mediante instituciones, escuelas u organismos especializados.

Mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la STPS, quedando a cargo del patrón las cuotas respectivas. Cada empresa deberá manifestar a la UCECA de la STPS, si presentará programas específicos o se adherirá a un sistema general.

El artículo 153-C, dispone que las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán ser autorizados y registrados por la STPS.

El artículo 153-D, establece las siguientes maneras de formular los cursos y programas de capacitación o adiestramiento:

- Respecto a cada establecimiento.
- A una empresa.
- A varias de ellas.

- A una rama industrial o actividad determinada.

El artículo 153-E, establece las siguientes maneras para impartir la capacitación o adiestramiento :

- Durante las horas de la jornada de trabajo.
- Atendiendo la naturaleza de los servicios y mediante acuerdo del trabajador y del patrón.
- En el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, la capacitación o adiestramiento deberá realizarse fuera de la jornada de trabajo.

El Doctor Baltazar Cavazos Flores recomienda, que la capacitación o adiestramiento debe impartirse en horas de trabajo, "ya que la facultad de mandar por parte del patrón y la de obedecer por parte del trabajador se circunscribe a lo expresamente pactado y a la jornada convenida, salvo pacto en contrario". (14)

Los objetivos de la capacitación y adiestramiento, de acuerdo al artículo 153-F son los siguientes :

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar

narle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- Prevenir riesgos de trabajo;
- Incrementar la productividad; y,
- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Respecto a la situación laboral que guardan los trabajadores de nuevo ingreso que necesitan capacitación inicial para la actividad que van a desarrollar, el artículo 153-G establece que deben prestar sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella, en los contratos colectivos de trabajo, teniendo derecho, por lo tanto, a todas las prestaciones de ley, las derivadas del contrato colectivo o a las del individual, en su caso.

Es conveniente especificar en los contratos colectivos o individuales de trabajo las obligaciones que, de acuerdo con el artículo 153-H, contraerán los trabajadores a quienes se imparte capacitación y adiestramiento y que son, según ese precepto :

- Asistir con toda puntualidad, a los cursos, sesiones de

grupo y demás actividades que formen parte del proceso - de capacitación y adiestramiento.

- Cumplir con los programas de capacitación y adiestramiento, atendiendo además las indicaciones de quienes imparten dichos cursos.
- Presentar en su oportunidad, o cuando sean requeridos para ellos, los exámenes de evaluación de conocimiento y - aptitudes.

En cuanto a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que establece el artículo 153-I, será tema del siguiente capítulo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 12.- Decreto por el que se adiciona la Fracción XII y se re -
forma la Fracción XIII, del Apartado "A", del Artículo -
123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Me
xicanos.
"Diario Oficial de la Federación. 9 de Enero de 1978".
- 13.- Idem.
- 14.- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada.
4a. Edición.
Editorial Trillas, S.A.
Pag. 230

IV

APLICACION DE LAS NORMAS SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

a) ESTRUCTURA Y CARACTERISTICAS DEL SISTEMA NACIONAL DEL EM - PLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Las reformas constitucionales legales antes mencionadas - constituyen el fundamento jurídico conforme al cual se procedió a instrumentar el sistema; a tales fines dichas reformas establecen una estructura básica, dotada de mecanismos que - permiten la adaptación del sistema a nuevas situaciones, sin necesidad de alterar sustancialmente dicha estructura.

Las nuevas normas incluidas en el Ordenamiento Laboral estatuyen derechos y obligaciones, señalan procedimientos y - crean el servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento, a cargo de la UCECA; asimismo, disponen la constitución de órganos de integración paritaria, a fin de garantizar la activa participación de los factores productivos.

El sistema se estructura en cuatro niveles, a saber :

- El primer nivel lo forman las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que deben constituirse en ca-

da empresa del país. Dichos organismos son la base del sistema.

- El segundo nivel corresponde a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, por rama industrial o actividad económica, órganos auxiliares de la UCECA.
- En tercer nivel se encuentran los Consejos Consultivos - Estatales de Capacitación y Adiestramiento, y el Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, órganos asesores de dicha Unidad, y,
- En el cuarto nivel se coloca la UCECA, organismo al que, en materia de capacitación y adiestramiento la ley asigna actividades de organización, promoción y supervisión, así como de registro de las constancias de habilidades laborales.

En lo relativo a métodos, procedimientos y modalidades implantadas al interior de las empresas para proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, los mismos serán establecidos por acuerdo entre patrón y sindicato, o a falta de éste, entre patrón y trabajadores. A las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se constituirán -

en cada empresa compete la vigilancia de las acciones que se desarrollen.

