



# UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

*Incorporada a la Universidad Nacional  
Autónoma de México.*

**"Importancia de la Supervisión del Cumplimiento  
Patronal de Proporcionar Capacitación y  
Adiestramiento a sus Trabajadores".**

## T E S I S

*Que para obtener el Título de:*

**LICENCIADO EN DERECHO**

*Presenta:*

**Juvenal Cornejo Gómez**

México, D. F.

Octubre de 1986.

**FALLA DE ORIGEN**



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

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

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

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

INDICE		PAG.
INTRODUCCION		9
CAPITULO I.-	ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	13
I.1	ESPAÑA	13
I.2	FRANCIA	15
I.3	ESTADOS UNIDOS	18
I.4	TRATADOS INTERNACIONALES	18
I.4.1	RECOMENDACIÓN 117 DE LA O.I.T.	18
I.4.2	CONVENIO 142 DE LA O.I.T.	21
I.5	MÉXICO	23
CAPITULO II.-	LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN MÉXICO.	28
II.1	CONCEPTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIES- TRAMIENTO	28
II.2	OBJETO DE LA CAPACITACIÓN	29
II.3	SUJETOS OBLIGADOS A PROPORCIONAR- LA	32
II.4	SUJETOS CON DERECHO A RECIBIRLA	34
II.5	LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	36

11.5.1	INTEGRACIÓN	36
11.5.2	FUNCIONAMIENTO	41
11.6	COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	47
11.6.1	CONSTITUCIÓN	47
11.6.2	FACULTADES	48
11.7	PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION	49
11.7.1	ELABORACIÓN	49
11.7.2	EVALUACIÓN DE PLANES Y PRO- GRAMAS	55
11.8	CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES	56
11.9	AGENTES CAPACITADORES	59
11.9.1	INSTITUCIÓN O ESCUELA DE CA- PACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	60
11.9.2	INSTRUCTOR INTERNO DE INSTI- TUCIÓN CAPACITADORA	64
11.9.3	INSTRUCTOR EXTERNO INDEPEN- DIENTE.	65
11.9.4	INSTRUCTOR INTERNO	66
11.9.5	AGENTES AUXILIARES DE CAPACI- TACIÓN	67
11.9.6	ASESOR DE EDUCACIÓN BASICA	68
11.9.7	SOLICITUD Y REGISTRO DE AGEN- TES CAPACITADORES EXTERNOS	69

CAPITULO III.- SUPERVISIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	70
III.1 ANTECEDENTES DE LA SUPERVISIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO	71
III.2 CONCEPTO DE SUPERVISIÓN	74
III.3 OBJETIVO DE LA SUPERVISIÓN	75
III.4 EL PORQUE DE LA SUPERVISIÓN	76
III.5 LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	77
III.6 SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO	82
III.7 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA	83
III.8 SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO	84
III.9 ELEMENTOS DE LA SUPERVISIÓN	90
III.9.1 CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO	91
III.9.2 PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE REGISTROS Y CONTRATOS COLECTIVOS	94
III.9.3 MODELO DE CLÁUSULAS TIPO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, CUYA INCLUSIÓN PUEDE SER SUGERIDA EN CONTRATOS COLECTIVOS	100
III.9.4 CONSIDERACIONES VARIAS EN TORNO AL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	109
III.9.5 CONTENIDO POSIBLE DE LAS CLÁUSULAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	114

III.9.6 SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO -- 153-N DE LA LEY FEDERAL DEL -- TRABAJO	118
III.9.7 EMPRESAS DE JURISDICCIÓN FEDE- RAL	120
III.9.8 EMPRESAS DE JURISDICCIÓN LOCAL	122
III.10 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	123
III.10.1 CONCEPTO	123
III.10.2 ELEMENTOS ESCENCIALES DEL CON- TRATO	124
III.10.3 CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVI- DUAL DE TRABAJO	125
III.10.4 OBLIGACIÓN PATRONAL DE PROPOR- CIONAR CAPACITACIÓN Y ADIES-- TRAMIENTO	125
III.11 CONTRATO LEY	126
III.11.1 CONTENIDO DEL CONTRATO LEY	127
III.11.2 RESULTADOS DE LA CONVENCION	128
III.11.3 REVISIÓN DEL CONTRATO LEY	129
III.11.4 CONSIDERACIONES VARIAS EN TOR- NO AL CONTENIDO DE LAS CLÁUSU- LAS SOBRE CAPACITACIÓN Y --- ADIESTRAMIENTO EN LOS CONTRA- TOS LEY	130
III.12 EXHORTO	133
III.13 RECORDATORIO	134
III.14 REQUERIMIENTO	135

III.15	REGISTROS INTERNOS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	137
III.16	PROCEDIMIENTO INSTAURADO POR LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO	138
III.17	PROCEDIMIENTO DE SUPERVISIÓN DE AGENETES CAPACITADORES	140
CAPITULO IV.- RESULTADOS DE LA SUPERVISIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO		
IV.1	CONCEPTOS BÁSICOS PARA SUPERVISIÓN	143
IV.2	AUTORIDADES COMPETENTES DE CONFORMIDAD - CON LA LEY LABORAL	151
IV.2.1	DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD	151
IV.2.2	DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL	151
IV.2.3	DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS	151
IV.2.4	DIRECCIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO	152
IV.2.5	DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO EN CADA UNA DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS,	152
IV.2.6	AUTORIDADES DE LA ENTIDADES FEDERATIVAS	152
IV.2.7	JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	152
IV.3	AUTORIDADES AUXILIARES	153
IV.4	BASES DE COORDINACIÓN DE LA DIRECCIÓN - GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD CON LAS DEPENDENCIAS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS CON ATRIBUCIONES DE SUPERVISIÓN	156

IV.4.1	CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO	156
IV.4.2	CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE -- ASUNTOS JURÍDICOS	157
IV.4.3	CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO	157
IV.4.4	CON LAS AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS	157
IV.4.5	CON LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	158
IV.5	CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN ESTA MATERIA	158
IV.6	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	161
IV.6.1	DE LA RADICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	161
IV.6.2	EMPLAZAMIENTO	162
IV.6.3	LA AUDIENCIA	162
IV.6.4	OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO DE PRUEBAS	163
IV.6.5	LAS RESOLUCIONES	165
IV.6.6	LAS NOTIFICACIONES	167
IV.6.7	EL CITATORIO	168
IV.6.8	LA CÉDULA DE NOTIFICACIÓN	169
IV.7	LA SANCIÓN	169
CONCLUSIONES		180
BIBLIOGRAFIA		183



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

MÉXICO Y SU CULTURA SON EL FRUTO DE UN PROCESO HISTÓRICO COLECTIVO, NO DE UNA IMPOSICIÓN ARBITRARIA DE VALORES, - LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO INDUCEN AL DESARROLLO, LO PROMUEVEN Y A LA VEZ PARTICIPAN DE ÉL. EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA CLASE TRABAJADORA RESULTA ASÍ DECISIVO PARA AVANZAR HACIA EL BIENESTAR ECONÓMICO Y SOCIAL. LA MOVILIZACIÓN Y LA PROYECCIÓN DEL POTENCIAL DE DESARROLLO NACIONAL REQUIERE INELUDIBLEMENTE DE POLÍTICAS AMBICIOSAS DE CAPACITACIÓN; SIN EMBARGO, PARA QUE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO SE REFUERZEN MUTUAMENTE, ES NECESARIO LOGRAR UN EQUILIBRIO ADECUADO ENTRE AMBOS; SI PARA EL GRADO DE DESARROLLO ALCANZADO, LA CAPACITACIÓN ES INSUFICIENTE, ESTA SE CONVIERTE EN ESTRANGULAMIENTO PARA UN DESARROLLO MAYOR. SI LA CAPACITACIÓN NO SE RELACIONA CON LAS OPORTUNIDADES QUE PARA SU EJERCICIO OFRECE EL DESARROLLO ALCANZADO, HABRÁ UN DERRAMCHE DE RECURSOS. DE ESTA MANERA ENCONTRAMOS QUE LA CAPACITACIÓN ES A LA VEZ RESULTADO Y CONDICIÓN DEL DESARROLLO, DE DONDE DEVIENE LA INNEGABLE IMPORTANCIA DE UNA CORRECTA SUPERVISIÓN PARA QUE SE CUMPLAN LAS OBLIGACIONES CONSTITUCIONALES EN LA MATERIA Y EL TRABAJADOR DISFRUTE DE LA MEJOR MANERA DE ESTE DERECHO A SER CAPACITADO Y ADIESTRADO EN Y PARA EL TRABAJO, QUE LE PERMITAN ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y CONSTITUIR ASÍ, UNA PIEZA FUNDAMENTAL EN EL DESARROLLO DEL PAÍS.

LA INQUIETUD QUE ME NACE PARA HABLAR DE ESTE IMPORTANTE TEMA SE DEBE A QUE NO OBSTANTE QUE NUESTRA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA, ESTABLECE EN SU ARTÍCULO 123 - FRACCIÓN XIII, LA OBLIGACIÓN A LOS PATRONES DE PROPOR-- CIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS SE MUESTRAN RECIAS AL CUMPLI MIENTO POR CONSIDERARLA INNECESARIA Y ANTIECONÓMICA, POR LO QUE ELUDEN ESTA OBLIGACIÓN, NO OBSTANTE QUE CON LO -- ÚNICO QUE CUMPLEN ALGUNAS EMPRESAS, ES CON EL REGISTRO - QUE LA LEY LES EXIGE. DIGO ALGUNAS PORQUE EN REALIDAD - SON MUY POCAS, OLVIDÁNDOSE POR COMPLETO DE ADIESTRAR Y - CAPACITAR A SUS TRABAJADORES PARA SU SUPERACIÓN PERSONAL Y MEJOR PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO QUE ESTOS REALIZAN; ASÍ COMO TAMBIÉN PARA EVITAR RIESGOS DE TRABAJO.

LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE ELEVA A RANGO DE GA- RANTÍA CONSTITUCIONAL, GRACIAS A LA DECIDIDA PARTICIPA- CIÓN DE DIPUTADOS CONSTITUYENTES EXTRAÍDOS DE LAS FILAS DE OBREROS, POR LO QUE CON LA ELABORACIÓN DEL PRESENTE - TRABAJO QUIERO RECALCAR LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA SU- PERSIÓN DE LAS AUTORIDADES LABORALES COMPETENTES PARA VIGILAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES PARA CAPACITAR Y ADIESTRAR A SUS TRABAJADORES, PARA QUE DE ESTA FORMA NO QUEDE ÚNICAMENTE EN LA CONSTAN CIA DEL REGISTRO, SINO QUE LA OBLIGACIÓN SE HAGA EFECTI-

VA Y SE TRADUZCA EN SU CUMPLIMIENTO, YA QUE DEBIDO A LOS MOMENTOS CRÍTICOS QUE VIVE EL PAÍS, ES NECESARIO CAPACITAR MÁS A LA CLASE TRABAJADORA DE LAS EMPRESAS, PARA QUE SE FOMENTE LA PRODUCCIÓN Y SOBRE TODO SE FORTALEZCA LA ECONOMÍA DE MÉXICO; ASIMISMO, SE VAYA DESAPARECIENDO LA NEGLIGENCIA DEL PATRÓN POR CUMPLIR CON DICHA OBLIGACIÓN Y SE MEJORE EL NIVEL DE VIDA DEL TRABAJADOR.

AHORA BIEN, PARA LOGRAR LO ANTERIORMENTE SEÑALADO, ES NECESARIO QUE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS SIGAN EXHORTANDO A LAS EMPRESAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES, ASESORÁNDOLAS, YA SEA MEDIANTE PLÁTICAS EN FORMA PERSONAL O A TRAVÉS DE LOS MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN. QUE SE AGUDICE LA LABOR DE SUPERVISIÓN Y QUE SE SIGAN ELABORANDO CRITERIOS OFICIALES PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTA OBLIGACIÓN Y NO SE TENGA QUE RECURRIR A LA SANCIÓN QUE ESTABLECE LA LEY LABORAL.

EL PRESENTE TRABAJO ESTÁ INTEGRADO POR CUATRO CAPÍTULOS FUNDAMENTALES. EL PRIMERO QUE CONTEMPLA LOS ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LOS PAÍSES DE ESPAÑA, FRANCIA, ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO. EN EL SEGUNDO SE ANALIZAN LOS CONCEPTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LAS COMISIONES MIXTAS Y COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LOS PLANES Y PROGRAMAS, LAS INSTITUCIONES Y AGENTES CAPACITADORES, ASÍ COMO LAS CONSTAN

CIAS DE HABILIDADES LABORALES, EN EL TERCERO SE ANALIZAN LAS AUTORIDADES QUE INTERVIENEN EN LA SUPERVISIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y LOS ELEMENTOS DE LOS QUE SE VALEN PARA LA REALIZACIÓN DE LA MISMA. EN EL CUARTO Y ÚLTIMO SE HABLA DE LOS CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA SUPERVISIÓN, PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y DE LA SANCIÓN. AL FINAL SE ESTABLECEN ONCE CONCLUSIONES A TRAVÉS DE LAS CUALES SE RESUME LA PRESENTE TESIS.

## CAPITULO I.- ANTECEDENTES SOBRE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES ENCONTRAMOS LAS PRIMERAS MANIFESTACIONES RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES, EN LAS DIVERSAS LEGISLACIONES LABORALES, QUE SON MOTIVO DE ANÁLISIS EN ESTE CAPÍTULO, POR LO QUE A CONTINUACIÓN TRATAREMOS DE ABORDARLOS DE LA MANERA MÁS COMPRESIBLE.

### I.1 ESPAÑA

EN LOS ANTIGUOS GREMIOS, EN UN PRINCIPIO OBLIGATORIOS Y DESPUÉS CERRADOS, SE DABAN TRES CATEGORÍAS EN EL TRABAJO, ÉSTAS ERAN: - EL MAESTRO, EL OFICIAL Y EL APRENDIZ, EN LAS LEYES DE PARTIDA - (PARTIDAS V Y VII) EN LA NOVÍSIMA RECOPIACIÓN, EXISTÍAN ALGUNOS ANTECEDENTES PRECISOS SOBRE EL APRENDIZAJE, EN LA PARTIDA V, SE AFIRMA QUE ERA OBLIGACIÓN DEL MAESTRO ENSEÑAR AL APRENDIZ UN OFICIO LEALMENTE Y CON LA DEBIDA PERFECCIÓN Y EN LA NOVÍSIMA RECOPIACIÓN SE PRECEPTUABA QUE LA ILEGITIMIDAD DEL NACIMIENTO NO IMPEDÍA EL EJERCICIO DE CUALQUIER ARTE U OFICIO Y POR CONSIGUIENTE PARA ENSEÑAR COMO MAESTRO (1).

CON LA ABOLICIÓN DE LOS GREMIOS Y LA APARICIÓN DEL MAQUINISMO Y LAS FORMAS INDUSTRIALES DE PRODUCCIÓN, SE SEÑALA UN PERÍODO DE DECADENCIA DEL APRENDIZAJE, EL CUAL FUÉ OBLIGATORIO HASTA 1779, DECLARADO VOLUNTARIAMENTE DESDE 1813, REGLAMENTÁNDOSE POSTERIORMENTE EN LA LEY ESPAÑOLA DEL CONTRATO DEL TRABAJO DEL 17 DE JUNIO DE 1911.

(1) MENDOZA PIDAL JUAN.- DERECHO SOCIAL ESPAÑOL, MADRID.- 1956  
EDITORIAL REVISTA DE DERECHO PRIVADO, PÁG. 3 Y 4

EN EL ARTÍCULO 122 DE LA LEY ESPAÑOLA DEL CONTRATO DE TRABAJO, SE DEFINE AL CONTRATO DE APRENDIZAJE COMO AQUEL EN QUE EL EMPRESARIO O PATRONO SE OBLIGA A ENSEÑAR PRÁCTICAMENTE POR SÍ O POR OTRA PERSONA, UN OFICIO O INDUSTRIA, A LA VEZ QUE UTILIZA EL TRABAJO DEL QUE APRENDE POR TIEMPO DETERMINADO, MEDIANO O NO RETRIBUÍDO.

LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE SE DETERMINA EN LOS REGLAMENTOS DE TRABAJO APLICABLES, Y EN SU DEFECTO NO PODRÁ EXCEDER DE CUATRO AÑOS. ES PRECISO CUMPLIR EL PERÍODO DE APRENDIZAJE PARA ALCANZAR LA CATEGORÍA DE OBRERO CALIFICADO EN LA RESPECTIVA INDUSTRIA, EL APRENDIZ PUEDE SER DE AMBOS SEXOS.

NO PODÍAN CELEBRAR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE LOS MENORES QUE NO HAYAN PASADO LA EDAD ESCOLAR OBLIGATORIA, QUE EN ESPAÑA ERA HASTA LOS DOCE AÑOS, EL MENOR DE DIECIOCHO AÑOS NECESITABA AUTORIZACIÓN DE SUS REPRESENTANTES PARA CONTRATAR SU APRENDIZAJE, - LOS MENORES DE VEINTE AÑOS, DE AMBOS SEXOS, NO ERAN INSCRITOS - EN LAS OFICINAS DE COLOCACIÓN COMO TRABAJADORES A MENOS QUE POSEYERAN UN TÍTULO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL. LAS INDUSTRIAS Y CENTROS DE TRABAJO, ESTABAN OBLIGADOS A DAR OCUPACIÓN EN CONCEPTO DE APRENDIZ A UN MÍNIMO EQUIVALENTE AL CINCO POR CIENTO DE SU PLANTILLA NORMAL. COMO EL EMPLEO DE UN GRAN NÚMERO DE APRENDICES PODRÍA DAR LUGAR A OBTENER UNA MANO DE OBRA ECONÓMICA, QUE PUDIERA DETERMINAR UNA ACTITUD ANTISOCIAL O DE COMPETENCIA DESLEAL, EN DIFERENTES REGLAMENTACIONES DE TRABAJO, SE LIMITA EL NÚMERO DE APRENDICES QUE PUEDA TENER CADA EMPRESA (2).

(2) JOSÉ VIDA SORIA.- CATORCE LECCIONES SOBRE CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO.- MADRID.- 1965, LECCIÓN 10 PÁG. 235

## 1.2 FRANCIA

ESTE CONTRATO SE ENCUENTRA VIGENTE EN LA LEY DEL 10 DE MARZO DE 1937 Y EL DECRETO DEL 24 DE MARZO DE 1938, ASÍ COMO LA LEY DEL 28 DE OCTUBRE DE 1942, QUE REQUIERE QUE ESTE CONTRATO SE -- FORMALICE POR ESCRITO, DE TAL MANERA QUE FALTANDO ESTA FORMALIDAD, EL CONTRATO ES NULO, SEGÚN HA DECLARADO LA CASACIÓN DEL - 30 DE JUNIO DE 1949,

EL CÓDIGO DE TRABAJO FRANCÉS, DEFINE EL APRENDIZAJE COMO AQUEL POR EL CUAL UN JEFE DE ESTABLECIMIENTO INDUSTRIAL O COMERCIAL, UN ARTESANO O UN MAESTRO, SE OBLIGA A DAR O HACER QUE SE DÉ UNA FORMACIÓN PROFESIONAL METÓDICA Y COMPLETA A OTRA PERSONA QUE SE OBLIGA, A SU VEZ, A TRABAJAR PARA ÉL EN LAS CONDICIONES Y EN UN TIEMPO CONVENIDO,

EN FRANCIA LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAN UN GRUPO MUY COMPLEJO Y EN CONSTANTE EVOLUCIÓN, EL QUE ES PRODUCTO DE LA INTEGRACIÓN ENTRE LOS PODERES PÚBLICOS, - LOS EMPLEADORES Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES. TODO ELLO INDEPENDIEMENTE DE QUE SU FUENTE FORMAL ES TÉ BIFURCADA, AL COMPRENDER TANTO EL PROCESO LEGISLATIVO COMO - LOS ACTOS CONTRACTUALES,

EN EL DERECHO FRANCÉS, SI SE APELA A UN CRITERIO FORMAL, RESULTA INDISPENSABLE MENCIONAR LAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS EN - PRIMER LUGAR, PARA, EN TÉRMINO POSTERIOR, LISTAR LAS QUE SON -- DE ORDEN CONTRACTUAL, EN ESTAS CONDICIONES SE TIENE:

- LEY DEL 16 DE JULIO DE 1971 SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PERMANENTE.
- LEY DEL 17 DE JULIO DE 1978, CONFORME A LA CUAL SE CREA UN -- SISTEMA GENERALIZADO DE LICENCIA PAGADA PARA LA FORMACIÓN.

- ACUERDO NACIONAL INTERPROFESIONAL DEL 9 DE JULIO DE 1970, POR CUYA EJECUCIÓN SE INTRODUJO UN SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARCIALMENTE REMUNERADA.
- ACUERDO DEL 9 DE JULIO DE 1976, MEDIANTE EL CUAL SE DESARROLLARON LOS MECANISMOS DE REMUNERACIÓN EN EL OTORGAMIENTO DE LAS LICENCIAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN FRANCIA DEPENDE DEL MINISTERIO DE TRABAJO, YA QUE LA PROMUEVE, COORDINA Y SUPERVISA, A TRAVÉS DE UNA SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL. ESTA SECRETARÍA DE ESTADO CUENTA CON DOS NIVELES DE APOYO COLEGIADO, PARA LOS EFECTOS DE DEFINIR LAS POLÍTICAS GENERALES: UNO, ENCARGADO DE LA CONCERTACIÓN CON LOS EMPLEADORES Y CON LOS TRABAJADORES; Y EL OTRO ES EL DEL ENLACE, INTERMINISTERIAL DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FRANCESA.

LOS NIVELES ANTES MENCIONADOS QUEDAN CONCRETADOS MEDIANTE LA EXISTENCIA DEL CONSEJO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN SOCIAL Y EMPLEO Y LA DEL COMITÉ INTERMINISTERIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN SOCIAL Y EMPLEO.

ES PRUDENTE SEÑALAR QUE LOS DOS ÓRGANOS MENCIONADOS Y QUE SON LOS QUE ENCABEZAN LOS NIVELES DE APOYO DE LA SECRETARÍA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL, SE REUNEN DE MANERA EXCEPCIONAL, TAL CIRCUNSTANCIA PUEDE OBEDECER A LA JERARQUÍA DE SUS INTEGRANTES Y TAMBIÉN AL ALTO NÚMERO DE ELLOS. EL CONSEJO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN SOCIAL Y EMPLEO DE FRANCIA, ESTÁ COMPUESTO DESDE 1974 POR 100 MIEMBROS QUE REPRESENTAN A EMPLEADORES, SINDICATOS Y PERSONAS DE ALTO PRESTIGIO EN LA MATERIA. DICHS MIEMBROS EMITEN OPINIONES ACERCA DE LA ORIENTACIÓN QUE DEBE RECIBIR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESTE PAÍS.



POR LO QUE RESPECTA AL COMITÉ INTERMINISTERIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, ES PRESIDIDO POR EL PRIMER MINISTRO E INCLUYE EN SU COMPOSICIÓN A TODOS LOS MINISTROS.

LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES JURÍDICAS SOBRE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN FRANCIA, HA DADO ORIGEN AL DESARROLLO AMPLIO DE UN DOBLE TIPO DE CONTROL ESTATAL: UNO, DE ORDEN CUANTITATIVO, Y EL OTRO, DE NATURALEZA CUALITATIVA; FUNCIONARIOS QUE DEPENDEN DE LOS PREFECTOS DE REGIÓN, VERIFICAN, POR UN LADO, QUE LOS GASTOS DE LAS EMPRESAS EN FORMACIÓN PROFESIONAL ALCANCEN EL MÍNIMO PRESCRITO POR LA LEY, Y POR OTRO, QUE LAS ACTIVIDADES DECLARADAS POR ELLAS SE ENMARQUEN DE MANERA EXACTA EN LAS ÁREAS ESTABLECIDAS POR LA LEY.

ESTE CONTROL HA IMPLICADO EL CUMPLIMIENTO DE UNA COMPLEJA Y --- CONSTANTE LABOR NORMATIVA SOBRE LA NOCIÓN, ALCANCES E INTENSIDAD DE FORMACIÓN PROFESIONAL, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

LA LEGISLACIÓN FRANCESA, PARTE DE LA PRESUNCIÓN DE QUE LA EMPRESA CONCEBIDA COMO VINCULATORIA DE CAPITAL Y TRABAJO POSEE LA CAPACIDAD INTERNA DE DECIDIR Y DESARROLLAR SUS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL; PERO ATENDIENDO CON SABIDURÍA A LA COMPOSICIÓN PIRAMIDAL DEL UNIVERSO EMPRESARIAL DE LA NACIÓN. LA PIRAMIDAL EMPRESARIAL NO ES FENÓMENO PRIVATIVO DE LAS NACIONES EN DESARROLLO Y SU EXISTENCIA PUEDE SINTEZARSE EN LA AFIRMACIÓN DE QUE EL NÚMERO DE EMPRESAS EN CADA ESTRATO ES UNIVERSALMENTE PROPORCIONAL A LA MAGNITUD DE ELLAS (3).

(3) BEYER ESPARZA JORGE.- ENSAYOS PARA LA CONSOLIDACIÓN DE UN SISTEMA.- EMIPRES, S.A. DE C.V. 1982.

### 1.3 ESTADOS UNIDOS

EN ESTE PAÍS RIGE LA LEY NÚMERO 308 DE 1937, LLAMADA LEY - - - FITZGERALD, LA QUE AUTORIZA AL SECRETARIO DE TRABAJO, PARA PODER FORMULAR Y FOMENTAR AQUELLAS MEJORAS QUE RESULTEN NECESARIAS EN LAS NORMAS DE TRABAJO, CON EL FIN DE PROTEGER A LOS --- APRENDICES, EXISTIENDO ADEMÁS, UNA SERIE DE DECRETOS SOBRE SALARIOS MÍNIMOS Y HORARIOS EN LAS DIFERENTES INDUSTRIAS. (4)

LA EDAD MÍNIMA PARA SER APRENDIZ ES LA DE 16 AÑOS, SEGÚN PREVIE NE LA LEY DE NORMAS EQUITATIVAS DEL TRABAJO - FOR LABOR STANDARDS ACT--, PERO EL APRENDIZAJE NO SE DA SÓLO PARA LOS MENORES - DE EDAD, YA QUE MUCHOS SOLDADOS LISIADOS ADQUIEREN TAMBIÉN FORMACIÓN PROFESIONAL.

### 1.4 TRATADOS INTERNACIONALES

MÉXICO, COMO PAÍS MIEMBRO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.), HA ADOPTADO SUS RECOMENDACIONES EN ESTA MATERIA, ESTABLECIENDOLAS ASÍ EN SU POLÍTICA LABORAL, TENIENDO EN CUENTA LAS PARTICULARIDADES DEL PAÍS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO.

#### 1.4.1 RECOMENDACION 117 DE LA O.I.T.

ESTA RECOMENDACIÓN SE APLICA A TODO TIPO DE FORMACIÓN DESTINADA A PREPARAR O READAPTAR A UNA PERSONA PARA QUE EJERZA UN EMPLEO, SEA O NO POR PRIMERA VEZ O PARA QUE SEA PROMOVIDO EN CUALQUIER RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.

(4) CABANELLAS GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.- Bibliográfica OMEBA, 1968. PÁGS. 87 Y 88.

LA FORMACIÓN NO ES UN FIN EN SÍ MISMA, SINO UN MEDIO DE DESARROLLAR LAS APTITUDES PROFESIONALES DE UNA PERSONA TENIENDO EN CUENTA LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO Y DE PERMITIRLE HACER USO DE SUS CAPACIDADES DE EMPLEO Y DE PERMITIRLE HACER USO DE SUS CAPACIDADES COMO MEJOR CONVenga A SUS INTERESES Y A LOS DE LA SOCIEDAD.

CADA PAÍS DEBERÁ DISPONER DE UN SISTEMA DE MEDIOS DE FORMACIÓN CUYO NÚMERO, DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA Y PROGRAMAS SE ADAPTEN A LAS NECESIDADES ECONÓMICAS Y A LAS POSIBILIDADES DE EMPLEO DEL PAÍS CONSIDERADO EN SU TOTALIDAD O DE CADA REGIÓN O LOCALIDAD, SEGÚN LO QUE MÁS CONVenga, A FIN DE SATISFACER LAS NECESIDADES DE LOS RESIDENTES.

TODOS LOS MEDIOS INTERESADOS EN LA FORMACIÓN Y EN PARTICULAR -- LAS AUTORIDADES PÚBLICAS, LAS INSTITUCIONES DOCENTES Y LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES DEBERÁN APROVECHAR TODA OCASIÓN PARA PRESTARSE ASISTENCIA Y CONSULTARSE RECÍPROCAMENTE RESPECTO A LA ELABORACIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN, LA APLICACIÓN Y REALIZACIÓN PRÁCTICA DE LOS MISMOS Y DE MODO GENERAL, -- TODAS LAS CUESTIONES RELATIVAS A LA FORMACIÓN.

SE DEBERÁ COMPILAR REGULARMENTE Y PONER A DISPOSICIÓN DE TODAS LAS PERSONAS Y DE TODOS LOS ORGANISMOS INTERESADOS, INFORMACIÓN SOBRE LAS POSIBILIDADES DE FORMACIÓN PARA CADA OCUPACIÓN.

LOS CANDIDATOS A LA FORMACIÓN Y ESPECIALMENTE LAS PERSONAS QUE NO LA HUBIEREN RECIBIDO, DEBERÁN TENER A SU ALCANCE ORIENTACIÓN PROFESIONAL INDIVIDUAL, PROPORCIONADA POR LOS ORGANISMOS COMPETENTES EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL O DE ASESORAMIENTO EN MATERIA DE EMPLEO, ANTES DE ELEGIR OCUPACIÓN O DE INICIARSE EN UNA FORMACIÓN PROFESIONAL.

LA PREPARACIÓN PROFESIONAL DEBERÁ PROPORCIONAR A LOS JÓVENES - QUE NO HAYAN EJERCIDO TODAVÍA UNA ACTIVIDAD PROFESIONAL UNA INICIACIÓN EN UNA VARIEDAD DE TIPOS DE TRABAJO. NO DEBERÍA EFECTUARSE EN DETRIMENTO DE LA EDUCACIÓN EN GENERAL NI EN REEMPLAZO DE LA PRIMERA FASE LA FORMACIÓN PROPIAMENTE DICHA.

EL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA CADA PROFESIÓN, DEBERÍA SER ELABORADO A BASE DE UN ANÁLISIS SISTEMÁTICO DEL TRABAJO, DE LAS CAPACIDADES Y CONOCIMIENTOS PROFESIONALES Y DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE QUE DICHA OCUPACIÓN IMPLIQUE TENIENDO EN CUENTA SU EVOLUCIÓN Y SUS TRANSFORMACIONES PREVISIBLES.

LOS MÉTODOS DE INFORMACIÓN DEBERÍAN ADAPTARSE A LA NATURALEZA - DEL CURSO DE FORMACIÓN, AL GRADO DE INSTRUCCIÓN, A LA EDAD, A LA CONDICIÓN Y A LA EXPERIENCIA DE LOS EDUCANDOS.

LOS EMPLEADORES DEBERÍAN ADOPTAR UNA POLÍTICA SOBRE LAS MEDIDAS QUE CONVenga TOMAR PARA SATISFACER SUS NECESIDADES EN MATERIA - DE PERSONAL FORMADO. SE DEBERÍA ESTIMULAR A LOS EMPLEADORES Y A LAS AGRUPACIONES DE LOS TRABAJADORES A QUE ESTABLECIERAN PLANES SISTEMÁTICOS DE FORMACIÓN EN FUNCIÓN DE SUS PROPIAS NECESIDADES Y EN MEDIDA COMPATIBLE CON LAS CONDICIONES DE FUNCIONAMIENTO TÉCNICO DE SUS EMPRESAS.

LA FORMACIÓN SISTEMÁTICA Y DE LARGA DURACIÓN CON OBJETO DE EJERCER UNA OCUPACIÓN RECONOCIDA, RECIBIDA EN GRAN PARTE DENTRO DE UNA EMPRESA O MIENTRAS SE ESTÁ AL SERVICIO DE UN ARTESANO INDEPENDIENTE, DEBERÍA SER OBJETO DE UN CONTRATO DE APRENDIZAJE ESCRITO Y QUEDAR SOMETIDO A NORMAS DETERMINADAS.

DEBERÍAN ORGANIZAR DISPOSITIVOS PERMANENTES PARA LA FORMACIÓN - ACCELERADA:

A) CON OBJETO DE CONTRIBUIR A SATISFACER LAS NECESIDADES URGEN-

TES DE MANO DE OBRA FORMADA Y ACELERAR EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIALIZACION.

- b) PARA PERMITIR QUE CON CARÁCTER PERMANENTE, LA MANO DE OBRA SE VAYA ADAPTANDO A LOS PROGRESOS TÉCNICOS.
- c) PARA PERMITIR A LAS CATEGORÍAS DE POBLACIÓN QUE NECESITEN RÁPIDAMENTE CLASIFICACIONES PROFESIONALES LA OBTENCIÓN DE UN EMPLEO QUE CORRESPONDA A SU EDAD Y APTITUDES.

LOS SUPERVISORES O MANDOS INTERMEDIOS DEBERÍAN RECIBIR FORMACIÓN ESPECIAL CON OBJETO DE QUE ESTÉN PLENAMENTE PREPARADOS PARA EJERCER SUS FUNCIONES.

LOS PAÍSES EN VÍAS DE INDUSTRIALIZACIÓN DEBERÍAN DE TRATAR DE DESARROLLAR PROGRESIVAMENTE SUS SISTEMAS DE FORMACIÓN DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DE LA PRESENTE RECOMENDACIÓN.

LOS PAÍSES DEBERÍAN COLABORAR EN LA ESFERA DE LA FORMACIÓN EN LA MAYOR MEDIDA POSIBLE Y EVENTUALMENTE CON LA AYUDA DE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

LA PRESENTE RECOMENDACIÓN REEMPLAZA A LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE 1939; A LA RECOMENDACIÓN SOBRE EL APRENDIZAJE DE 1939, A LA RECOMENDACIÓN SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (ADULTOS) DE 1950.

#### I.4.2 CONVENIO 142 DE LA O.I.T.

CONVENIO SOBRE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS. COMPUESTO POR TRECE ARTÍCULOS SOBRE LOS QUE SE DESTACAN.

ARTÍCULO 1º: "TODO MIEMBRO DEBERÁ ADOPTAR Y LLEVAR A LA PRÁCTI-

CA, POLÍTICAS Y PROGRAMAS COMPLETOS Y COORDINADOS EN EL CAMPO - DE LA ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL"; DEBIENDO CONTAR ESTAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS CON:

- A) LAS NECESIDADES, POSIBILIDADES Y PROBLEMAS DE EMPLEO.
- B) LA FASE Y EL NIVEL DE DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL Y CULTURAL Y LA RELACIÓN DE ÉSTOS CON LOS RECURSOS HUMANOS.

ADÉMÁS ESTAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS TENDRÁN COMO OBJETIVO:

"LA APTITUD DEL INDIVIDUO DE COMPRENDER SUS MEDIOS DE TRABAJO Y EL MEDIO SOCIAL"; COMO TAMBIÉN: "DEBERÁN AYUDAR A TODAS LAS PERSONAS EN UN PIE DE IGUALDAD Y SIN DISCRIMINACIÓN ALGUNA, A DESARROLLAR Y UTILIZAR SUS APTITUDES PARA EL TRABAJO EN SU PROPIO INTERÉS Y DE ACUERDO CON SUS ASPIRACIONES".