Conforme al acuerdo señalado, atento al carácter participativo del sistema y a fin de propiciar el establecimiento de lineamientos básicos respecto a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en aquellas empresas que rigen sus relaciones laborales mediante contratación colectiva, las reformas legales señaladas con anterioridad, introdujeron nuevas disposiciones en relación al contenido de los convenios colectivos de trabajo.

Respecto a los contratos colectivos, la Ley estatuyó la obligación de incluir cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como de estipular las bases de integración y funcionamiento de las respectivas Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Los Contratos-Ley, además de las normas precedentemente señaladas, contendrán también reglas a las que deberán apegarse los planes y programas de capacitación y adiestramiento de la respectiva rama industrial.

Asimismo, congruente con el sistema implantado, se han establecido modificaciones en relación al derecho al ascenso.

En tal sentido, es preciso señalar que respecto a los trabajadores que hubieren aprobado un curso de capacitación, la Ley señala el derecho de los mismos a que la entidad capacitadora les expida la respectiva constancia de habilidades laborales, documento que surte plenos efectos para fines de ascenso en la empresa donde se proporcionó la capacitación y el adiestramiento. (15)

Tocante al derecho al ascenso, el principio general establecido por Ordenamiento Laboral es que :

"Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión". (16)

Las reformas efectuadas al Ordenamiento Laboral estatuyen un orden de referencia, según que el patrón haya cumplido o no su obligación de capacitar y adiestrar, a saber :

Primer Caso : Patrón que ha cumplido con la obligación de capacitar al total de trabajadores de la categoría inmediata inferior.

En tal supuesto, corresponde ascender al trabajador que ha ya demostrado ser apto y tenga más antigüedad. En relación con el primer requisito, de la correlación entre los artículos 153-T, 153-V y 159 se infiere que la Ley alude a la obtención de la respectiva constancia de habilidades laborales.

En caso de que hubiere trabajadores en igualdad de condiciones, la vacante será cubierta por el trabajador que tuviere a su cargo una familia, y de subsistir la igualdad al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

La Ley señala para este último supuesto la obligación de establecer en los contratos colectivos la forma en que deberá acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos. (17)

Segundo Caso : Patrón que no ha dado cumplimiento a la obligación de capacitar y adiestrar; en tal supuesto, la vacante será cubierta por antigüedad y en igualdad de condiciones, por el trabajador que tuviere a su cargo una familia.

Descrito a grandes rasgos el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

LOS ELEMENTOS BASICOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIEN

TO.

El cumplimiento de la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, implica realizar una serie de acciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo; en ella, se especifican diferentes requisitos administrativos y condiciones de organización y ejecución de cualquier actividad sobre capacitación y adiestramiento.

Es decir, la mencionada Ley hace referencia a los diferentes elementos que intervienen en el proceso de la capacitación y el adiestramiento. A continuación se describirán de manera general, los elementos básicos de la Materia :

- Las empresas del país tienen la obligación de capacitar al total de los trabajadores, (18) para lo que se deben ajustar a los siguientes lineamientos :

a) En cada empresa deben constituirse Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, (19) las cuales vigilan, supervisan autentifican y examinan las acciones que sobre la Materia se realizan dentro del centro-productivo.

b) Las empresas deben formular planes y programas de capacitación y adiestramiento y presentarlos ante la Unidad Coordinadora de Capacitación y Adiestramiento-

para su aprobación . (20)

- c) Todo trabajador sujeto a la capacitación y el adiestramiento, una vez concluida ésta, debe recibir una constancia de habilidades laborales, con la cual acreditará haber llevado y aprobado un proceso de capacitación. Dicha constancia es expedida por el capacitador, y la empresa está obligada a enviar listas de ellas a la UCECA para su registro y control. (21)

Asimismo, la mencionada Ley especifica y detalla varias disposiciones relacionadas con los elementos antes mencionados, tales son :

- 1) Los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido de los planes ya implantados, deberán presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo cuando éste rige en la empresa. Cuando rige contrato individual, deberán presentarse dentro de los primeros 60 días de años impares. (22)
- 2) La capacitación y el adiestramiento pueden proporcionar

se dentro de la empresa o fuera de ella, con personal propio (instructores internos habilitados y especializados) o personal externo (instructores independientes o instituciones capacitadoras) y/o mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan. (23)

- 3) La capacitación y el adiestramiento deberán impartirse durante las horas de la jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, convengan patrón y trabajador hacerlo en forma mixta o fuera de ella y, cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de su ocupación, esta instrucción será fuera de la jornada. (24)
- 4) Los trabajadores a quienes se imparta capacitación tienen la obligación de asistir puntualmente a los cursos y demás actividades que intervengan en su capacitación; atender las indicaciones de los instructores; cumplir con los programas y presentar los exámenes de valuación que se requieran. (25)
- 5) En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas sobre la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores que ya laboran en la empresa y, asimismo, sobre el procedimiento en la Materia para aquellos que preten

dan ingresar a ella. (26)

- 6) Si un trabajador no desea recibir capacitación y adiestramiento por considerarse apto para el desempeño de su puesto, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar un examen de suficiencia ante la entidad instructora que señale la UCECA. (27)

Los elementos antes mencionados son primordiales en el proceso de la capacitación y el adiestramiento; es fundamental que todo empresario los considere y ejecute, sin dejar de seguir los demás lineamientos señalados en la Ley Federal del Trabajo.