PARA ACLARAR LOS OBJETIVOS, ES NECESARIO "ESTABLECER Y DESARROLLAR SISTEMAS ABIERTOS, FLEXIBLES Y COMPLEMENTARIOS DE ENSEÑANZA GENERAL, TÉCNICA Y PROFESIONAL, ASÍ COMO DE ORIENTACIÓN ESCOLAR Y PROFESIONAL Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL". (ART. 2°).

LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL "DEBERÁN ESTABLECERSE E IMPLANTARSE EN COLABORACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES, DE ACUERDO CON LA LEY Y LA PRÁCTICA NACIONAL" (ART.5°).

LAS RATIFICACIONES FORMALES DE ESTE CONVENIO SERÁN COMUNICADAS PARA SU REGISTRO AL DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y SERÁ OBLIGATORIO CUYA RATIFICACIÓN HAYA REGISTRADO EL DIRECTOR GENERAL (ART. 6° Y 7°).

## 1.5 MEXICO

EL ARTÍCULO 218 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, DEFINÍA A ESTE CONTRATO COMO AQUEL EN VIRTUD DEL CUAL UNA DE LAS PARTES - SE COMPROMETE A PRESTAR SUS SERVICIOS PERSONALES A LA OTRA, RECIBIENDO EN CAMBIO, ENSEÑANZA DE UN ARTE U OFICIO Y LA RETRIBUCIÓN CORRESPONDIENTE.

ESTE ES UN CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO QUE, A FALTA DE REGLAS PARTICULARES, SE RIGE POR LAS REGLAS GENERALES DEL CONTRATO LABORAL. EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A PROPORCIONAR ENSEÑANZA AL APRENDIZ, EN EL OFICIO O ARTE QUE PRETENDA APRENDER Y REMUNERARLE -- LOS SERVICIOS A ÉSTE; NO TENIENDO LOS MISMOS DEBERES QUE EN MATERIA DE SALARIOS SE LE IMPONEN RESPECTO DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL.

EL MONTO DEL SALARIO QUE PERCIBÍA EL APRENDIZ PODÍA SER INFERIOR AL MÍNIMO FIJADO POR LAS COMISIONES ESPECIALES O PAGARLE - EN ESPECIE PUDIENDO SER EN DINERO, CON HABITACIÓN, ALIMENTOS O CON CUALQUIER OTRA VENTAJA ECONÓMICA, (5)

EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE, SE TENÍA QUE ESPECIFICAR EL -- TIEMPO DE LA ENSEÑANZA DEL ARTE, OFICIO O PROFESIÓN, OBJETO DEL CONTRATO Y ADEMÁS LOS GRADOS DE APRENDIZAJE.

LA FIJACIÓN DE LOS GRADOS DEL APRENDIZAJE TIENEN POR OBJETO ASE GURAR AL APRENDIZ QUE VA A ADQUIRIR EL OFICIO, QUE NO SE LE VAA DESTINAR A EJECUTAR UN SÓLO TIPO DE OPERACIONES O UNA SOLA CLASE DE TRABAJOS, SINO TODOS LOS REQUERIDOS PARA CONOCER Y PRACTI

(5) CASTORENA J. JESUS. TRATADO DE DERECHO OBRERO EDITORIAL JARRIS, MÉXICO, 1942. PÁG. 399.

CAR LA PROFESIÓN.

UNA VEZ CONCLUIDO EL APRENDIZAJE, EL PATRÓN TENÍA LA OBLIGACIÓN DE DAR EL TESTIMONIO ESCRITO AL TRABAJADOR, SI SE TRATABA DE UN OFICIO NO CALIFICADO, EN EL QUE HICIERA CONSTAR LOS CONOCIMIENTOS Y APTITUDES DE LOS TRABAJADORES. EN LOS OFICIOS CALIFICADOS, LA CAPACIDAD SE DETERMINABA POR UNA COMISIÓN DE OBREROS Y PATRONES A CUYO CARGO QUEDABA LA CALIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DEL APRENDIZ, EXPIDIÉNDOSELE EL CERTIFICADO QUE PATENTIZARA HABERSE HECHO EL APRENDIZAJE.

EL PATRÓN ESTABA OBLIGADO A ADMITIR EN CADA EMPRESA APRENDICES EN NÚMERO NO MENOR DEL CINCO POR CIENTO DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES QUE TENÍA A SU SERVICIO. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE GENERABA EL DERECHO DE PREFERENCIA RESPECTO DE LAS VACANTES QUE PUDIERAN PRESENTARSE,

EL PATRÓN PODÍA DESPIDIR AL APRENDIZ SIN RESPONSABILIDAD POR -- FALTAS GRAVES DE CONSIDERACIÓN Y FALTAS DE RESPETO A ÉL O SU FAMILIA Y POR INCAPACIDAD MANIFIESTA DEL APRENDIZ PARA EL ARTE U OFICIO DE QUE SE TRATE.

EN CASO DE DESPIDO, EL PATRÓN O MAESTRO DEBÍA INDEMNIZAR AL ---- APRENDIZ CON UN MES Y MEDIO DE LA RETRIBUCIÓN CONVENIDA. ESTE CONTRATO DE APRENDIZAJE TRAJÓ COMO CONSECUENCIA EL ABUSO DE LOS PATRONES, YA QUE RECURRÍAN AL APRENDIZ PARA EVITAR LAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, ENCUBRIENDO -- LAS AUTÉNTICAS RELACIONES DE TRABAJO, TODA VEZ QUE NO SE SEÑALABA LÍMITE NI EDAD, NI NÚMERO MÁXIMO DE APRENDICES. (6)

(6) DE BUEN NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRÚA, -- 1976. PÁG. 31.



EN EL CAMPO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO LA LEGISLACIÓN MEXICANA TIENE VALIOSOS ANTECEDENTES EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE QUE CONTEMPLABA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. DESAFORTUNADAMENTE LA MALA APLICACIÓN DEL SUSODICHO CONTRATO PROVOCÓ SERIOS PROBLEMAS, TALES COMO LA EXPLOTACIÓN DE MENORES Y - - ADULTOS, SO PRETEXTO DE ESTAR SUJETOS A UN PERÍODO DE APRENDIZAJE, YA QUE ENTONCES LA LEY CONTEMPLABA LA POSIBILIDAD DE QUE EL APRENDIZ RECIBIESE UN SALARIO MENOR AL MÍNIMO CUANDO ESTABA SUJETO AL PERÍODO DE ENSEÑANZA.

COMO ES NATURAL, LAS LEYES SON PERFECTIBLES Y EN EL CAPITULO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO LAS LAGUNAS LEGISLATIVAS ERAN - - ENORMES Y PRÁCTICAMENTE LO ESTABLECIDO DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ERA LETRA MUERTA. AL INICIARSE EL GOBIERNO DEL PRESIDENTE JOSÉ LÓPEZ PORTILLO, RESURGIÓ LA INQUIETUD POR ESTABLECER NUEVOS MECANISMOS CON EL OBJETO DE RESOLVER EN EL MEDIO LABORAL LOS PROBLEMAS ASFIXIANTE DE LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA - CALIFICADA Y EL DE LA GRAVE INCIDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO.

MÉXICO INICIÓ, RECIENTEMENTE, UN PROCESO INNOVADO FRENTE A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO. POR PRINCIPIO DE CUENTAS SE ELEVÓ A RANGO CONSTITUCIONAL EL DERECHO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO. EN SEGUNDO TÉRMINO, LAS NORMAS Y LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE FEDERALIZARON. Y CON MOTIVO DE LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE FECHA 1° DE MAYO DE 1978, SE CREÓ EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, QUE FUNCIONÓ EN UN PRINCIPIO A TRAVÉS DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ---- ADIESTRAMIENTO (UCECA) Y AHORA POR MEDIO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, AMBAS DEPENDENCIAS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

SE PUEDE ESTAR SEGURO Y CONFIADO DE QUE MÉXICO HA CONCRETADO SU ENTRADA FORMAL A LAS TAREAS ARDUAS Y CREADORAS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. EVIDENTEMENTE, NO SE PUEDE HABLAR TODAVÍA DE UNA EVALUACIÓN YA QUE SE ESTÁ CONSCIENTE POR LO QUE ATÁÑE A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA INDUSTRIAL, QUE LOS RESULTADOS NO SON POSITIVOS NI HALAGADORES; POR LO MISMO PROONGO A -- TRAVÉS DEL PRESENTE TRABAJO NO VOLVER A CAER EN PALIATIVOS CIRCUNSTANCIALES SINO SOLUCIONES DE FONDO, EL PROYECTO ENCOMENDADO A LA HOY DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD ES -- MUY AMBICIOSO Y POR LO TANTO IMPLICA UNA GRAN RESPONSABILIDAD -- PARA ESTA DIRECCIÓN GENERAL EL VIGILAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE LOS PATRONES DEBEN DAR A LA CLASE TRABAJADORA.

EN EL PROCESO DE FORMULACIÓN DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, LA LEY DEL CONSTITUYENTE DE -- QUERÉTARO BRILLA CON NITIDEZ SIN PAR AL DÍA DE HOY, LAS MODIFICACIONES QUE SE HAN IDO INTRODUCIENDO EN NUESTRA CARTA MAGNA, COMO YA MENCIONÉ ANTERIORMENTE; LEJOS DE DETERIORAR EL SENTI--- MIENTO DE CONSTITUCIONALIDAD DEL PUEBLO MEXICANO, LO HAN AVIVADO PORQUE SE TRATA DE REFORMAS QUE ENFATIZAN LAS GARANTÍAS SOCIALES DANDO PASO A NORMAS DE SUPREMAS JERARQUÍAS MÁS HUMANIS-- TAS Y DINÁMICAS. DENTRO DE ESTA TÓNICA, PUEDEN SER CATALOGADOS COMO DE GRAN TRASCENDENCIA LOS DECRETOS QUE SE PUBLICARON EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE ENERO DE 1978, MEDIANTE LOS CUALES SE ELEVÓ A RANGO DE GARANTÍA CONSTITUCIONAL, EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A RECIBIR CAPACITACIÓN, EN EL ARTÍCULO 123 FRACCIÓN XIII DE NUESTRA CONSTITUCIÓN GENERAL.

POR ÚLTIMO ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE LOS SERVICIOS DEL EMPLEO Y DE LA CAPACITACIÓN MARCHAN SEPARADOS EN LAS LEGISLACIONES EX--- TRANJERAS ANALIZADAS.

COSA CONTRARIA A NUESTRA LEGISLACIÓN MEXICANA, QUE CON LAS ÚLTIMAS REFORMAS DE 1977 Y 1978 SE FUSIONARON EL CAPÍTULO CUARTO, DEL TÍTULO ONCE, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, LOS SERVICIOS SOCIALES DEL EMPLEO Y DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, POR LO QUE SERÍA NECESARIO QUE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PROPUSIERA SU UNIÓN PARA UNIFICAR CRITERIOS.

## CAPITULO II.- LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

### II.1 CONCEPTOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

LOS CONCEPTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SON USADOS COMO SINÓNIMOS Y EN OCASIONES SE LES UTILIZA INDISTINTAMENTE Y POR TAL MOTIVO ES IMPORTANTE ACLARARLOS PARA EVITAR CONFUSIONES.

J. MARROQUÍN QUINTANA, DEFINE EN SU LIBRO "CAPACITACIÓN A TRABAJADORES" A LA CAPACITACIÓN COMO "UN CONJUNTO DE PROCESOS -- SISTEMATIZADOS POR MEDIO DE LOS CUALES SE TRATA DE MODIFICAR CONOCIMIENTOS, HABILIDADES MENTALES Y APTITUDES DE LOS INDIVIDUOS CON EL OBJETO DE QUE ESTÉN MEJOR PREPARADOS PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS REFERENTES A SU OCUPACIÓN".

AL ADIESTRAMIENTO LO DEFINE COMO "UN PROCESO MEDIANTE EL CUAL LOS CONOCIMIENTOS, DESTREZAS Y HABILIDADES SE MODIFICAN PARA HACER MÁS EFICIENTE AL TRABAJADOR Y EFECTIVO EN EL DESEMPEÑO DE UN OFICIO (7).

EN EL DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA ENCONTRAMOS QUE CAPACITACIÓN ES "LA ACCIÓN Y EFECTO DE CAPACITAR" Y CAPACITAR ES "HACER A UNO APTO. HABILITARLO PARA UNA COSA". EN EL CASO DEL ADIESTRAMIENTO LO DEFINE COMO "LA ACCIÓN Y EFECTO DE ADIESTRAR", Y ADIESTRAR ES "HACER DIESTRO, ENSEÑAR, INSTRUIR, GUIAR ENCAMINAR". (8)

(7) MARROQUÍN QUINTANA J. CAPACITACIÓN A TRABAJADORES, EDICIONES GERNIKA, MÉXICO 1978.

(8) DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA MADRID 1970. PÁG. 26 Y 250.

EN LA GUÍA TÉCNICA PARA LA FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS, SE DEFINE - LA CAPACITACIÓN COMO "LA ACCIÓN DESTINADA A DESARROLLAR LAS - APTITUDES DEL TRABAJADOR CON EL PROPÓSITO DE PREPARARLO PARA DESEMPEÑAR EFICIENTEMENTE UNA UNIDAD DE TRABAJO ESPECÍFICA E IMPERSONAL" Y AL ADIESTRAMIENTO COMO "LA ACCIÓN DESTINADA A DESARROLLAR LAS HABILIDADES Y DESTREZAS DEL TRABAJADOR, CON - EL PROPÓSITO DE INCREMENTAR LA EFICIENCIA EN SU PUESTO DE TRABAJO" (9)

DE LAS ANTERIORES DEFINICIONES VEMOS QUE DICHS TÉRMINOS SON DIFERENTES, TODA VEZ QUE LA CAPACITACIÓN ESTÁ ENCAMINADA A -- PROPORCIONAR CONOCIMIENTOS AL TRABAJADOR PARA EL EFICIENTE DE SEMPEÑO DE SUS LABORES Y PODER RESOLVER LOS PROBLEMAS QUE SE LE PRESENTEN; Y EL ADIESTRAMIENTO VA ENCAMINADO A DESARROLLAR LAS HABILIDADES DEL TRABAJADOR DENTRO DE LOS CONOCIMIENTOS DE SU LABOR QUE YA TIENE Y QUE LE AYUDARÁ A DESEMPEÑAR MEJOR SU TRABAJO.

## II.2 OBJETO DE LA CAPACITACION

LA CAPACITACIÓN VISTA COMO EL PROCESO DE COMUNICACIÓN PERMANENTE, QUE PERMITE, A TRAVÉS DE ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, TRANSMITIR CONOCIMIENTOS, MODIFICAR LAS ACTITUDES E INCREMENTAR LAS HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES, A FIN DE QUE DESARROLLEN DE MANERA EFICIENTE Y EFICAZ LAS TAREAS INHERENTES A SUS PUESTOS, TIENE COMO OBJETO OBTENER CAMBIOS DE CON-

- (9) GUÍA TÉCNICA PARA LA FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS - DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS.- EDITORIAL POPULAR DE LOS TRABAJADORES. 1979.

DUCTA INMEDIATOS EN LOS PARTICIPANTES COMO RESULTADO DE UN -- PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE A EFECTO DE CONSEGUIR OTROS DE MAYOR ALCANCE.

PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN ES NECESARIO QUE EN LOS EVENTOS PARTICIPE LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, REALIZÁNDOSE ADEMÁS COMO ACTIVIDADES QUE PERMITAN LA INTERRRELACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN TODOS LOS NIVELES OCUPACIONALES EXISTENTES EN LA COMPAÑÍA, LO QUE REDUNDA EN BENEFICIO DE LA EMPRESA, DADO QUE LOS CURSOS QUE SE EXPONGAN SERÁN CIENTO POR CIENTO MOTIVACIONALES.

COMO OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN ENCONTRAMOS CAMBIOS DE CONDUCTA INMEDIATOS QUE SE ESPERAN DE LOS PARTICIPANTES COMO RESULTADO DE UN PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE A EFECTO DE -- CONSEGUIR OTROS DE MAYOR ALCANCE QUE LE PERMITAN MEJORAR SU NIVEL DE VIDA.

LAS AREAS DE CONDUCTA EN LAS QUE SE PRODUCEN CAMBIOS CON MOTIVO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SON:

- 1.- COGNOSCITIVA, COMPRENDE LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS QUE EL PARTICIPANTE DEBE DOMINAR,
- 2.- PSICOMOTRIZ, SE REFIERE BÁSICAMENTE A LAS HABILIDADES MOTORAS QUE EL PARTICIPANTE DEBE DESARROLLAR,
- 3.- AFECTIVA, ESTÁ RELACIONADA CON LAS ACTITUDES QUE UN PARTICIPANTE DEBE MODIFICAR.

EL ARTÍCULO 153-F DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE -- QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DEBERÁN TENER POR OBJETO:

I.- ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN SU ACTIVIDAD; ASÍ COMO PROPORCIONARLE INFORMACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE NUEVA TECNOLOGÍA EN -- ELLA.

"CON LA ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR EN LA ACTIVIDAD QUE REALIZA DENTRO DE LA EMPRESA, PODRÁ APLICARLOS A LA NUEVA TECNOLOGÍA EN FORMA EFICAZ Y EFICIENTE PARA FOMENTAR LA PLANTA PRODUCTIVA DE LA MISMA EMPRESA".

II.- PREPARAR AL TRABAJADOR PARA OCUPAR UNA VACANTE O PUESTO DE NUEVA CREACIÓN.

"UN TRABAJADOR CAPACITADO Y ADIESTRADO TIENE MAYOR OPORTUNIDAD DE ASCENSO PARA OCUPAR UNA PLAZA VACANTE O DE NUEVA CREACIÓN.

III.- PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO.

"ES A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO SE PREVIENEN LOS RIESGOS DE TRABAJO, TODA VEZ QUE CUANDO UN TRABAJADOR HA SIDO CAPACITADO Y ADIESTRADO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES DENTRO DE LA EMPRESA, EXISTEN MENOS POSIBILIDADES DE QUE ÉSTE SUFRA ACCIDENTES DE TRABAJO.

IV.- INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.

"EL INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD ES UNA POLÍTICA QUE A TODOS NOS INTERESA DEBIDO AL MOMENTO CRÍTICO POR EL QUE ATRAVIESA - EL PAÍS, PARA LO CUAL ES NECESARIO CAPACITAR Y ADIESTRAR A LA CLASE TRABAJADORA, CON EL OBJETO DE IMPULSAR LA PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA Y EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL ESTADO".

V.- EN GENERAL MEJORAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR.

"CON LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EL TRABAJADOR MEJORA - SU PREPARACIÓN TÉCNICA Y CULTURAL".

CABE HACER HINCAPIÉ QUE EL OBJETO DE LA CAPACITACIÓN Y EL --- ADIESTRAMIENTO NO ES FORMAR EMPRESA-ESCUELA, SINO QUE EL TRABAJADOR SEA CAPACITADO Y ADIESTRADO DE ACUERDO A LAS ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES AL GIRO DE LA EMPRESA, TRAYENDO ESTO COMO CONSECUENCIA BENEFICIO A AMBAS PARTES EN SU RELACIÓN LABORAL.

### II.3 SUJETOS OBLIGADOS A PROPORCIONARLA

LA LEY FEDERAL DE TRABAJO REGULA A LA CAPACITACIÓN Y AL ADIESTRAMIENTO COMO UNA OBLIGACIÓN Y UN DERECHO, AL SEÑALAR TANTO OBLIGADOS PRINCIPALES COMO SOLIDARIOS, YA QUE ESTABLECE COMO UNA OBLIGACIÓN PARA LAS EMPRESAS, CUALQUIERA QUE SEA SU ACTIVIDAD, LA DE PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO Y VA HASTA LOS CASOS EN QUE -- LOS PATRONES TENGAN A SU SERVICIO A MENORES DE 16 AÑOS DE -- EDAD Y LA ESTABLECEN COMO UNA OBLIGACIÓN SOLIDARIA A CARGO -- DEL PATRON Y DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS; Y POR OTRO LADO, COMO UN DERECHO DE LOS TRABAJADORES, AÚN SIENDO MENORES DE 16 AÑOS, EL RECIBIR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO QUE LE PERMITAN ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD, - CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS FORMULADOS, DE COMÚN ACUERDO POR EL PATRÓN Y EL SINDICATO O SUS TRABAJADORES Y APROBADOS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. ES DECIR, - TODO TRABAJADOR SIN EXCEPCIÓN,

ESTÁN EXCEPTUADAS DE ESTA OBLIGACIÓN, LAS INDUSTRIAS FAMILIARES.



EL OBJETIVO DE LA PRESENTE TESIS ES LA SUPERVISIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES CUYAS RELACIONES LABORALES ESTÉN REGIDAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES POR ELLO QUE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES AMPARADOS POR EL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ÚNICAMENTE SERÁ TRATADA DE MANERA SUPERFICIAL, SIN ENTRAR EN DETALLE, PARA QUE NO SE PIERDA EL INTERÉS PRINCIPAL DEL TRABAJO, Y ÚNICAMENTE PARA ESTABLECER SIMILITUDES Y DIFERENCIAS Y COMO MEROS MARCOS REFERENCIADORES DE DICHA OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL.

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN SU ARTÍCULO 123 APARTADO "A", FRACCIÓN XIII DICE QUE "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, METODOS Y PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES DEBERÁN CUMPLIR CON DICHA OBLIGACIÓN".

EN ATENCIÓN A LA SEMÁNTICA DE LAS PALABRAS "EMPRESA" Y "PATRÓN" PRECISADA EN LOS ARTÍCULOS 10 Y 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NOS INCLINAMOS MÁS AL TÉRMINO "PATRÓN" Y NO EL DE "EMPRESA" EMPLEADO EN NUESTRA CONSTITUCIÓN, YA QUE POR EMPRESA DEBEMOS ENTENDER LA UNIDAD ECONÓMICA DE PRODUCCIÓN O DISTRIBUCIÓN DE BIENES O SERVICIOS Y POR "PATRÓN" LA PERSONA FÍSICA O MORAL QUE UTILIZA LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES.

POR SU PARTE EL ARTÍCULO 132 FRACCIÓN XV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TAMBIÉN ESTABLECE COMO UNA OBLIGACIÓN LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

LOS PATRONES PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, PO-

DRÁN CONVENIR CON ÉSTOS EN QUE LA CAPACITACIÓN O EL ADIESTRAMIENTO SE PROPORCIONE DENTRO DE LA MISMA EMPRESA O FUERA DE ELLA, POR CONDUCTO DE PERSONAL PROPIO, INSTRUCTORES ESPECIALMENTE CONTRATADOS, INSTITUCIONES, ESCUELAS U ORGANISMOS ESPECIALIZADOS; O BIEN MEDIANTE ADHESIÓN A LOS SISTEMAS GENERALES QUE SE ESTABLEZCAN Y SE REGISTREN EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

DEBERÁ IMPARTIRSE DURANTE LAS HORAS DE LA JORNADA DE TRABAJO, SALVO QUE ATENDIENDO A LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, PATRÓN Y TRABAJADOR CONVENGAN QUE PODRÁN IMPARTIRSE DE OTRA MANERA, ASÍ COMO CUANDO EN EL CASO QUE EL TRABAJADOR DESEE CAPACITARSE EN UNA ACTIVIDAD DISTINTA A LA DE LA OCUPACIÓN QUE DESEMPEÑA Y LA CAPACITACIÓN SE REALIZARÁ FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO. (10)

#### 11.4 SUJETOS CON DERECHO A RECIBIRLA

TODO TRABAJADOR TIENE DERECHO A QUE SU PATRÓN LE PROPORCIONE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN SU TRABAJO, QUE LE PERMITA ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD, CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS FORMULADOS, DE COMÚN ACUERDO POR EL PATRÓN Y EL SINDICATO O SUS TRABAJADORES Y APROBADOS POR LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. ENTENDIÉNDOSE POR TRABAJADOR A LA PERSONA FÍSICA QUE PRESTA A OTRA, FÍSICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, RECIBIENDO A CAMBIO DE ÉSTE UNA REMUNERACIÓN, YA SEA MAYOR O MENOR DE 16 AÑOS DE EDAD, Y QUE SUS RELACIONES LABORALES ESTÉN REGIDAS POR CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO-LEY, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 25 FRACCIÓN VIII, 153-A, --

(10) ARTÍCULOS 153-B Y 153-E DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO -- MÉXICO, D.F.

153 M, 180 FRACCIÓN IV Y 412 FRACCIONES IV Y V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

UNA VEZ TERMINADA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LOS TRABAJADORES DEBERÁN RECIBIR LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES QUE LES CORRESPONDAN, YA SEA QUE HAYAN SIDO APROBADOS EN LOS EXÁMENES DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO O CUANDO AL NEGARSE A RECIBIR LA CAPACITACIÓN O EL ADIESTRAMIENTO, HAYAN APROBADO ANTE LA UNIDAD INSTRUCTORA EL EXAMEN DE SUFICIENCIA QUE SEÑALE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

AHORA BIEN, EL TRABAJADOR COMO SUJETO CON DERECHO A RECIBIR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, TAMBIÉN TIENE OBLIGACIONES QUE NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL LE SEÑALA EN SU ARTÍCULO 153-H, MISMAS QUE SON:

- A).- ASISTIR PUNTUALMENTE A LOS CURSOS, SESIONES DE GRUPO Y DEMÁS ACTIVIDADES QUE FORMEN PARTE DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO.
- B).- ATENDER LAS INDICACIONES DE LAS PERSONAS QUE IMPARTAN LA CAPACITACIÓN O EL ADIESTRAMIENTO Y CUMPLIR CON LOS PROGRAMAS RESPECTIVOS.
- C).- PRESENTAR LOS EXÁMENES DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y DE APTITUDES QUE SEAN REQUERIDOS.

DICHAS OBLIGACIONES, CONSIDERO QUE PARA QUE SE CUMPLAN, ES NECESARIO SE ESTIPULEN EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES, EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS LEY COMO SEÑALAN LOS ARTÍCULOS 25 FRACCIÓN VIII, 153-M Y 412 FRACCIONES IV Y V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, YA ANTES SEÑALADOS; PUESTO QUE LA PROPIA LEY MENCIONA LAS MEDIDAS QUE SE APLICARÁN POR INCUMPLIMIENTO, ÚNICAMENTE EN LOS CASOS DE ALGUNOS --

TRABAJOS ESPECIALES, CUYO RÉGIMEN PRIVATIVO ESTABLECE COMO -- CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EL QUE LOS TRABAJADORES NO PARTICIPEN EN LOS CURSOS, TALES SON LOS TRIPULANTES AERONÁUTICOS; POR LO TANTO SE PUEDE DECIR QUE EL RESTO DE LOS TRABAJADORES QUE SE REHUSEN A PARTICIPAR EN EL CORRESPONDIENTE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE SU EMPRESA, SIN ACUDIR AL TRÁMITE DE COMPROBACIÓN DOCUMENTAL O AL DE PRESENTACIÓN DEL EXAMEN DE SUFICIENCIA CORRESPONDIENTE, PUEDEN QUEDAR MARGINADOS DE LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS QUE SURJAN AL INTERIOR DE SU CENTRO DE TRABAJO.

LOS TRIPULANTES AERONÁUTICOS TIENEN DENTRO DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES EL SOMETERSE A LOS ADIESTRAMIENTOS QUE ESTABLEZCA EL PATRÓN, SEGÚN LAS NECESIDADES DEL SERVICIO, A FIN DE CONSERVAR O INCREMENTAR SU EFICIENCIA PARA ASCENSOS O UTILIZACIÓN DE EQUIPO CON NUEVAS CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS Y OPERAR ÉSTE AL OBTENER LA CAPACIDAD REQUERIDA, AL TENOR DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 237 FRACCIÓN V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ASIMISMO, ES CAUSA ESPECIAL DE TERMINACIÓN O RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LOS TRIPULANTES AERONÁUTICOS, SU NEGATIVA A CURSAR LOS PROGRAMAS DE ADIESTRAMIENTO QUE SEGÚN LAS NECESIDADES DEL SERVICIO ESTABLEZCA EL PATRÓN, CUANDO SEAN INDISPENSABLES PARA CONSERVAR O INCREMENTAR SU EFICIENCIA, PARA ASCENSOS O PARA OPERAR EQUIPO CON NUEVAS CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS, COMO DISPONE EL ARTÍCULO 244 FRACCIÓN VI DE LA PROPIA LEY LABORAL.

## II.5 LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

### II.5.1 INTEGRACION.

LAS COMISIONES MIXTAS SON INTEGRADAS POR REPRESENTANTES DE --

LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES, SU FUNCIÓN ES LA DE BUSCAR SOLUCIONES INTERNAS A DIVERSAS CUESTIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN LABORAL.

SIENDO LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO UN DERECHO DE TODOS LOS TRABAJADORES SUJETOS A UNA RELACIÓN DE TRABAJO NORMADA POR EL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y SU LEY REGLAMENTARIA -LEY FEDERAL DEL TRABAJO- Y SIENDO LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO BASE FUNDAMENTAL PARA EL EJERCICIO DE TAL DERECHO, TODOS LOS PATRONES ESTÁN OBLIGADOS A LA INTEGRACIÓN DE ESTOS ÓRGANOS BIPARTITAS Y PARITARIOS. NO OBSTANTE LO ANTERIOR, QUEDAN EXCEPTUADAS DE LA OBLIGACIÓN DE REFERENCIA, LAS INDUSTRIAS FAMILIARES, EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 351 Y 352 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ENTENDIÉNDOSE POR TALLERES FAMILIARES AQUELLOS EN LOS QUE EXCLUSIVAMENTE TRABAJAN LOS CÓNYUGES, SUS ASCENDIENTES, DESCENDIENTES Y PUPILLOS, TODA VEZ QUE NO SE APLICAN A ÉSTOS, LAS DISPOSICIONES DE LA LEY LABORAL, CON EXCEPCIÓN DE LAS NORMAS RELATIVAS A HIGIENE Y SEGURIDAD.

SI SE PRESTA ATENCIÓN AL CASO DE LA LEGISLACIÓN FRANCESA RELACIONADA CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL, SE PODRÁ APRECIAR QUE - EL 8 DE JUNIO DE 1966 SE INTRODUJO EN ELLA LA FIGURA DEL "COMITÉ DE EMPRESA". EN EFECTO, LOS CENTROS DE TRABAJO QUE CUENTEN CON MÁS DE 50 TRABAJADORES DEBEN DE CONSTITUIR TAL ÓRGANO DE CONSULTA CON BASE EN LA DESIGNACIÓN DE MIEMBROS QUE DURAN DOS AÑOS EN SU CARGO.

EN EL CASO DE MÉXICO NO EXISTE EXCEPCIÓN QUE SE BASE EN EL NÚMERO DE TRABAJADORES OCUPADOS POR LA EMPRESA. ÉSTA FUE UNA DECISIÓN MADURA DEL LEGISLADOR MEXICANO, PORQUE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE CONCEBE COLATERAL--

MENTE COMO UN CATALIZADOR DEL PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE LAS PRIMARIAS Y ENDEBLES ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS DE LA PEQUEÑA EMPRESA.

LAS REPRESENTACIONES OBRERAS Y PATRONALES QUE CONCURREN A LA FORMACIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DEBEN SER PARITARIAS (ARTÍCULO 153-I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

LA RATIO LEGIS DE ESTE REQUISITO -ARTÍCULO 153-I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO-, RESIDE EN LA CIRCUNSTANCIA DE QUE SE BUSCA UNA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA, CREYENDO EN LA EFICACIA DEL BIPARTISMO, SIEMPRE Y CUANDO HAYA EQUILIBRIO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO ENTRE LAS REPRESENTACIONES Y SE ABANDONEN, DE IGUAL MANERA, "POSTURAS DE PRINCIPIO" PARA ENCONTRAR LA VERDAD COMÚN.

ANTE LA POSIBILIDAD LEGAL DE QUE LAS PARTES FIJEN LAS NORMAS DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES ADMINISTRATIVAS, PUEDE EXPEDIR DOS TIPOS DE CRITERIOS, A SABER: UNOS DE CARÁCTER MERAMENTE ORIENTADOR Y OTROS DE NATURALEZA OBLIGATORIA.

DENTRO DEL PRIMER GRUPO SE ENCUENTRA LAS RECOMENDACIONES DEL 5 DE OCTUBRE DE 1979 Y LAS DEL 17 DE ABRIL DE 1981, PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN Y EN LOS PERIÓDICOS OFICIALES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, PARA EFECTOS FORMALES DE PUBLICIDAD. A TRAVÉS DE LAS RECOMENDACIONES ALUDIDAS, SE PRETENDE HOMOGENEIZAR EL NÚMERO DE REPRESENTANTES POR SECTOR, ATENDIENDO AL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA. DE ESTA SUERTE, SE SUGIERE QUE, CUANDO LA EMPRESA TENGA HASTA 20 TRA-

BAJADORES, HAYA UN MIEMBRO POR SECTOR, QUE CUANDO SE OCUPEN - DE 21 A 100 PERSONAS, HAYAN TRES REPRESENTANTES OBREROS Y --- TRES REPRESENTANTES PATRONALES Y QUE, EN EL SUPUESTO DE SOBRE PASAR LA CIFRA DE 100 TRABAJADORES, SE DESIGNEN CINCO REPRE-- SENTANTES POR CADA UNA DE LAS PARTES. ASIMISMO, EXISTEN RECOMENDACIONES ACERCA DE LOS REQUISITOS QUE RESULTAN INDISPENSABLES PARA QUE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PUEDAN DESEMPEÑAR - ADECUADAMENTE SU PAPEL. ASÍ SE TIENE:

- REPRESENTANTES OBREROS:

SER TRABAJADOR DE LA EMPRESA;

SER MAYOR DE EDAD;

SABER LEER Y ESCRIBIR;

TENER BUENA CONDUCTA;

SER ELEGIDO DE ACUERDO A LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO TI TULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O, A FALTA DE - ÉSTE, SER ELECTO EN ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES, Y AQUELLOS OTROS QUE ACUERDEN LOS TRABAJADORES.

- REPRESENTANTES PATRONALES:

SER MAYOR DE EDAD;

SABER LEER Y ESCRIBIR;

TENER BUENA CONDUCTA, Y

POSEER CONOCIMIENTOS TÉCNICOS SOBRE LAS LABORES Y PROCESOS TECNOLÓGICOS DE LA EMPRESA.

EN LOS ALBORES DE LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES JURÍDI-- CAS SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ALGUNOS AUTORES - ESPECIALMENTE DE TENDENCIA PATRONAL - CUESTIONARON LAS FACULTADES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD - PARA ESTABLECER UN REGISTRO SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE TALES COMISIONES. DICHA POSTURA FUE COMBATIDA MEDIANTE LA ARGUMENTACIÓN DE QUE, SI LA LEY ESTABLECE ATRIBUCIONES PARA QUE LA DI-

RECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD CUIDE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO OPORTUNO DE LAS MULTICITADAS COMISIONES MIXTAS, DE MANERA IMPLÍCITA AUTORIZA LA CREACIÓN Y OPERACIÓN DEL CORRESPONDIENTE REGISTRO ADMINISTRATIVO, PUES SI LA PARTE ESTÁ COMPRENDIDA EN EL TODO, TAL REGISTRO ES LA PARTE INSTRUMENTAL PARA EL CORRECTO EJERCICIO DE LAS FACULTADES ADMINISTRATIVAS QUE LAS FACULTADES DE SUPERVISIÓN SOBRE LOS ACTOS DE LOS PARTICULARES, CONLLEVAN LA OPERACIÓN DE UN REGISTRO O SEGUIMIENTO UNIFORMADO.