La integración y registro de las Comisiones Mixtas, y de los programas y sistemas, se tratarán con mayor detalle más adelante.

b) INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS.

El primer paso que se debe dar en todas las empresas del país, para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento, y de esta manera dar inicio a los procesos de formación de los trabajadores, es la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Este órgano formado al interior de cada unidad productiva, es quien se encarga de promover, supervisar y avalar los planes y programas de capacitación y adiestramiento. Es por ello de que existe la necesidad de contar oportunamente con ella.

La Comisión Mixta es calificada por los sectores productivos del país, "La Piedra Angular" del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento; ya que es a través de ella que los factores de la producción, a nivel empresa, logran los objetivos de actualizar y perfeccionar los conocimientos de los trabajadores en sus puestos de trabajo, prepararlos para el ascenso, disminuir los accidentes de trabajo, y en suma, elevar la productividad.

CRITERIOS BASICOS :

I.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran generalmente conforme a los siguientes lineamientos :

- a) En empresas con número de trabajadores no mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno del patrón,
- b) En empresas que cuentan de 21 a 100 trabajadores, - 3 representantes de los trabajadores y 3 del patrón, y,
- c) En empresas con más de 100 trabajadores 5 representantes de los trabajadores y 5 del patrón.

Los miembros de las Comisiones Mixtas deberán reunir los siguientes requisitos :

1.- Representante de los trabajadores :

- a) Ser trabajador de la empresa;
- b) Ser mayor de edad;

- c) Saber leer y escribir;
- d) Tener buena conducta;
- e) Ser designado conforme a las disposiciones estatutarias del sindicato titular del Contrato Colectivo o a falta de éste ser electo en asamblea de los trabajadores de la empresa, y,
- f) Aquellos otros que acuerden los trabajadores.

2.- Representante del patrón :

- a) Ser mayor de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Tener buena conducta; y,
- d) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y - procesos tecnológicos propios de la empresa.

II.- Con objeto de que se proporcione un expedito y eficaz funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento constituidas en empresas con más

de 20 trabajadores se incluyen en las respectivas bases generales de integración y funcionamiento entre - otras estipulaciones, las siguientes :

Primera.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento se integrará con representantes propietarios de los trabajadores y por igual número de representantes del patrón.

Por cada representante propietario se nombrará un suplente.

Segunda.- La Comisión designará de entre los representantes propietarios un Presidente y un Secretario de actas. Dichas designaciones tendrán una duración de... ambos sectores se rotarán en el desempeño de esas funciones. En un periodo corresponderá a un sector nombrar de entre sus representantes al Presidente y al otro sector designar Secretario de actas, y así sucesivamente.

Tercera.- Son funciones de la Comisión Mixta :

a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la -

- capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- b) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa;
 - c) Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan a los trabajadores;
 - d) Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo;
 - e) Designar a los comisionados encargados de firmar las constancias de habilidades laborales de los trabajadores.

Cuarta.- La Comisión Celebrará una sesión ordinaria-mensual.

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

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

INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO ESPECIFICO

I.- De la integración de la Comisión Mixta :

En los términos del artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Mixta se debe integrar en forma paritaria; es decir, con un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón. Para tal efecto, es conveniente tomar en cuenta :

- a) El número total de trabajadores que laboran en la empresa;
- b) El tipo de relación contractual :
 - Trabajadores Sindicalizados
 - Trabajadores no Sindicalizados

- Trabajadores de confianza

- c) El número de establecimientos de la empresa; y,
- d) Las áreas administrativas y técnicas.

En tal sentido, podrá tener tantos representantes por cada sector como se considere conveniente, atendiendo a lo dispuesto por los criterios publicados en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Octubre de 1979.

Otra consideración conveniente, es tomar en cuenta la movilidad que los miembros de la Comisión Mixta puedan tener, ya sea por destitución o separación voluntaria de los mismos; por tal motivo se aconseja que ésta tenga por ambos sectores, tantos representantes suplentes como propietarios se hayan designado o elegido, para hacer más ágil su funcionamiento y evitar el tener que integrar nueva comisión por lapso corto.