PARA LA TRAMITACIÓN DEL REGISTRO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SE ESTABLECIÓ UN CRITERIO ADMINISTRATIVO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA.

DE ACUERDO CON LAS REFERENCIAS TEMPORALES QUE CONTIENE EL CAPÍTULO III-BIS DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL PRIMER PRODUCTO DE LO PACTADO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, RAZÓN POR LA QUE, ES EL MOMENTO DE LA CELEBRACIÓN, MODIFICACIÓN O PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CUANDO SE ACTUALIZA LA OBLIGACIÓN DE INTEGRAR LA REFERIDA COMISIÓN MIXTA.

TRATÁNDOSE DE CENTROS DE TRABAJO NO REGIDOS POR CONTRATO COLECTIVO, EL NACIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN COINCIDE CON LA CREACIÓN MISMA DE LA EMPRESA, AUNQUE LA PARTE FINAL DE ARTÍCULO 153-O DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA QUE LAS EMPRESAS EN QUE NO RIJA CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEBERÁN INFORMAR RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN Y BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DENTRO DE LOS PRIMEROS 60 DÍAS DE LOS AÑOS IMPARES.



EL ARTÍCULO 153-I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA LITERALMENTE QUE:

"EN CADA EMPRESA SE CONSTITUIRÁN COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO..."

EL TEXTO ANTERIOR ABRE, POR TANTO, LA POSIBILIDAD DE QUE EN UN CENTRO DE TRABAJO EXISTAN VARIAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, HECHO QUE ESTARÁ CONDICIONADO A VARIAS CIRCUNSTANCIAS, QUE PUEDEN SER, ENTRE OTRAS:

- MAGNITUD DE LA EMPRESA
- COMPLEJIDAD ESTRUCTURAL Y SOFISTICACIÓN EN EL PROCESO DE LA TOMA DE DECISIONES.
- NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD Y SUSCEPTIBILIDAD ANTE EL -- CAMBIO TECNOLÓGICO
- VARIEDAD DE PRODUCCIÓN
- EXISTENCIA DE SUCURSALES O DISPERSIÓN DE ESTABLECIMIENTOS DE PRODUCCIÓN O DE COMERCIALIZACIÓN.

### 11.5.2 FUNCIONAMIENTO

LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO:

... ES UN COMITÉ BIPARTITA DE TRATO DIRECTO ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL PATRÓN Y QUE CONSTITUYE EL HECHO DE TODA LA REFORMA LEGAL EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EN EFECTO, LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ES UN ÓRGANO DE COLABORACIÓN PERMANENTE CON LA EMPRESA, AUNQUE EN ALGUNAS ÁREAS TIENE PRÁCTICAMENTE JERARQUÍA DE ENTIDAD COGESTORA EN LAS CUESTIONES DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

PAPEL QUE PUEDE REFORZARSE EN LA MEDIDA EN QUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENRIQUEZCA SU ROL EN LA PLANIFICACIÓN, DISEÑO, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS INTERNOS DE FORMACIÓN.

COLATERALMENTE, LOS NUMERALES 153-T Y 153-V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, OTORGAN A LA COMISIÓN MIXTA LA FUNCIÓN DE:

- 1) 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 CONSTITUÍDO, PODRÁ 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 DE LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE SE VAYAN A IMPLEMENTAR DE ACUERDO CON EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.
- 2) 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 CONSTITUÍDA, A FIN DE COADYUVAR EN LA ELABORACIÓN DE CRITERIOS Y ESTABLECIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS QUE BENEFICIEN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y A LOS PROGRAMAS QUE PARA ESTA RAMA SE ESTABLEZCAN.
- 3) 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.

- 4) 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 DE LOS PLANES Y 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 - LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
  
- 5) RECABAR DE CADA UNO DE LOS INSTRUCTORES, INTERNOS -- Y/O EXTERNOS, QUE APAREZCAN EN LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO AUTORIZADOS POR LA EMPRESA, LA CERTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR CADA TRABAJADOR PARTICIPANTE, A EFECTO DE ESTAR EN APTITUD DE AUTENTIFICAR LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES EXPEDIDAS.
  
- 6) VERIFICAR EL FUNCIONAMIENTO DE LOS AGENTES CAPACITADORES INTERNOS Y/O EXTERNOS, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO AUTORIZADOS Y DETECTAR LAS IRREGULARIDADES A EFECTO DE ESTABLECER LAS MEDIDAS CORRECTIVAS, O EN SU CASO, PRESENTAR LA DENUNCIA CORRESPONDIENTE ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, COMO - AUTORIDAD COMPETENTE.

EN LA CONCEPCIÓN DEL SISTEMA MEXICANO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LA COMISIÓN MIXTA APARECE COMO ÓRGANO QUE PERMITE ROMPER CON LA UNILATERALIDAD EN EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN - DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LOS TRABAJADORES, TENDIENTE, -

SEGÚN LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 153-F DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PERFECCIONAR Y ACTUALIZAR LOS CONOCIMIENTOS, - LAS HABILIDADES Y LAS ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES PARA EL - CORRECTO DESEMPEÑO DE SU PUESTO DE TRABAJO Y PREPARARLOS PARA EL ASCENSO ESCALAFONARIO, ASIMISMO, LA PRESENCIA DE LA COMISIÓN REDUCE LAS DESPROPORCIONES EN EL DESTINO DE LOS RECURSOS PARA LA CAPACITACIÓN, EQUILIBRANDO LA IMPORTANCIA CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DE LOS DIVERSOS ESTRATOS OCUPACIONALES CON LOS BIENES QUE SE DESTINEN A LA CAPACITACIÓN DE LOS INTEGRANTES - DE CADA UNO DE ELLOS.

EN ESTE RENGLÓN LA PARTICIPACIÓN SE EXTERIORIZA DE MANERA -- MUY PARTICULAR EN LA PREPARACIÓN DEL CLAUSULADO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE VA A SER LA DIRECTRIZ MAYOR DE LOS - PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA Y QUE CONSTITUYEN UNA ESTRATEGIA SUJETA A REVISIÓN BIENAL.

PUNTOS MODULARES DE LA IMPLANTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA, SON LAS ETAPAS DE DISEÑO Y DE EVALUA---CIÓN; AQUÉLLA TIENE QUE CONDICIONARSE A LOS RESULTADOS QUE -- ARROJE ESTA ÚLTIMA EN RELACIÓN CON LAS EXPERIENCIAS ANTERIO---RES.

LA PARTICIPACIÓN ABIERTA DE LA COMISIÓN MIXTA EN LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SELECCIÓN DE INSTRUCTORES Y FIJACIÓN DE CRITERIOS PARA ORDENAR EL TRÁNSITO DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO FORMATIVO, SON PUNTOS QUE - CONDUCE AL DISEÑO ADECUADO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIES---TRAMIENTO DE LA EMPRESA.

OCTOSO RESULTARÍA ENFATIZAR EL HECHO DE QUE LA PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA QUEDA SUJETA AL CLIMA DE LAS RELACIONES

OBRERO-PATRONALES EXISTENTES EN LA EMPRESA.

DESDE EL PUNTO DE VISTA ADMINISTRATIVO, PARA UNIFORMAR LA PRESENTACIÓN ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y TAMBIÉN PARA PROPICIAR LA EXISTENCIA DE UNA METODOLOGÍA DE DISEÑO GENERALIZADA, SE IMPLANTÓ EL USO DE LOS FORMATOS DC-U, --- DC-2 Y DC-2-A.

A FUERZA DE SER OBJETIVO, ES MENESTER RECONOCER QUE HASTA EL MOMENTO SON MÁS LAS POSIBILIDADES DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SUS REALIZACIONES. PERO EL RECONOCIMIENTO ANTERIOR NO EXCLUYE EN FORMA ALGUNA LA MENCIÓN DE VARIOS DE LOS LOGROS QUE RESULTAN IMPUTABLES A LA PARTICIPACIÓN BIPARTITA DENTRO DE LOS ASPECTOS DE PLANIFICACIÓN, DISEÑO, EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN A NIVEL - EMPRESA.

EN EFECTO, AL SUPRIMIRSE LA UNILATERALIDAD DE TODAS LAS FASES QUE COMPONEN LA OPERACIÓN DEL MODELO MEXICANO, SE PROPICIA LA EXISTENCIA DE UNA MENTALIDAD POSITIVA EN AMBOS SECTORES PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA; SE ALCANZA LA POSIBILIDAD DE ENFRENTAR DE MANERA MÁS DIRECTA LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL TOTAL DE LOS TRABAJADORES; Y SE DA, POR ÚLTIMO, UN DESTINO MÁS ADECUADO A LOS RECURSOS DE QUE SE DISPONGA.

UNO DE LOS PROBLEMAS ADVERTIDOS CON MAYOR CLARIDAD ES EL PELIGRO DE CAER EN FALTA DE REPRESENTATIVIDAD, FENÓMENO QUE TRUECA LA COLABORACIÓN Y LA SUPERVISIÓN EN SIMULACIÓN NADA RECOMENDABLE. SITUACIONES DE TAL NATURALEZA SE PRESENTAN CON GRAN FACI

LIDAD EN CASOS DE EMPRESAS NO SUJETAS A CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y TAMBIEN EN EL SUPUESTO DE LA RENOVACIÓN DE REPRESENTANTES OBREROS ANTE LA IRRACIONAL ROTACIÓN DE PERSONAL QUE ES PROPIA DE LA PEQUEÑA EMPRESA Y DE ALGUNOS SECTORES DE LA ECONOMÍA COMO ES EL DE LA CONSTRUCCIÓN,

ÁSIMISMO, SE SEÑALA QUE LOS NIVELES DE EFICACIA EN EL FUNCIONAMIENTO NO SON AÚN LOS DESEABLES. ANTE ESTA CIRCUNSTANCIA, LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEBE PONER - EN JUEGO ESTRATEGIAS ESPECÍFICAS DENTRO DE LAS CUALES RESULTAN DE CARÁCTER PRIORITARIO LAS SIGUIENTES:

- CUMPLIR UNA LABOR DE COMUNICACIÓN PARA TODOS LOS TRABAJADORES, ENCAMINADA A LOGRAR UNA COLABORACIÓN ACTIVA QUE GARANTICE RESULTADOS.
- ESTABLECER UN MECANISMO ADMINISTRATIVO PARA GARANTIZAR LA AUTENTICIDAD Y LIBERTAD EN LAS REPRESENTACIONES, ESPECIALMENTE CUANDO ÉSTAS SEAN OBJETO DE MODIFICACIÓN O RATIFICACIÓN DE INTEGRANTES.
- DISEÑAR INSTRUMENTOS DE TRABAJO ACCESIBLES A TODOS -- LOS NIVELES, QUE YA NO ATIENDAN EXCLUSIVAMENTE A LOS ASPECTOS DE ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN NI A CUESTIONES DE ORDEN GENERAL.
- BUSCAR LA FLEXIBILIDAD Y COMPRENSIÓN POR PARTE DE LOS NIVELES GERENCIALES Y SINDICALES.
- PROPICIAR EL USO DE UN LENGUAJE COMPRENSIBLE POR TODOS LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.

LA EFICACIA CON LA QUE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LOGRE CUMPLIR TALES TAREAS, CONDICIONARÁ GRANDE-

MENTE LA OPERATIVIDAD INTEGRAL DEL MODELO MEXICANO, AUNQUE ES VIABLE PENSAR TAMBIÉN EN LA POSIBILIDAD DE UNA RESTRICCIÓN A LA OBLIGACIÓN DE CONSTITUIR COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CUANDO SE TRATA DE ALGUNAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO, COMO PUDIERA SER EL CASO DEL SERVICIO DOMÉSTICO.

A TÍTULO DE EPÍLOGO SE AFIRMA QUE MÉXICO YA HA SELECCIONADO SU CAMINO Y QUE NORMA INALTERABLE HABRÁ DE SER LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO DE LA FORMACIÓN; PUESTO QUE SE ENTIENDE QUE LA INTERVENCIÓN SINDICAL NO OBEDECE A UNA BÚSQUEDA DEL PODER, SINO AL AFÁN DE REIVINDICAR DE MODO ABSOLUTO EL DERECHO DE TODO INDIVIDUO A DESEMPEÑAR UN TRABAJO DIGNIFICANTE, Y SE POSTULA EL AXIOMA DE QUE, ANTE ESA REALIDAD INSOSLAYABLE, EL EMPRESARIO MODERNO DEBE RECORDAR O APRENDER, SEGÚN SEA EL CASO, QUE:

SÓLO LA MÁS APTA ORGANIZACIÓN LE PROPORCIONA (AL TRABAJADOR) SEGURIDAD Y DESEOS DE CONSTRUIR SU PROFESIONALIDAD SIRVIENDO A OTROS.

## II.6 COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

### II.6.1 CONSTITUCION

EL ARTÍCULO 153-K DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PERMITE LA CREACIÓN DE LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, AL SEÑALAR QUE "LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PODRÁ CONVOCAR A LOS PATRONES, SINDICATOS Y TRABAJADORES LIBRES, QUE FORMEN PARTE DE LAS MISMAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES, PARA CONSTITUIR COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE TALES RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES, LOS CUALES TENDRÁN EL CARÁCTER DE ÓRGANOS AUXILIARES DE

LA PROPIA SECRETARÍA A QUE SE REFIERE ESTA LEY",

SE CONSTITUIRÁN POR RAMAS INDUSTRIALES, DE ACUERDO A LAS CONVOCATORIAS QUE PARA EL EFECTO EXPIDA LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

DEBERÁN TENER EN CUENTA LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN QUE -- PRESENTARE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA CORRESPONDIENTE, PARA EL -- EFECTO DE PROPORCIONAR LA INFORMACIÓN QUE REQUIERA LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL AL RESPECTO.

ASIMISMO, DEBEN PARTICIPAR EN LA ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES Y EN EL ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS Y USO DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO EXISTENTES DENTRO DE LA RAMA INDUSTRIAL QUE REPRESENTAN.

SUGERIRÁN LAS MEDIDAS TENDIENTES AL PERFECCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN IMPLANTADO Y DARÁN LAS RECOMENDACIONES -- PERTINENTES EN LA FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS QUE VERSEN SOBRE ESTA MATERIA.

· OTRA IMPORTANTE LABOR DE AUXILIO QUE DESARROLLAN LOS COMITÉS NACIONALES, ES LA REFERENTE A LA GESTIÓN QUE ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES LLEVAN A CABO SOBRE REGISTRAR LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.

## II.6.2 FACULTADES.

ESTOS COMITÉS TENDRÁN FACULTADES PARA:

I.- PARTICIPAR EN LA DETERMINACIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN Y AIDESTRAMIENTO DE LAS RAMAS O ACTIVIDADES RESPECTIVAS.



II.- COLABORAR EN LA ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES Y EN LA DE ESTUDIOS SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO EN EXISTENCIA Y USO EN LAS RAMAS O ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES;

III.- PROPONER SISTEMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PARA Y EN EL TRABAJO, EN RELACIÓN CON LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES;

IV.- FORMULAR RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO;

V.- EVALUAR LOS EFECTOS DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DENTRO DE LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES ESPECÍFICAS DE QUE SE TRATE; Y

VI.- GESTIONAR ANTE LA AUTORIDAD LABORAL EL REGISTRO DE LAS CONSTANCIAS RELATIVAS DE CONOCIMIENTOS O HABILIDADES DE LOS TRABAJADORES QUE HAYAN SATISFECHO LOS REQUISITOS LEGALES EXIGIDOS PARA TAL EFECTO.

## II.7 PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

### II.7.1 ELABORACION

LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEBERÁN SER CONVENIDOS POR LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DADO QUE LA LEY ESTIMA QUE ÉSTOS SEAN FORMULADOS DE COMÚN ACUERDO ENTRE EL PATRÓN Y SUS TRABAJADORES O SINDICATOS, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES Y DENTRO DE LAS POSIBILIDADES DE LA EMPRESA.

LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO NO TIENE LA FACULTAD DE NEGOCIAR Y CONVENIR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, SINO ÚNICAMENTE LA DE VIGILAR LA

INSTRUMENTACIÓN Y OPERACION DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y/O --  
ADIESTRAMIENTO, PUDIENDO SUGERIR MEDIDAS TENDIENTES A PERFEC--  
CIONAR TALES SISTEMAS. (11)

POR PLANES DE CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO FORMULADOS A NI--  
VEL EMPRESA, DEBEMOS ENTENDER EL DOCUMENTO QUE CONTIENE LOS LI--  
NEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN MATERIA DE CAPACITACIÓN  
Y ADIESTRAMIENTO, RESPECTO DE CADA CENTRO DE TRABAJO Y QUE SU--  
PONE UNA ORDENACIÓN GENERAL DE ACTIVIDADES PARA PRESENTAR UNA  
VISIÓN INTEGRAL DE LOS PROGRAMAS QUE LO COMPONEN.

EL PROGRAMA DEBE SATISFACER LAS NECESIDADES A NIVEL DE GRUPO -  
OCUPACIONAL Y SER PARTE DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRA--  
MIENTO QUE CONTIENE EN TÉRMINOS DE TIEMPO, DE RECURSOS Y DE MA--  
NERA PORMENORIZADA, LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRA--  
MIENTO QUE EL PATRÓN EFECTUARÁ EN RELACIÓN CON LOS TRABAJADO--  
RES DE UN MISMO PUESTO OCUPACIONAL.

UN CURSO ES EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZA--  
JE PARA LA ADQUISICIÓN O ACTUALIZACIÓN DE LAS HABILIDADES Y DE  
LOS CONOCIMIENTOS RELATIVOS A UN PUESTO DE TRABAJO CUYA REU--  
NIÓN CONFORMA UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EL MÓDULO, QUE ES UN ELEMENTO DEL CURSO, ES LA ACTIVIDAD DE EN--  
SEÑANZA-APRENDIZAJE, QUE TIENE COMO OBJETIVO RELACIONAR ELEMEN--  
TOS PARA CONFORMAR UN TEMA O MATERIA Y CUYA REUNIÓN CONSTITUYE  
UN CURSO.

POR OTRO LADO, EL EVENTO, COMO PARTE DEL MÓDULO, ES LA ACTIVI--  
DAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, DE DURACIÓN MÍNIMA Y DE EJECU--  
CIÓN NORMALMENTE UNITARIA.

(11) TENA MORELOS ADOLFO, ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA CAPACITA--  
CIÓN Y ADIESTRAMIENTO, FONDO EDITORIAL COPARMEX, 1979, -  
PÁG. 73.

PARA QUE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SEAN -- EFICACES, DEBEN CUBRIR LAS NECESIDADES DE INSTRUCCIÓN DE LOS - TRABAJADORES, PARA QUE ÉSTOS PUEDAN DESEMPEÑAR ADECUADAMENTE - SU PUESTO DE TRABAJO.

PARA QUE SE DESARROLLE DE MANERA SISTEMÁTICA Y FUNCIONAL LA AC TIVIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, DEBEN SEGUIRSE PROCEDIMIEN-- TOS FORMALES, QUE TENGAN OBJETIVOS CLAROS Y PRECISOS, CONTENI-- DOS ADECUADOS A LAS NECESIDADES, TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN ADE-- CUADAS Y MECANISMOS DE EVALUACIÓN QUE PERMITAN MEDIR EL ALCAN-- CE DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

PARA QUE LOS RECURSOS QUE SE INVIRTAN, POR PARTE DE LA EMPRE-- SA SEAN APROVECHADOS AL MÁXIMO, ES NECESARIO SEGUIR MÉTODOS Y TÉCNICAS PEDAGÓGICAS ADMINISTRATIVAS Y UN DESARROLLO ORDENADO EN CUALQUIER ACCIÓN EN LA MATERIA.

SI SE REALIZA UNA BUENA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE LA EMPRESA Y LAS DEFICIENCIAS O CARENCIAS DE LOS TRABAJADORES, LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE SE REALICEN SERÁN OPERATIVOS YA QUE ESTARÁN EN CAMINADOS A SATISFACER LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA.

LOS PLANES Y PROGRAMAS DEBERÁN CUMPLIR LOS SIGUIENTES REQUISI-- TOS:

- A) REFERIRSE A PERÍODOS NO MAYORES DE CUATRO AÑOS.
- B) COMPRENDER TODOS LOS PUESTOS Y NIVELES QUE EXISTEN - EN LA EMPRESA.
- C) PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRÁ TODA LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.
- D) SEÑALAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA CAPACITAR

A LOS TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO Y CATEGORÍA,

- E) ESPECIFICAR EL NOMBRE Y NÚMERO DE REGISTRO ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DE LOS INSTRUCTORES EXTERNOS.
- F) AQUELLOS OTROS QUE ESTABLEZCAN LOS CRITERIOS GENERALES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUE SE PUBLIQUEN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.

LOS PLANES Y PROGRAMAS UNA VEZ FORMULADOS EN COMÚN ACUERDO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES, DEBEN PRESENTARSE EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DIRECTAMENTE, O A TRAVÉS DE LAS DELEGACIONES POLÍTICAS DEPENDIENTES DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, O EN LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO UBICADAS EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

PARA CONCERTAR LA INFORMACIÓN RELATIVA A LOS PROGRAMAS Y AL PLAN GLOBAL QUE SOBRE LA MATERIA LA EMPRESA HA DECIDIDO REALIZAR, LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD HA ESTABLECIDO FORMATOS DENOMINADOS DC-2, DC-2A Y DC-U, ESTE ÚLTIMO PARA LAS EMPRESAS QUE CUENTAN HASTA CON 19 TRABAJADORES.

LA FORMA DC-2 (FORMA PARA LA PRESENTACIÓN RESUMIDA DEL PLAN Y LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO), CONSISTE EN 15 APARTADOS DENOMINADOS MÓDULOS, EN LOS CUALES SE SOLICITAN LOS SIGUIENTES DATOS: (12)

- (12) CRITERIOS PARA LA FORMULACIÓN Y PRESENTACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 2 DE AGOSTO DE 1984, MÉXICO, D.F.

- A) NOMBRE, UBICACIÓN Y ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA.
- B) PERÍODO QUE ABARCA EL PLAN, O SI MODIFICA A UNO ANTERIOR.
- C) PUESTOS Y NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA, TRABAJADORES A CAPACITAR EN EL PLAN, LA MODALIDAD EN QUE SE HARÁ.
- D) RELACIÓN DE CURSOS Y EVENTOS POR PUESTO, OBJETIVOS Y MATERIAS DE LOS CURSOS, DURACIÓN DE ÉSTOS Y SI SON DENTRO O FUERA O EN FORMA MIXTA DE LA JORNADA DE TRABAJO.
- E) NOMBRE Y REGISTRO DE LOS AGENTES CAPACITADORES Y DE LOS SISTEMAS GENERALES.
- F) LAS ETAPAS PARA CAPACITAR AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES, EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN A TRAVÉS DEL CUAL SE ESTABLECE EL ORDEN EN QUE SON CAPACITADOS Y LA METODOLOGÍA PARA DETECTAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

LA FORMA DC-2A SE UTILIZARÁ PARA LA PRESENTACIÓN ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE LAS MODIFICACIONES QUE PATRÓN Y SINDICATO O SUS TRABAJADORES HAYAN CONVENIDO ACERCA DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO YA IMPLANTADOS CON APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL.

LA PRESENTACIÓN DE LA FORMA DC-2A, SE HARÁ POR TRIPLICADO ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, O -- POR CONDUCTO DE LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO,

ESTA FORMA DEBERÁ CONTENER LOS SIGUIENTES DATOS:

1.- R.F.C. DE LA EMPRESA O PATRÓN

- 2.- NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRÓN.
- 3.- CALLE, N° EXTERIOR, N° INTERIOR, TELÉFONO, COLONIA, POBLACIÓN, C.P., MUNICIPIO Y ENTIDAD FEDERATIVA.
- 4.- NÚMERO DE REGISTRO DEL PLAN.
- 5.- NÚMERO DEL OFICIO DE REGISTRO
- 6.- TIPO DE MODIFICACIONES.

LA FORMA DC-U (FORMA PARA PRESENTACIÓN RESUMIDA DEL PLAN Y LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE EMPRESAS HASTA CON 19 TRABAJADORES Y HASTA CON CINCO PUESTOS DE TRABAJO), ES DE USO EXCLUSIVO PARA EMPRESAS CON ESAS CARACTERÍSTICAS.

ESTA FORMA CUENTA CON TRES MÓDULOS QUE SOLICITAN LOS DATOS MÍNIMOS QUE DEBEN INCLUIR UN PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ESTAS FORMAS SE DEBEN LLENAR POR TRIPLICADO Y PRESENTARSE PARA SU AUTORIZACIÓN Y REGISTRO. LA DC-2, DEBE LLEVAR ANEXO UNA COPIA DE LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO, RELATIVAS A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, CUANDO ÉSTE SEA EL CASO.

UNA VEZ PRESENTADOS LOS PLANES Y PROGRAMAS, LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD REALIZARÁ UN ANÁLISIS MINUCIOSO Y DICTAMINARÁ SU APROBACIÓN O DISPONDRÁ LAS MODIFICACIONES QUE ESTIME PERTINENTES. ÉSTO DEBERÁ SER DENTRO DE LOS SESENTA DÍAS HÁBILES QUE SIGAN A SU PRESENTACIÓN, EN LA INTELI--GENCIA DE QUE AQUELLOS PLANES Y PROGRAMAS QUE NO HAYAN SIDO OBJETADOS DURANTE EL TIEMPO CITADO, SE ENTENDERÁN DEFINITIVAMENTE APROBADOS.

## II.7.2 EVALUACION DE LOS PLANES Y PROGRAMAS

ES IMPORTANTE LA EVALUACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS, PORQUE ASÍ SE DETERMINA SU EFICIENCIA Y SE LOCALIZAN LOS ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS PARA CORREGIR Y SUPERAR CONSTANTEMENTE LOS PROGRAMAS.

TAMBIÉN AYUDA A CONOCER LAS EFICIENCIAS Y DEFICIENCIAS DE LOS TRABAJADORES, PARA ASÍ CORREGIR SUS ERRORES Y DETERMINAR SU CAPACIDAD.

PARA CONOCER CUALES SON LOS ADELANTOS DE LOS PARTICIPANTES Y PARA VALORAR LA EFICIENCIA DE LA INSTRUCCIÓN, ES CONVENIENTE HACER UNA EVALUACIÓN INICIAL, PARA CONOCER CUANTITATIVAMENTE Y CUALITATIVAMENTE LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES QUE POSEEN LOS PARTICIPANTES AL PRINCIPIO DEL CURSO. LLEVAR A CABO UNA EVALUACIÓN DURANTE EL DESARROLLO DEL PROGRAMA, CON LO CUAL PROPORCIONA AL INSTRUCTOR UNA INFORMACIÓN CONSTANTE SOBRE LA EFICIENCIA DEL PROGRAMA Y ASÍ PODER HACER LOS AJUSTES NECESARIOS.

UNA VEZ CONCLUIDO EL PROGRAMA SE HACE UNA ÚLTIMA EVALUACIÓN -- QUE NOS PERMITIRÁ VER HASTA QUÉ GRADO FUERON ALCANZADOS LOS OBJETIVOS TRAZADOS, ADEMÁS DE APRECIAR LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O DESTREZAS DE LOS PARTICIPANTES.

EN EL CASO DE QUE EL PATRÓN NO CUMPLA CON LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LOS PLANES Y PROGRAMAS DE REFERENCIA, O QUE PRESENTADOS NO LOS LLEVE A LA PRÁCTICA, SERÁ SANCIONADO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLE

CIDO EN EL ARTÍCULO 994 FRACCIÓN IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## II.8 CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

LA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES ESTÁ DEFINIDA POR EL -- ARTÍCULO 153-V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO:

"EL DOCUMENTO EXPEDIDO POR EL CAPACITADOR, CON EL CUAL EL TRABAJADOR ACREDITARÁ HABER LLEVADO Y -- APROBADO UN CURSO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO".

AHORA BIEN, PODRÍA PENSARSE QUE UN TRABAJADOR TIENE DERECHO A RECIBIR UNA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES POR CADA UNO -- DE LOS CURSOS O EVENTOS EN QUE HAYA PARTICIPADO. LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA HA INTERPRETADO RESTRITIVAMENTE EL INVOCADO ARTÍCULO 153-V Y HA DOTADO A LA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES DE UN CARÁCTER TERMINAL.

EL CRITERIO ANTERIOR SE ESTIMA MUY SANO, PUES OBEDECE A RAZONES DE ECONOMÍA ADMINISTRATIVA Y DE INTERPRETACIÓN SISTEMÁTICA DE TODO EL TEXTO LEGAL. DE ESTA FORMA, A TRAVÉS DE LA TENENCIA DE UNA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES, ES COMO LOS -- TRABAJADORES ACREDITAN SU APTITUD PARA LA OCUPACIÓN DE PUESTO DE NIVEL INMEDIATO SUPERIOR.

EL TEXTO MEXICANO DA MUESTRA DE UN EJEMPLAR SENTIDO DE LA MADUREZ Y DEL EQUILIBRIO, CUANDO AUTORIZA A LOS TRABAJADORES A -- REHUSARSE A TOMAR DETERMINADO PROGRAMA POR CONSIDERAR, SEGÚN -- REZA EL ARTÍCULO 153-U DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE TIENEN LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO Y DEL INMEDIATO SUPERIOR. EN ESTE EVENTO, ESTÁ PREVISTA -- UNA COMPROBACIÓN DOCUMENTAL O LA PRESENTACIÓN DE UN EXAMEN DE



SUFICIENCIA, QUE ES SEÑALADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

LA COMPROBACIÓN DOCUMENTAL PUEDE HACERSE A TRAVÉS DE LA EXHIBICIÓN DE LOS CERTIFICADOS, DIPLOMAS, TÍTULOS O GRADOS QUE HAYA EXPEDIDO EL ESTADO O SUS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS O LOS PARTICULARES CON RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS. - IGUALMENTE, DEBEN TOMARSE EN CUENTA LAS LICENCIAS HABILITANTES O DE EJERCICIO QUE EXPIDAN AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS, AL APLICAR LEYES REGLAMENTARIAS DE ALGUNA ACTIVIDAD ECONÓMICA, CASO TÍPICO ES EL DEL FUNCIONAMIENTO DE ALGUNOS SERVICIOS PÚBLICOS CONCESIONADOS, COMO LOS DE AUTOTRANSPORTE, TRANSPORTE MARÍTIMO Y FLUVIAL; PESCA; RADIO Y TELEVISIÓN, Y AEROTRANSPORTE.

TODO ESTO IMPLICA QUE SI UN TRABAJADOR SE REHUSA A PARTICIPAR EN EL CORRESPONDIENTE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, SIN ACUDIR AL TRÁMITE DE LA COMPROBACIÓN DOCUMENTAL O AL DE LA PRESENTACIÓN DEL RESPECTIVO EXAMEN DE SUFICIENCIA, QUEDA MARGINADO DE LOS MOVIMIENTOS ESCALAFONARIOS QUE SURJAN AL INTERIOR DE SU CENTRO DE TRABAJO.

UNA REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE SE CONSTITUIRÍA EN PALANCA IMPULSORA DE LA CAPACITACIÓN Y DEL ADIESTRAMIENTO, SERÍA LA QUE ESTABLECIERA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN, EL QUE EL TRABAJADOR SE NEGARA A PARTICIPAR EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y NO CUMPLIERA CON ALGUNO DE LOS CAMINOS COLATERALES QUE LE PERMITIERAN OBTENER SU CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES.

LA CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES, VINCULADA, SEGÚN YA SE ANOTÓ AL PROCESO DE ASCENSO ESCALAFONARIO DE LOS TRABAJADORES,

CIRCUNSCRIBE SU VALIDEZ AL CENTRO DE TRABAJO EN EL QUE HAYA SIDO EXPEDIDA. ESTE FENÓMENO OBEDECE A QUE SU ANTECEDENTE ES EL TRÁNSITO DE UN TRABAJADOR POR UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DISEÑADO EN RAZÓN DIRECTA DE LAS NECESIDADES PRIVATIVAS DE CADA CENTRO DE TRABAJO. EN CONSECUENCIA, LA OPORTUNIDAD DEL DOCUMENTO ANTE CUALQUIER PATRÓN, DESBORDARÍA INJUSTIFICADAMENTE LA RAZÓN DE SER DEL PROPIO DOCUMENTO.

CUANDO EL ARTÍCULO 159 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SEÑALA EN SU SEGUNDO Y TERCER PÁRRAFOS 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",

Y QUE

" SI EL PATRÓN NO HA DADO CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN QUE LE IMPONE EL ARTÍCULO 132, FRACCIÓN XV, LA VACANTE SE OTORGARÁ AL TRABAJADOR DE MAYOR ANTIGÜEDAD Y, EN IGUALDAD DE ESTA CIRCUNSTANCIA, AL QUE TENGA A SU CARGO UNA FAMILIA . . ."

SE ESTÁ ESTABLECIENDO UN SUTIL MECANISMO DE PROMOCIÓN QUE PERMITIRÁ QUE LOS PRIMEROS TRABAJADORES EN CAPACITARSE SEAN LOS DE MAYOR ANTIGÜEDAD; YA QUE, DE NO SER ASÍ Y DE OCURRIR UNA VACANTE CUANDO SÓLO PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL PUESTO INMEDIATO INFERIOR HAYA SIDO CAPACITADA, LA VACANTE SERÍA CUBIERTA POR EL MÁS ANTIGÜO, A PESAR DE QUE EXISTAN YA OTROS CON SUS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS CERTIFICADOS.

LA PERFECTA IGUALDAD EN LA OPORTUNIDAD EDUCATIVA ES UN IDEAL -

AÚN MUY LEJANO, ANTE ESE HECHO DE "SELECTIVIDAD SOCIAL" - SE GÚN HABLABA CLAUDIO DE MOURA CASTRO - Y LOS FENÓMENOS DE REPETICIÓN Y DE DESERCIÓN ESCOLAR, RESULTA IMPERATIVO CONSOLIDAR - LA ALTERNATIVA QUE BRINDA EL MODELO MEXICANO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO.

## II.9 AGENTES CAPACITADORES

LOS PATRONES, PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL, DE DAR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, PODRÁN CONVENIR CON ESTOS ÚLTIMOS, EN QUÉ SE HAGA POR CONDUCTO DE PERSONAL PROPIO, INSTRUCTORES ESPECIALMENTE CONTRATADOS, INSTITUCIONES, ESCUELAS U ORGANISMOS ESPECIALIZADOS, O BIEN MEDIANTE ADHESIÓN A LOS SISTEMAS GENERALES QUE SE ESTABLEZCAN Y QUE SE REGISTREN EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL TENOR DE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-B DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LO ANTERIOR DENOTA QUE LA LEY LABORAL ES MUY NOBLE AL RESPECTO Y TRATA DE FACILITAR AL PATRÓN EL CUMPLIMIENTO DE SU OBLIGACIÓN, SEÑALÁNDOLE DIVERSAS POSIBILIDADES, QUE NO RESULTEN UNA CARGA ONEROSA, QUE EN OCASIONES RESULTE INSOSTENIBLE, DADA LA ECONOMÍA DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS,

MÁS AÚN, TRATA DE PROTEGERSE AL USUARIO DE UN SERVICIO DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO QUE SEA PRESTADO A CAMBIO DE UNA REMUNERACIÓN ECONÓMICA, AL SEÑALARSE EN EL ARTÍCULO 153-C DEL PROPIO ORDENAMIENTO LEGAL, LA OBLIGACIÓN DE LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS QUE IMPARTAN ESTE TIPO DE SERVICIOS, DE ESTAR AUTORIZADAS Y REGISTRADAS POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CON LA FINALIDAD DE VIGILAR QUE CUENTEN CON LA CALIDAD SUFICIENTE PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA,

EN EL OFICIO DE FECHA 2 DE AGOSTO DE 1984, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE AGOSTO DEL MISMO AÑO, SE EXPIDIERON LOS CRITERIOS CONFORME A LOS CUALES LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEBERÁ PROCEDER EN LA -- TRAMITACIÓN DE SOLICITUDES DE AUTORIZACIÓN Y REGISTRO QUE PRESENTEN LOS PARTICULARES O INSTITUCIONES PARA PODER SER INSTRUCTORES.