II.- De los representantes del patrón y de los trabajadores, integrantes de la Comisión Mixta.

Las personas que integran la Comisión Mixta, representando al patrón o a los trabajadores, deberán reunir -

los requisitos señalados anteriormente.

Para la designación o elección de los integrantes de la Comisión Mixta, el patrón, sindicato y/o asamblea de trabajadores podrán observar las siguientes reglas:

a) Trabajadores Sindicalizados.

En las empresas con Contrato Colectivo, el sindicato titular de la misma es el que designa a los integrantes de la Comisión Mixta, por parte del sector de los trabajadores, dejando a salvo el derecho que señala el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo;

b) Trabajadores no Sindicalizados.

En empresas que no tengan Contrato Colectivo, deberá ser la asamblea de trabajadores quien elija a los integrantes de la Comisión Mixta por ese sector.

En el caso de la asamblea de elección de los representantes por parte de los trabajadores, deberá levantarse un padrón electoral en donde se indiquen: los nombres de los participantes, su firma y el Re-

gistro Federal de Causantes de cada uno de ellos, - pudiendo ser conveniente también su identificación- por área de trabajo.

Para que los resultados de la asamblea sean válidos, se deberá demostrar con el padrón de referencia, la conformidad del 50% + 1 de los trabajadores electores, mínimo.

III.- De la duración de los representantes de la Comisión - Mixta en su cargo.

Los integrantes de la Comisión Mixta durarán en su cargo, el tiempo que se determine en el Reglamento Interno que para su funcionamiento se establezca.

En el caso de empresas con Contrato Colectivo, se cree conveniente que su periodo de gestión sea de dos años, toda vez que éste podrá ser compatible con la revisión de las condiciones generales de trabajo, en donde se - consignen conforme a la ley, las cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento, pudiendo en su caso, - quedar ratificados cuando el plan de la empresa sea- - por un periodo mayor de dos años.

En el caso de contratación individual, igualmente, el plazo de dos años resulta el más conveniente, ya que, conforme a lo dispuesto en el artículo 153-0 de la Ley Federal del Trabajo, en los años impares las empresas deberán presentar a UCECA sus planes y programas de capacitación y adiestramiento.

IV.- De las opciones para integrar una o varias Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

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

- Si la empresa tiene Contrato Colectivo celebrado con un Sindicato o varios.
- Si la empresa funciona en un solo establecimiento, o cuenta con matriz y varios establecimientos.
- Cuando el número de trabajadores de confianza sea significativo respecto de los sindicalizados.
- En los casos en que se integren una sola Comisión Mixta podrá garantizarse su funcionamiento, si en

forma interna se crean sub-comisiones o en su caso - enlaces con cada una de las áreas de funcionamiento de la empresa, o con cada uno de los establecimientos que la integran.

V.- De la remoción de los integrantes de la Comisión Mixta.

La facultad de remover a los integrantes de la Comisión Mixta, será exclusiva, de aquellos quienes los designaron o eligieron, en este caso, el patrón, sindicato o la asamblea de trabajadores, previo informe que les rinda la Comisión Mixta, en el que se determine en forma veraz, la causa de la remoción.

Las causas de remoción, podrán ser aquellas que la misma Comisión determine y que se encuentren señaladas en el Reglamento Interno que contenga las bases generales para su integración y funcionamiento.

Por otra parte, al producirse la destitución deberá notificarse a UCECA, y simultáneamente remitir la documentación que, conforme a los criterios oficiales mencionados respalden la designación o elección, en su caso, de los nuevos miembros que van a integrar la Comisión Mixta.

VI.- De las atribuciones de la Comisión Mixta.

Conforme a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículo 153-I, 153-T y 153-V, la Comisión Mixta tendrá las siguientes atribuciones :

- Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.
- Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expiden a los trabajadores.
- Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-V, de la Ley Federal del Trabajo.

VII.- De las actividades de la Comisión Mixta.

Además de las atribuciones que la Ley concede a la Comisión Mixta y que fueron señaladas en el punto anterior, ésta podría, para el mejor desempeño de sus fun-

ciones, llevar a cabo entre otras, las siguientes actividades :

- Dentro del alcance de los conocimientos que la Comisión Mixta tenga de las actividades esenciales que componen los puestos de trabajo existentes en la empresa en donde se ha constituido, podría prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento, y además, en caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del plan y programas que se vayan a incrementar de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.
- Elevar sugerencias o recomendaciones, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento, de la rama industrial o actividad económica a que pertenezca la empresa donde está constituida, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimiento de procedimientos que beneficien el sistema de la capacitación y adiestramiento y a los programas que para esta rama se establezcan.
- Podrá promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento de la empresa, mediante las sugerencias que

hagan al patrón para su designación como instructores internos habilitados.

- Para facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión Mixta, es recomendable que la misma establezca un registro actualizado de sus actividades y de los acuerdos que vaya tomando en cada sesión ordinaria o extraordinaria que celebre, en relación con la implementación del plan y los programas de capacitación y adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar un seguimiento que le permita evaluar los resultados y alcances de su gestión y sirva de base para los reportes que periódicamente debe rendir a UCECA.
- Recabar de cada uno de los instructores, internos y/o externos, que aparecen en el plan y programas de capacitación autorizados a la empresa, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante, a efecto de estar en aptitud de autenticar las constancias de habilidades laborales expedidas.
- Verificar el funcionamiento de los agentes capacitadores internos y/o externos, conforme a lo establecido

do en el plan y los programas de capacitación y - -
adiestramiento autorizados, y detectar las irregula-
ridades a efecto de establecer las medidas correcti-
vas, o en su caso, presentar la denuncia correspon-
diente a UCECA, como autoridad competente.

VIII.- De la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Mixta.

La Comisión Mixta podrá designar de entre sus miembros
titulares, a un Presidente de Debates y a un Secreta -
rio de Actas. Dichas designaciones tendrán la dura -
ción que la propia Comisión determine conforme a su re
glamento.

Si se considera que la Comisión Mixta es un órgano de
equilibrio dentro de una empresa, es recomendable que
el desempeño de las funciones de Presidente y Secreta-
rio sean rotativas, de tal manera que en un periodo de
terminado por la Comisión, se nombre de un sector al -
Presidente y del otro al Secretario y viceversa.

IX.- De las sesiones ordinarias,

La Comisión Mixta, podrá determinar dentro de su regla
mento interno la periodicidad con que se llevarán a ca

bo las sesiones ordinarias. Se estima conveniente que éstas se realicen en promedio mensualmente, establecido para tal efecto el día, lugar y hora de su celebración.

X.- De las sesiones extraordinarias.

La Comisión Mixta, podrá sesionar en forma extraordinaria cuando lo estime necesario.

La sesión extraordinaria, podrá ser convocada por el - Presidente, o en su defecto por el 50% de los miembros integrantes de la Comisión Mixta, siempre que dicho - porcentaje esté compuesto por un igual número de representantes de ambos sectores.

La convocatoria podrá ser notificada a la Comisión Mixta con 72 horas de anticipación, mínimo, recabando de cada integrante por escrito su manifestación de enterado.

c) FORMULACION DE LOS PROGRAMAS Y SISTEMAS.

Las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo - en materia de capacitación y adiestramiento, han convertido estas acciones en un proceso que pretende el desarrollo laboral y socio-cultural de los trabajadores, el mejoramiento de sus niveles de vida y el incremento de la productividad.

Los procesos de capacitación y adiestramiento en las empresas requieren instrumentos y criterios técnicos que faciliten el alcance de sus objetivos, por medio de programas. En la mayoría de los centros de trabajo, la capacitación ha sido deficiente y secundaria. Es cierto que hay empresas con sistemas adecuados pero, por desgracia, son excepcionales.

Por lo anterior, la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la UCECA, ha considerado urgente clasificar los aspectos indispensables para formular, estructurar y elaborar el plan y los programas específicos que satisfagan las necesidades de las empresas.

La educación para el trabajo, como proceso de instrucción, debe tener un orden que muestre la organización -

funcional de las acciones de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con las necesidades.

Por tanto, la UCECA ha jerarquizado de acuerdo al siguiente orden, las acciones de capacitación y adiestramiento : Plan, programa, curso, módulo y evento; el curso es el eje central de las acciones ya que en función de él se inducirá y deducirán las categorías superiores (plan y programas) y las inferiores (módulo y evento). (28)

El curso es, por definición, un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje; que son, a su vez, procesos tendientes a desarrollar y perfeccionar hábitos, actitudes, aptitudes y conocimientos de las personas, para proporcionarles instrumentos teóricos-prácticos que les permitan un desempeño eficiente en sus actividades; o sea, el ajuste apropiado de sus actitudes y la provisión de conocimientos y habilidades que les permitan adaptarse al sistema (empresa) en que se encuentran.

Ahora bien, el origen de los cursos está en las necesidades específicas de capacitación y adiestramiento de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa; y su instrumentación, en función de los recursos.

Por todo lo anterior, el diseño y operación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento satisfacen las necesidades de las empresas. Pero al definir los planes, hay que considerar que la elaboración de cursos es el paso inicial y el soporte de cualquier estructura; y no olvidar que representan el tercer nivel en la clasificación anteriormente anotada.