### II.9.1 INSTITUCIÓN O ESCUELA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

ES LA ENTIDAD QUE CUENTA CON INSTALACIONES, MOBILIARIO, EQUIPO, PERSONAL DOCENTE Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ENTRE OTROS Y QUE ESTÁ AUTORIZADA PARA IMPARTIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; DICHO REGISTRO Y AUTORIZACIÓN SERÁ OTORGADO -- POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

SE DICE QUE LA INSTITUCIÓN O ESCUELA DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DEBERÁ SER UNA PERSONA MORAL, AUTORIZADA PARA IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PERO DE ACUERDO -- CON LA LEY NADA IMPEDIRÁ QUE UNA INSTITUCIÓN O ESCUELA FUERA -- MANEJADA EN FORMA DIRECTA POR UNA PERSONA FÍSICA.

SE OTORGARÁ A LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS QUE DEBERÁN IMPARTIR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO A SU PERSONAL DO-- CENTE, AUTORIZACIÓN Y REGISTRO POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CUANDO SATISFAGAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

- I.- COMPROBAR QUE QUIENES CAPACITARÁN O ADIESTRARÁN A -- LOS TRABAJADORES, ESTÁN PREPARADOS PROFESIONALMENTE EN LA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD EN QUE IMPARTIRÁN SUS CONOCIMIENTOS,

- II.- ACREDITAR SATISFACTORIAMENTE A JUICIO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, TENER CONOCIMIENTOS BASTANTES SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS TECNOLÓGICOS PROPIOS DE LA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD EN LA QUE PRETENDAN IMPARTIR LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO.
- III.- NO ESTAR LIGADAS CON PERSONAS O INSTITUCIONES QUE PROPAGUEN ALGÚN CREDO RELIGIOSO, EN LOS TÉRMINOS DE LA PROHIBICIÓN ESTABLECIDA EN LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 3º CONSTITUCIONAL.

PARA QUE LAS ESCUELAS O INSTITUCIONES DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SOLICITEN SU REGISTRO Y AUTORIZACIÓN DEBERÁN EXHIBIR LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

- A. SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE INSTITUCIÓN O ESCUELA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO MEDIANTE LA FORMA DC-3A, POR TRIPLICADO.
- B. ESCRITURA CONSTITUTIVA O DOCUMENTO DEL QUE SE DERIVE SU EXISTENCIA LEGAL, EN ORIGINAL Y COPIA.
- C. CARTA PODER EN FAVOR DEL PROMOVENTE DE LA AUTORIZACIÓN Y REGISTRO, EN ORIGINAL Y COPIA.
- D. DOCUMENTO QUE ACREDITE LA TITULARIDAD O LEGÍTIMA POSESIÓN DE LAS INSTALACIONES, EN ORIGINAL Y COPIA.
- E. RELACIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO, MAQUINARIA Y EQUIPO CON QUE CUENTE PARA APOYAR LAS FASES TEÓRICO-PRÁCTICAS DE LOS PROGRAMAS, EN ORIGINAL Y COPIA.
- F. POR CADA PROGRAMA A IMPARTIR, LA FORMA DC-3C, POR TRIPLICADO, DEBIDAMENTE REQUISITADA, SEGÚN MODELO --

QUE DEBERÁ IMPRIMIRSE EN HOJAS DE 28 x 21.5 CMS.

G. OFICIO DE REGISTRO DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA PARA IMPARTIR ESTUDIOS CON O SIN RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL, EN SU CASO, EN ORIGINAL Y COPIA.

H. POR CADA INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCIÓN:

A) CÉDULA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES, EN ORIGINAL Y COPIA.

B) CONSTANCIA DEL ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS EN ORIGINAL Y COPIA.

C) DOCUMENTOS QUE ACREDITEN CONOCIMIENTOS BASTANTES DEL CONTENIDO TEMÁTICO DE LOS PROGRAMAS QUE IMPARTIRÁ, EN ORIGINAL Y COPIA.

D) DOCUMENTOS QUE ACREDITEN SU FORMACIÓN COMO INSTRUCTOR, EN ORIGINAL Y COPIA.

E) UN EXAMEN TEÓRICO-PRÁCTICO QUE DETERMINARÁ LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD CUANDO EL INSTRUCTOR DE INSTITUCIÓN NO REUNA LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LOS INCISOS C) Y D).

F) FM-2, EN CASO DE SER EXTRANJERO, EN ORIGINAL Y COPIA.

EL REGISTRO CONCEDIDO EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PODRÁ SER REVOCADO CUANDO SE CONTRAVENGAN LAS DISPOSICIONES

CIONES DEL PROPIO ORDENAMIENTO LEGAL Y EN EL PROCEDIMIENTO DE REVOCACIÓN, EL AFECTADO PODRÁ OFRECER PRUEBAS Y ALEGAR LO QUE A SU DERECHO CONVENGA, CON LA FINALIDAD DE CONTINUAR CON LA - AUTORIZACIÓN Y EL REGISTRO OTORGADOS.

SE REVOCARÁ LA AUTORIZACIÓN Y SE CANCELARÁ EL REGISTRO CONCEDIDO A LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS, ASÍ COMO A LOS INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES EN LOS SIGUIENTES CASOS:

1. SI LA INSTITUCIÓN O ESCUELA DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO HA DEJADO DE PRESTAR SUS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DURANTE UN AÑO.
2. SI EL INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE, HA DEJADO DE PRESTAR SUS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DURANTE DOS AÑOS.
3. SI NO PRESENTAN EL INFORME DE ACTIVIDADES LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS EN LOS MESES DE ENERO Y JULIO DE CADA AÑO Y LOS INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES DURANTE LOS PRIMEROS SESENTA DÍAS DEL AÑO.
4. SI LA INSTITUCIÓN O ESCUELA IMPARTE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON INSTRUCTORES NO AUTORIZADOS.
5. CUANDO ASÍ LO SOLICITEN LOS INTERESADOS.
6. CUANDO LOS AGENTES EXTERNOS DE CAPACITACIÓN IMPARTAN PROGRAMAS DIFERENTES A LOS QUE TENGAN AUTORIZADOS Y REGISTRADOS.
7. CUANDO LA INSTITUCIÓN O ESCUELA DE CAPACITACIÓN O EL INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE HA DEJADO DE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO - -

153-P DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, O CONTRAVENGA - LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO LE SEAN APLICABLES.

## II.9.2 INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCION CAPACITADORA

ES LA PERSONA FÍSICA QUE TENGA CELEBRADO CONTRATO CON UNA INSTITUCIÓN O ESCUELA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA IMPARTIR EN NOMBRE DE ELLA, AQUELLOS PROGRAMAS QUE HAYAN SIDO OBJETO DE CONTRATO ENTRE UN PATRÓN Y LA INSTITUCIÓN O ESCUELA A QUE PERTENEZCA EL INSTRUCTOR.

LOS INSTRUCTORES EXTERNOS DE INSTITUCIÓN CAPACITADORA QUE SOLICITEN REGISTRO Y AUTORIZACIÓN DEBERÁN PRESENTAR LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN:

- A. SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE, MEDIANTE LA FORMA DC-3B, POR TRIPLICADO.
- B. CÉDULA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES, EN ORIGINAL Y COPIA.
- C. CONSTANCIA DEL ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS, EN ORIGINAL Y COPIA.
- D. POR CADA PROGRAMA A IMPARTIR LA FORMA DC-3C, POR TRIPLICADO.
- E. DOCUMENTOS QUE ACREDITEN CONOCIMIENTOS BASTANTES DEL CONTENIDO TEMÁTICO DE LOS PROGRAMAS QUE IMPARTIRÁ, EN ORIGINAL Y COPIA.
- F. DOCUMENTOS QUE ACREDITEN SU FORMACIÓN COMO INSTRUC--



TOR, EN ORIGINAL Y COPIA.

- G. UN EXAMEN TEÓRICO-PRÁCTICO QUE DETERMINARÁ LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD CUANDO EL SOLICITANTE NO REUNA LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LAS FRACCIONES E Y F.
- H. DOS FOTOGRAFÍAS TAMAÑO INFANTIL RECIENTES.
- I. FM-2, EN CASO DE SER EXTRANJERO, EN ORIGINAL Y COPIA.

### 11.9.3 INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE

ES LA PERSONA FÍSICA AUTORIZADA PARA IMPARTIR EN FORMA INDEPENDIENTE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

LOS INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES QUE SOLICITEN EL REGISTRO DEBERÁN PRESENTAR LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN:

- A) ACTA DE NACIMIENTO.
- B) CÉDULA PERSONAL DE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
- C) CONSTANCIA DEL ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO ACREDITADO.
- D) CÉDULA PROFESIONAL EN SU CASO.
- E) CONSTANCIA Y DIPLOMA DE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO, ETC., QUE HAYA ACREDITADO; PRINCIPALMENTE AQUELLOS QUE TENGAN RELACIÓN DIRECTA CON LOS CURSOS QUE IMPARTEN O DESEEN IMPARTIR.
- F) CONSTANCIAS DE LAS EMPRESAS O INSTITUCIONES CAPACITADORAS EN LAS QUE INDIQUEN SU EXPERIENCIA COMO INSTRUCTOR.

ESTE ÚLTIMO INCISO LO CONSIDERAMOS INNECESARIO E ILÓGICO, YA - QUE UN TÉCNICO ALTAMENTE CALIFICADO O RECONOCIDO POR SU CAPACIDAD PROFESIONAL, EN TANTO NO HUBIERE PRESTADO SUS SERVICIOS EN UNA INSTITUCIÓN CAPACITADORA O EN UNA EMPRESA CON TAL PRÁCTICA, NO PODRÁ SER REGISTRADO COMO CAPACITADOR EXTERNO INDEPENDIENTE.

#### II.9.4 INSTRUCTOR INTERNO

ES LA PERSONA FÍSICA QUE TENIENDO EL CARÁCTER DE PATRÓN O TRABAJADOR EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO, IMPARTE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES QUE OCUPEN PUESTOS DE TRABAJO DE LOS CUALES POSEE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA, Y DE ACUERDO AL PLAN Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE LA EMPRESA, AUTORIZADO Y REGISTRADO POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, O DEL PLAN - COMÚN AL QUE ESTÉ INTEGRADO EL CENTRO DE TRABAJO EN EL QUE LABORA.

PARA SOLICITAR REGISTRO Y AUTORIZACIÓN DE INSTRUCTOR INTERNO - SE DEBERÁ PRESENTAR:

- A) CARTA DE DESIGNACIÓN EXPEDIDA POR LA EMPRESA, ESPECIFICANDO:
  - NOMBRE DEL INSTRUCTOR.
  - PUESTOS DE TRABAJO A LOS QUE DIRIGE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN.
  - NOMBRE, DURACIÓN Y HORARIO DE LOS CURSOS.
- B) CARTA DE APROBACIÓN EXPEDIDA POR LA COMISIÓN MIXTA - DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA, DE LA CUAL NO PODRÁ FORMAR PARTE EL INSTRUCTOR.
- C) CONSTANCIA DEL ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO.

- D) CÉDULA PROFESIONAL EN SU CASO.
- E) CONSTANCIA DE LOS CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, ESPECIALIZACIÓN, ETC., QUE HAYA ACREDITADO.
- F) DOS FOTOGRAFÍAS TAMAÑO INFANTIL.

## II.9.5 AGENTES AUXILIARES DE CAPACITACION

SON AGENTES AUXILIARES DE CAPACITACIÓN:

- A. LAS PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE IMPARTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES DE AQUELLAS EMPRESAS QUE CONVENGAN LA COMPRA, ARRENDAMIENTO O VENTA DE BIENES O SERVICIOS; O BIEN CON LAS QUE ESTÉN VINCULADAS CONTRACTUALMENTE A SU NOMBRE COMERCIAL SIEMPRE Y CUANDO LOS PROGRAMAS TENGAN EL CARÁCTER DE PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA Y RESULTEN INDISPENSABLES PARA LA ADECUADA UTILIZACIÓN O DISTRIBUCIÓN DE LOS BIENES O SERVICIOS CORRESPONDIENTES.
- B. LAS PERSONAS FÍSICAS O MORALES QUE IMPARTAN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A TRABAJADORES DE AQUELLAS EMPRESAS A LAS QUE LES HAYA SOLICITADO LA PROVISIÓN DE COMPONENTES DE LOS BIENES O SERVICIOS QUE ÉSTAS OFRECEN AL PÚBLICO, SIEMPRE Y CUANDO MEDIANTE ELLOS SE PERSIGA UN ADECUADO NIVEL DE CALIDAD EN LOS BIENES O SERVICIOS TERMINALES.
- C. LAS PERSONAS O INSTITUCIONES UBICADAS EN EL EXTRANJERO QUE RECIBAN A TRABAJADORES DE EMPRESAS ESTABLECIDAS EN EL TERRITORIO NACIONAL, QUE SEAN ENVIADAS POR LOS PATRONES SIEMPRE Y CUANDO SE OBSERVE LO DISPUESTO EN EL CAPÍTULO III-BIS DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASÍ -

COMO LOS INSTRUCTORES EXTRANJEROS QUE IMPARTAN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON MOTIVO DEL APROVECHAMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA DE TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA, USO Y EXPLOTACIÓN DE PATENTES Y MARCAS.

#### II.9.6 ASESOR DE EDUCACION BASICA

ES LA PERSONA QUE HABIENDO CONCLUIDO SU INSTRUCCIÓN SECUNDARIA ORIENTA A OTRAS MAYORES DE 15 AÑOS EN LA COMPRENSIÓN DE LOS -- CONTENIDOS TEMÁTICOS INCLUIDOS EN LOS LIBROS DE TEXTO DEDICADOS A LA ALFABETIZACIÓN, PRIMARIA INTENSIVA PARA ADULTOS Y SECUNDARIA ABIERTA.

#### II.9.7 SOLICITUD Y REGISTRO DE AGENTES CAPACITADORES EXTERNOS

LA SOLICITUD Y REGISTRO DE LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS E INSTRUCTORES EXTERNOS DE LA INSTITUCIÓN CAPACITADORA, SE HARÁ ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, O POR CONDUCTO DE LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO, MEDIANTE LA PRESENTACIÓN DE LA FORMA DC-3A, Y PARA LOS INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES, POR MEDIO DE LA FORMA DC-3B.

LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS Y LOS INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES, DEBERÁN PRESENTAR UN INFORME DE SUS ACTIVIDADES -- CON LA PERIODICIDAD QUE DETERMINE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD Y COMUNICAR OPORTUNAMENTE LAS MODIFICACIONES QUE SE SUSCITEN A LAS CONDICIONES EN QUE FUE OTORGADO EL REGISTRO CORRESPONDIENTE.

POR LO QUE TOCA A LOS INSTRUCTORES INTERNOS Y AL ASESOR DE EDUCACIÓN BÁSICA, POR SU NATURALEZA NO ESTÁN OBLIGADOS A REALIZAR GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA FUNGIR COMO INSTRUCTORES, SIN EM--

BARGO ES RECOMENDABLE QUE ESTE TIPO DE INSTRUCTORES POSEAN LOS CONOCIMIENTOS TÉCNICOS ESPECÍFICOS Y DIDÁCTICOS ASÍ COMO LAS HABILIDADES SUFICIENTES PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, SEÑALADOS EN EL PLAN Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE LA EMPRESA.

## CAPITULO III.- SUPERVISION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

### III.1 ANTECEDENTES DE LA SUPERVISION DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, QUE SUPRIME EL CONTRATO DE APRENDIZAJE, CONSTITUYE EL ANTECEDENTE MÁS IMPORTANTE DEL CARÁCTER OBLIGATORIO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, YA QUE SEÑALÓ EN SU FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 132, QUE "EL PATRÓN DEBERÁ CAPACITAR A SUS TRABAJADORES"; CONSEQUENTEMENTE, TAL DISPOSICIÓN IMPLICABA QUE LA AUTORIDAD LABORAL TENÍA LA POTESTAD PARA SUPERVISAR QUE LA MISMA SE CUMPLIE RA CABALMENTE. SIN EMBARGO, ADQUIERE FUERZA HASTA LA REFORMA CONSTITUCIONAL DECRETADA EL 27 DE DICIEMBRE DE 1977, PUBLICADA EN EL "DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN" DEL 28 DE ABRIL DE 1978 Y QUE ENTRÓ EN VIGOR EL 1° DE MAYO DEL MISMO AÑO. AL IGUAL QUE LA CONSTITUCIÓN, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REGLAMENTARIA DEL ARTÍCULO 123, APARTADO A) FUE MODIFICADA, CREÁNDOSE EL CAPÍTULO III-BIS DEL TÍTULO CUARTO, REFERENTE A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. EN ÉL SE ESTABLECE COMO UN ORGANISMO DESCONCENTRADO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL A LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO (UCECA) LA QUE CONFORME AL ARTÍCULO 538 DE LA LEY LABORAL, TENDRÍA A SU CARGO EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y COMO UNO DE SUS OBJETIVOS EL DE: "ORGANIZAR, PROMOVER Y SUPERVISAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES". ASÍ MISMO EL ARTÍCULO 539 DE ESTA LEY, SEÑALABA CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES QUE DICHO ORGANISMO TENÍA A SU CARGO EN EL RUBRO DE LA SUPERVISIÓN, ENTRE LAS CUALES ESTÁN LAS DE: CUIDAR DE LA OPORTUNA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; SUPERVISAR EL CORRECTO DESEMPEÑO DE LOS AGENTES CAPACITADORES Y EN SU CASO REVOCAR LA AUTORIZACIÓN Y CANCELAR EL REGISTRO CONCEDIDO; Y DICTA

MINAR SOBRE SANCIONES QUE DEBAN IMPONERSE POR INFRACCIONES A LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL CAPÍTULO III-BIS DEL TÍTULO CUARTO.