Mediante la utilización de los elementos técnicos y administrativos, se pretende alcanzar los siguientes objetivos :

- 1) Elaborar el plan de capacitación y adiestramiento, - de tal manera que se cubran las necesidades que existan.
- 2) Estructurar los programas de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con las necesidades específicas - de la empresa.
- 3) Seleccionar la población a instruir, de acuerdo con las necesidades de capacitación y adiestramiento.
- 4) Estructurar el contenido de los cursos, según los objetivos que se propongan.

- 5) Calcular la duración de los cursos/eventos de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con su contenido.
- 6) Seleccionar las técnicas de instrucción, adecuadas a los objetivos que se pretendan.
- 7) Seleccionar los materiales didácticos, apropiados a las técnicas de instrucción que se utilizarán.
- 8) Seleccionar los instrumentos idóneos para evaluar el alcance de los logros.
- 9) Hacer el seguimiento administrativo para determinar la eficacia y eficiencia del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento.
- 10) Facilitar la formulación del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento de la empresa, con el propósito de cubrir los requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo (29) y los criterios generales en la materia. (30)
- 11) Los procedimientos son diversos, y pueden ir desde la elaboración de los cursos hasta la integración del plan y los programas de capacitación y adiestramiento.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 15.- Artículo 153-V
Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada,
4a. Edición
Editorial Trillas,
- 16.- Artículo 159
Idem.
- 17.- Idem.
- 18.- Artículo 153-A
Idem.
- 19.- Artículo 153-I
Idem.
- 20.- Artículo 153-N
Idem.
- 21.- Artículo 153-V
Idem.
- 22.- Artículo 153-B
Idem.
- 23.- Artículo 153-N
Idem.
- 24.- Artículo 153-E
Idem.

25.- Artículo 153-H
Idem.

26.- Artículo 153-M
Idem.

27.- Artículo 153-U
Idem.

28.- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
"Guía Orientadora para la Integración y Funcionamiento -
de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".

29.- Idem.

30.- Idem.

CONSIDERACIONES GENERALES

La capacitación y el adiestramiento tienen como objetivo general la realización plena del hombre; en lo laboral, en lo educativo y en lo económico social; y en lo específico tiene como propósito alcanzar la máxima eficiencia en el puesto de trabajo.

El adiestramiento tiene como propósito fundamental proporcionar al trabajador, sin importar su nivel ni su escolaridad, los conocimientos, habilidades y actitudes que le son indispensables para realizar con mejor eficacia las funciones que exige su puesto de trabajo.

La gran similitud que existe entre capacitación y adiestramiento es la educación; es decir, el proceso enseñanza-aprendizaje. Es este proceso la realización objetiva, o sea, la forma en que se lleva a efecto la capacitación y el adiestramiento.

La reflexión sobre el significado social y pedagógico del adiestramiento, nos lleva a cuestionar el fin de la educación-escolar y universitario, preparar para la vida adulta debería de dejar de ser el propósito de la educación. Se ha comproba-

do al desarrollar una acción de adiestramiento que es la educación un proceso continuo y paralelo a la función productiva de los individuos.

El ser humano como elemento de la sociedad, se encuentra en un proceso constante de crecimiento y expansión que tiende a generar en él necesidades de educación a cualquier edad y en cualquier actividad a la que se dedique.

Así pues, como ya se ha dicho, hay que tratar de entender el papel del adiestramiento en el contexto de la educación permanente para darle calidad, ya no pedagógica solamente; sino social. Situar al adiestramiento como un factor importante de cambio social al propiciar una mejor realización del trabajo y una fuerza de trabajo mejor capacitada.

Se vió como el capacitar y adiestrar a los trabajadores en México, no es en realidad una actividad nueva, puesto que existen referencias históricas al respecto. (Colegio de Artesanos)

Vimos como el crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados; para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la-

expansión de las empresas.

Paralelamente se hicieron intentos a fin de preparar a los trabajadores y de las primeras actividades en ese sentido fueron realizadas por Ricardo Flores Magón -considerado por unos como ideólogo del movimiento social del país- las cuales quedaron plasmadas en los textos del periódico Regeneración. La tarea fundamental de esa publicación era orientar, educar cívicamente al pueblo, adoctrinarlo, crear una conciencia de las condiciones de su situación e inculcarle un espíritu rebelde - de permanente inconformidad.

Se puede ver como en casi todos los países de latinoamérica el proceso de capacitación y adiestramiento nacieron y prosperaron mucho más vinculadas al mundo del trabajo que al de la educación, exceptuando a Argentina y Uruguay en donde tal formación fue anexada a la educación técnica.

Si uno de los factores para el incremento de la productividad es la eficacia en el trabajo, y la capacitación y el adiestramiento son factores para que éste se realice adecuadamente - al mejorar los niveles de la calificación de mano de obra, es incuestionable que, aún al haberse convertido en una obligación para el patrón, este resulta beneficiado al mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos.

Asimismo, si uno de los factores para el bienestar social - de los trabajadores es tener una vida más digna, que se logra al mejorar su condición y propiciar cambios económicos mediante una formación integral, la capacitación y el adiestramiento a la cual tienen derecho, les da la oportunidad de aumentar - sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar personal, familiar y por ende como ya dijimos social.

C O N C L U S I O N E S

Primera.- Nuestro país no había participado en forma significativa en las experiencias, que diversos países de Latinoamérica aportaron en materia de Capacitación y Adiestramiento - - (Cinterfor; Montevideo 1964). Es hacia el año de 1970 que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social inicia las tareas, - tendientes a aprovechar las experiencias Nacionales e Internacionales en este sentido, que culminaron con el establecimiento del sistema nacional de Capacitación y Adiestramiento; que como se manifestara en el cuerpo del presente trabajo van tendientes a actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad, prepararlo para el ascenso; prevenir riesgos de trabajo e incrementar la productividad.

Segunda.- También en 1970 se suprime de nuestra legislación laboral, (ya que se abroga el Artículo 218) el contrato de aprendizaje, puesto que se pretendía una formación profesional de los trabajadores.

Tercera.- Es por ello que por Decreto de 27 de Diciembre de 1977 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 28 de Abril de 1978 y con la entrada en vigor lo. de Mayo del mismo año, modificó la Ley Federal del Trabajo, elevando a rango - -

Constitucional el derecho obrero a la Capacitación y al Adiestramiento.

La Capacitación y el Adiestramiento implican un reto para los Mexicanos, ya que siendo una garantía en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, dependen de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos, provocando una mano de obra suficientemente calificada que es de lo que requiere nuestro país y en general un bienestar social político y económico, que permitirá aspirar al modelo de país que todos deseamos, propiciando el desarrollo integral como Nación.

Cuarta.- La Ley Federal del Trabajo vigente en su capítulo tercero bis preceptúa el derecho de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores reglamentándolos en sus Artículos del 153-A al 153-X inclusive.

En los referidos Artículos encontramos que la Capacitación y el Adiestramiento es un derecho de los trabajadores, que estará sujeto a los planes y programas que se formulen de común acuerdo, por el patrón y el sindicato y sus trabajadores y que sean aprobados por la Secretaría del ramo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala asimis-

mo, las reglas en que se proporcionarán éstas, pudiendo ser dentro de la misma empresa o fuera de ella por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien, mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ejemplo, Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en cuyo caso quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas, cabe comentar asimismo, que las escuelas o instituciones que deseen impartir Capacitación o Adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Capacitación y Adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante su jornada de trabajo salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios el trabajador y el patrón convengan en otra forma de impartición, caso distinto cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe en su trabajo, en cuyo caso la Capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Cuando un trabajador de nuevo ingreso requiera de Capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, se tomará como prestación de servicio de acuerdo a las condiciones genera-

les de trabajo que rijan en la empresa a los que se estipulen respecto a ella en los contratos colectivos, la Ley marca también los objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento, señala asimismo, las obligaciones de los trabajadores a quienes se les imparta Capacitación o Adiestramiento; el Código Laboral Vigente, asimismo señala la obligación de que en cada empresa se constituyan Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento bajo el cuidado de las autoridades laborales de su oportuno y normal funcionamiento.

La Ley Federal del Trabajo también señala las normas y la forma en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá participación en las decisiones de la Capacitación y el Adiestramiento en lo particular, y en lo general la de todas aquellas actividades relacionadas con ésta, así como las medidas coercitivas que deberá utilizar (en relación a lo dispuesto con la Fracción IV del Artículo 292 de la propia Ley).

En el Capítulo que nos ocupa también se regula la forma en que los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de Capacitación y Adiestramiento puedan disfrutar de los beneficios que les aportará esta Capacitación. Finalmente el Capítulo de referencia nos señala que en caso de controversia tanto trabajadores como patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individua-

les y colectivas que driven de la obligación de la Capacitación y el Adiestramiento.

Quinta.- Por todo lo anteriormente expuesto, consideramos - que la Capacitación y el Adiestramiento permitirán a los trabajadores elevar su nivel de vida en forma integral, y en lo particular en esta época de crisis, bien orientadas estas dos poderosas armas permitirán que la Nación pueda vencer principalmente los problemas financieros que ahora se le presentan al - lograr la optimización y eficientización de sus recursos humanos y materiales.

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

Barrera Fuentes, Fernando
"Jornada de Trabajo"
Instituto de Educación Obrera
México, 1976

Buen Lozano, Néstor De
"Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa
Segunda Edición
México, 1977

Calderón Guillén, Javier
"Las Modalidades de Instructores e Instituciones Capacitado -
ras"
Seminario de Capacitación y Adiestramiento
Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México
México, 1979

Carrillo Azpeitia, Rafael
Ricardo Flores Magón; Esbozo Biográfico
México, 1976

Cueva, Mario De la
"Derecho Colectivo Laboral" por M.C. y Otros
Buenos Aires, 1973

Cueva, Mario De la
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Historia, Principios-
Fundamentales, Derecho Individual y Trabajos Especiales"
Editorial Porrúa
México, 1972

Delgadillo Ibarra, Ana Lilia
"Temas Económicos, Capacitación, Desempleo y Subempleo"
ARMO. Adiestramiento.
México, 1979

Díaz Arellano
"Comentario a las Últimas Reformas del Artículo 123 Constitucional"
Hombre y Trabajo. Dirección General de Medicina y Seguridad-
en el Trabajo. SRIA. del TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
México, 1978

Fuentes González, Benjamín
"Los Comités de Capacitación"
XII Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción
México, 1979

Fong Mercado, Araceli
"El Proceso de Enseñanza-Aprendizaje"
XII Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción
México, 1979

Fong Mercado, Guadalupe A.
"El Proceso de Enseñanza-Aprendizaje"
ARMO. Adiestramiento
México, 1979

Liveright, Alexander Albert
"Capacitación de Líderes Sindicales; Manual de Métodos y Técnicas"
Editorial Intercontinental, S.A.
México, 1959

Macías Lara, Juan
"La Certificación de las Actividades Laborales"
Seminario de Capacitación y Adiestramiento
México, 1979

Martínez Alvarez, Jesús
"Análisis sobre Legislación en Materia de Capacitación y Adiestr
tramiento en diversos Países"
México, 1981

Nadler, Leonard
"El Adiestramiento del Empleado"
Avad. Adiestramiento y Desarrollo de Personal
Caracas, Venezuela, 1979

Ortíz Tetlacuila, José M.
"Educación no Formal para Adultos"
Centro Nacional de Productividad
México, 1981

Pimienta García, Ma. Eugenia
"El Adulto frente al Proceso de Aprendizaje"
ARMO. Adiestramiento
México, 1979

Romero Betancourt, Samuel
"Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo"
Cámara Nacional de la Industria de la Construcción
México, 1979

Sanabria Guzmán, Beatriz
"El Registro de Planes y Programas"
Seminario de Capacitación y Adiestramiento
Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México
México, 1979

Sánchez Juárez, Gilberto
"Trabajo y Capacitación"
XII Congreso Mexicano de la Industria de la Construcción
Cámara Nacional de la Industria de la Construcción
México, 1979

Salinas, Amos, Neri Guzmán, Carlos Enrique y Pérez Pérez Arnoldo.

"Adiestramiento y Capacitación de Trabajadores"

CENAPRO-ARMO

México, 1981

Trueba Urbina, Albert

"Diccionario de Derecho Obrero"

Editorial Botas

México, 1957

Vidart Novo, Gabriel

"Capacitación y Adiestramiento en el Proceso de Trabajo"

INET

México, 1978

REVISTAS CONSULTADAS

Industria Mexicana
¿Es inútil la Capacitación?
NOVARO
México, 1978

ARMO
¿Adiestramiento? Un Sistema es la Respuesta
ARMO
México, 1976

Boletín CINTERFOR
"El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramien-
to en México"
Montevideo, No. 58
México, 1978

Capacitación de Personal Jurídico, STPS.
"Conclusiones de la IV Reunión de Juntas de Conciliación y Ar-
bitraje"
México, 1979

Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción-
"Diversas Disposiciones sobre Capacitación y Adiestramiento -
en la Legislación Mexicana"
México, 1979

Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento
"Guía Orientadora para la Integración y Funcionamiento de las
Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".
México, 1981

MINERO
"Derecho a la Capacitación"
MINERO
México, 1977

ARMO
"Coordinación en las Acciones de Capacitación en toda la Repú
blica"
ARMO
México, 1979

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Editorial Porrúa
México, 1982

Ley Federal del Trabajo de 1930
Editorial Porrúa
México, 1969

Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970
Editorial Porrúa
México, 1970

Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1978
Editorial Porrúa
México, 1980