CONFORME LO ANTERIOR, Y PARA EL ADECUADO CUMPLIMIENTO DE LAS ATRIBUCIONES Y FUNCIONES ANTES MENCIONADAS, CREADAS CON MOTIVO DE LAS REFORMAS LEGALES DE 1978, SE REQUIRIÓ DE LA EXPEDICIÓN DE UN REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE OTRO PARA NORMAR LA ESTRUCTURA ORGANICA DE LA UCECA, DOCUMENTOS QUE ESTIPULARON EN CUANTO A LA SUPERVISIÓN QUE: ARTÍCULO 20.- CORRESPONDE A LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO:

- 1.- VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO - CONTENIDAS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN LOS REGLAMENTOS, . . . , ASÍ COMO DE TODAS AQUELLAS DISPOSICIONES DICTADAS POR LA SECRETARÍA CON BASE EN SUS ATRIBUCIONES.

EL ARTÍCULO 34 DE ESTE MISMO ORDENAMIENTO, SEÑALABA LA COMPETENCIA DE LA UCECA COMO ORGANISMO DESCONCENTRADO.

POR LO QUE HACE AL REGLAMENTO DE LA UCECA, EN SU ARTÍCULO 1º FRACCIÓN III, INDICABA QUE LA MISMA TENDRÍA COMO UNA DE SUS FUNCIONES, LA DE ORGANIZAR, PROMOVER Y SUPERVISAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES; ASÍ COMO, EN SU ARTÍCULO 9º ESTABLECÍA CONCRETAMENTE LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ENTRE LAS CUALES ENCONTRAMOS: LA DE CUIDAR DE LA OPORTUNA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SUPERVISAR EL CORRECTO DESEMPEÑO DE LOS AGENTES - CAPACITADORES REGISTRADOS Y, EN SU CASO REVOCAR LA AUTORIZACIÓN Y CANCELAR EL REGISTRO CONCEDIDO; ASÍ COMO DICTAMINAR -

SOBRE LAS SANCIONES QUE DEBÍAN IMPONERSE POR INFRACCIONES A LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL CAPÍTULO III-BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

EN ATENCIÓN A TODAS LAS FUNCIONES QUE LA UCECA TENÍA ASIGNADAS, LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR SU PARTE, SE DIVIDIÓ EN DOS ÁREAS, UNA DE PLANEACIÓN Y OTRA DE CARÁCTER OPERATIVO, DICHAS ÁREAS ESTUVIERON A CARGO DE LA SUBDIRECCIÓN TÉCNICA Y DE LA SUBDIRECCIÓN DE VERIFICACIÓN Y REGISTRO RESPECTIVAMENTE. A TRAVÉS DE ESTAS SUBDIRECCIONES SE EJECUTARON VARIOS SUBPROGRAMAS ENTRE LOS CUALES ESTABA EL DE "PROMOCIÓN Y VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE CAPACITAR Y ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES" Y QUE ESTARÍA A CARGO DEL DEPARTAMENTO DE VERIFICACIÓN Y DICTAMEN. ES PRECISO SEÑALAR QUE LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ENFOCÓ LA MAYOR PARTE DE SU ACTIVIDAD HACIA LA PROMOCIÓN Y ORIENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, SOBRE TODO EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DONDE SE ENCONTRABA TOTALMENTE DESORIENTADA O ABANDONADA LA FORMACIÓN DE LA MANO DE OBRA; POR LO QUE EL DEPARTAMENTO DE VERIFICACIÓN Y DICTAMEN SIGUIENDO CON ESTA POLÍTICA SE CONCRETÓ A LA ASESORÍA Y EXHORTACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL, SITUACIÓN QUE PREVALECIÓ HASTA EL MES DE DICIEMBRE DE 1983, FECHA EN QUE FUE REFORMADA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL SENTIDO DE QUE EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, QUE ANTERIORMENTE ESTABA A CARGO DE LA UCECA, AHORA LA ENCARGADA SERÍA LA PROPIA SECRETARÍA DEL TRABAJO, POR CONDUCTO DE LAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS DE LA MISMA, A LAS QUE COMPETAN LAS FUNCIONES CORRESPONDIENTES EN LOS TÉRMINOS DE SU REGLAMENTO INTERIOR.

EN EL MES DE MARZO DE 1983 SE MODIFICÓ EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CREÁN-



ACUSE DE RECIBIDO DE EJEMPLARES DE TESIS EN LA BIBLIOTECA CENTRAL

NOMBRE DEL ALUMNO:

JUVENAL CORNEJO GOMEZ

NOMBRE DE LA TESIS O SEMINARIO:

"IMPORTANCIA DE LA SUPERVISION DEL CUMPLIMIENTO PATRONAL DE PROPORCIONAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES".

ACUSE DE RECIBO  
SELLO Y FIRMA DE  
LA BIBLIOTECA

ESCUELA O UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

CARRERA

DERECHO

ENTREGADO  
DOS EJEMPLARES  
DE TESIS EN  
BIBLIOTECA  
CENTRAL

FECHA

MEXICO, D. F.,

DIA

14

MES

09

AÑO

87.

\* Favor de llenar por triplicado con letra de molde.

\* Entregar dos ejemplares de la tesis en la biblioteca central-UNAM.

\* Exigir que le sellen y le firmen las dos copias.

DOSE UNA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD - QUE TENDRÍA A SU CARGO TODAS Y CADA UNA DE LAS FUNCIONES QUE SE DESCRIBÍAN EN SU ARTÍCULO 16 Y QUE EN TÉRMINOS GENERALES SON LAS MISMAS QUE TENÍA LA UCECA Y QUE YA HEMOS MENCIONADO, SIN EMBARGO, ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE NUEVAMENTE CON FECHA 14 DE AGOSTO DE 1985, ES REFORMADO EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO, LOGRÁNDOSE CON ELLO ARMONIZAR LA NUEVA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, CON LAS FUNCIONES QUE EN EL ARTÍCULO 15 SE LE ATRIBUYEN Y SOBRE TODO PARA LA EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DERIVADOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, ORDENA VIGILAR EL ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN - CONSTITUCIONAL DEL PATRÓN DE CAPACITAR Y ADIESTRAR A SUS TRABAJADORES. EN ESTE SENTIDO TAMBIÉN SE DESTACA EN EL NUEVO - REGLAMENTO LA COORDINACIÓN QUE DEBE EXISTIR CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS, ENCARGADA DE APLICAR LAS SANCIONES EN LA MATERIA PARA UNIFICAR CRITERIOS.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, CABE DESTACAR QUE DENTRO DE LOS PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, APROBADO POR EL EJECUTIVO FEDERAL PARA 1984-88, - SE ENCUENTRA LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS RESPONSABILIDADES LEGALES DE LAS EMPRESAS, ENTRE LAS QUE SE ENCUENTRAN, LAS RELATIVAS A LA OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DISPONE EN SU ARTÍCULO 537 FRACCIÓN III, QUE CORRESPONDE AL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, - CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LA ORGANIZACIÓN, PROMOCIÓN Y "SUPERVISION" DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, Y EL ARTÍCULO 538 SEÑALA QUE DICHO SERVICIO ESTARÁ A CARGO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, QUIEN CONFORME AL ARTÍCULO 15 FRACCIÓN II DE SU REGLAMENTO -

INTERIOR, HA RESPONSABILIZADO DE ELLO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD Y CON LA PUESTA EN MARCHA DE LA DESCONCENTRACIÓN ADMINISTRATIVA, TENDRÁN INGERENCIA TAMBIÉN LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO A NIVEL ESTATAL, CON LO QUE SE ESPERA, QUE LOS PROCEDIMIENTOS DE "SUPERVISIÓN", ESTABLECIDOS, SE DESARROLLEN DE IGUAL MANERA EN EL ÁMBITO DE LAS DELEGACIONES EN EL MARCO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO DEL --- ACUERDO DE DESCONCENTRACIÓN.

COMO LO HEMOS MENCIONADO, LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD HA PERMITIDO -- HASTA LA FECHA DESARROLLAR LAS ACCIONES DE VIGILANCIA Y APOYO A TRAVÉS DE LA SUBDIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN, DENTRO DE UN MARCO DE EXHORTACIÓN, RECORDATORIO Y REQUERIMIENTO; CONTI--- NUANDO EL APOYO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA Y HACIENDO VA LER LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LOS ARTÍCULOS 153-M Y -- 391 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RELATIVAS A LA INCLUSIÓN - DE CLÁUSULAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LOS CONTRA TOS COLECTIVOS, ASIMISMO IMPLEMENTAR LAS ACCIONES LEGALES Y ADMINISTRATIVAS PARA LLEVAR A CABO LA ADECUADA SUPERVISIÓN - DE LOS AGENTES CAPACITADORES.

LOS FILÓSOFOS GRIEGOS ESTABLECIERON LA REGLA METÓDICA CONSIS TENTE EN NO ABORDAR EL ESTUDIO DE UNA DISCIPLINA SIN ANTES - OFRECER DE LA MISMA UNA NOCIÓN GENERAL,

ES POR ELLO, QUE RESULTA IMPRESCINDIBLE DAR UN CONCEPTO DE - SUPERVISIÓN, SU OBJETIVO Y EL PORQUÉ DE LA MISMA.

### III.2 CONCEPTO DE SUPERVISION

ES EL CONJUNTO DE ACCIONES QUE REALIZA LA AUTORIDAD DENTRO -

DE UN MARCO DE LEGALIDAD, A EFECTO DE PROPICIAR EL CUMPLI---  
MIENTO DE LA OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS PATRONES DE --  
PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIEN  
TO. ES UN MEDIO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA NACIONAL DE .  
CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD 1984-88, DEBIDAMENTE APROBADO Y  
OBLIGATORIO EN LOS TÉRMINOS DEL ARTICULO 32 DE LA LEY DE PLA  
NEACIÓN.

### III.3 OBJETIVO DE LA SUPERVISION

VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL DE  
LOS PATRONES DE DAR A SUS TRABAJADORES, CAPACITACIÓN Y ADIES  
TRAMIENTO.

### III.4 EL PORQUE DE LA SUPERVISION

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO 3° SEÑALA QUE ES -  
DE INTERÉS SOCIAL PROMOVER Y VIGILAR LA CAPACITACIÓN Y EL --  
ADIENTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

LA LEY EN SU ARTÍCULO 153-J ESTABLECE QUE LAS AUTORIDADES LA  
BORALES CUIDARÁN QUE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y  
ADIENTRAMIENTO SE INTEGREN Y FUNCIONEN OPORTUNA Y NORMALMEN-  
TE, VIGILANDO EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE -  
CAPACITAR Y ADIENTRAR A SUS TRABAJADORES.

MÉXICO Y SU CULTURA SON EL FRUTO DE UN PROCESO HISTÓRICO CO-  
LECTIVO, NO DE UNA IMPOSICIÓN ARBITRARIA DE VALORES, LA CAPA  
CITACIÓN Y EL ADIENTRAMIENTO INDUCEN AL DESARROLLO, LO PRO--  
MUEVEN Y A LA VEZ PARTICIPAN DE ÉL. EL PROCESO DE CAPACITA-  
CIÓN Y ADIENTRAMIENTO DE LA CLASE TRABAJADORA RESULTA ASÍ DE  
CISIVO PARA AVANZAR HACIA EL BIENESTAR ECONÓMICO Y SOCIAL.

LA MOVILIZACIÓN Y LA PROYECCIÓN DEL POTENCIAL DE DESARROLLO NACIONAL REQUIERE INELUDIBLEMENTE DE POLÍTICAS AMBICIOSAS DE CAPACITACIÓN; SIN EMBARGO, PARA QUE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO SE REFUERZEN MUTUAMENTE, ES NECESARIO LOGRAR UN --- EQUILIBRIO ADECUADO ENTRE AMBOS; SI PARA EL GRADO DE DESARROLLO ALCANZADO, LA CAPACITACIÓN ES INSUFICIENTE, ÉSTA SE CONVIERTE EN ESTRANGULAMIENTO PARA UN DESARROLLO MAYOR. SI LA CAPACITACIÓN NO SE RELACIONA CON LAS OPORTUNIDADES QUE PARA SU EJERCICIO OFRECE EL DESARROLLO ALCANZADO, HABRÁ DERROCHE DE RECURSOS. ASÍ LA CAPACITACIÓN ES A LA VEZ RESULTADO Y --- CONDICIÓN DEL DESARROLLO, DE DONDE DEVIENE LA INNEGABLE IMPORTANCIA DE UNA CORRECTA "SUPERVISIÓN", PARA QUE SE CUMPLAN LAS OBLIGACIONES CONSTITUCIONALES EN LA MATERIA Y EL TRABAJADOR DISFRUTE DE LA MEJOR MANERA DE ESTE DERECHO A SER CAPACITADO Y ADIESTRADO EN Y PARA EL TRABAJO, QUE LE PERMITAN ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y CONSTITUIR ASÍ, UNA PIEZA FUNDAMENTAL EN EL DESARROLLO DEL PAÍS.

LA VALIDEZ A NIVEL NACIONAL DE LOS OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN A TRAVÉS DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO AUNADO A LA ACTUAL POLÍTICA GUBERNAMENTAL Y A LA RESPONSABILIDAD QUE CONFIERE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA AUTORIDAD, AMERITA LLEVAR A CABO TRABAJOS PARA CONSOLIDAR EL SISTEMA DE "SUPERVISIÓN" EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

A SIETE AÑOS DE HABERSE ELEVADO A RANGO DE GARANTÍA CONSTITUCIONAL EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A RECIBIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR PARTE DE LOS PATRONES, EL ESTADO NO HABÍA EJERCIDO SU FACULTAD SANCIONADORA PARA HACER CUMPLIR LOS ORDENAMIENTOS LEGALES, Y ES HASTA EL AÑO DE 1985 EN QUE SE INICIÓ EL PROGRAMA DE "SUPERVISIÓN", QUE PRETENDE CONSOLIDARSE DURANTE 1986.

### III.5 LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

LOS OBJETIVOS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SE ENCUENTRAN ENMARCADOS EN EL ARTÍCULO 40 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y SON LOS DE VIGILAR LA OBSERVANCIA Y APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES RELATIVAS CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 123 Y DEMÁS DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN SUS REGLAMENTOS; PROCURAR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES LEGALES RELATIVAS; INTERVENIR EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS NACIONALES QUE VAYAN A PRESTAR SUS SERVICIOS EN EL EXTRANJERO, EN COOPERACIÓN CON LAS SECRETARÍAS DE GOBERNACIÓN, DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL Y DE RELACIONES EXTERIORES; COORDINAR LA FORMULACIÓN Y PROMULGACIÓN DE LOS CONTRATOS-LEY DE TRABAJO; PROMOVER EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO; PROMOVER EL DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN Y PARA EL TRABAJO, ASÍ COMO REALIZAR INVESTIGACIONES, PRESTAR SERVICIOS DE ASESORÍA E IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO, REQUIERAN LOS SECTORES PRODUCTIVOS DEL PAÍS, EN COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA; ESTABLECER Y DIRIGIR EL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LA INTEGRACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN, DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y DE LAS COMISIONES QUE SE FORMEN PARA REGULAR LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES QUE SEAN DE JURISDICCIÓN FEDERAL, ASÍ COMO VIGILAR SU FUNCIONAMIENTO; LLEVAR EL REGISTRO DE LAS ASOCIACIONES OBRERAS PATRONALES Y PROFESIONALES DE JURISDICCIÓN FEDERAL QUE SE AJUSTEN A LAS LEYES.

EN CONSECUENCIA, RESULTA CLARO QUE LAS AMPLIAS FACULTADES DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, OBEDECEN A LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN MECANISMO ININDIRECTO DE CONTROL DE CALIDAD DE LOS -

PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE QUE LE CONVENGAN A NIVEL INTERFACTORIAL Y MEDIANTE EL EJERCICIO DE LAS FACULTADES ALUDIDAS SE ESTÁ EN LA APTITUD DE INFLUIR SOBRE EL SENTIDO, CALIDAD Y CUALIDADES DEL CRECIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA CON -- QUE EL PAÍS CUENTE PARA ENFRENTAR EL RETO DE LA FORMACIÓN -- PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y FOMENTAR CON ÉL LA PRODUCTIVIDAD NACIONAL.

PRODUCTIVIDAD QUE COMO DIJO EL EX-PRESIDENTE DE MÉXICO JOSÉ LÓPEZ PORTILLO, "NO ES UN SINÓNIMO EMBOZADO DE UN SISTEMA DE EXPLOTACIÓN POR EL CAMINO DE LA PLUSVALÍA, SINO UN SISTEMA -- QUE GENERA MÁS RIQUEZAS, QUE SE REPARTA MEJOR, QUE AUMENTE -- LA COMPETITIVIDAD DEL PAÍS, QUE AUXILIE A TRABAJADORES, A EMPRESARIOS Y A CONSUMIDORES. ES LA MULTIPLICACIÓN DE UN ESFUERZO NACIONAL, NO UN SISTEMA DE EXPLOTACIÓN SINO DE OTRO -- DE EFICIENCIA"(13)

POR SU PARTE EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ESTABLECE EN SU ARTÍCULO 1° QUE "LA SECRETARÍA, COMO DEPENDENCIA DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL, -- TIENE A SU CARGO LAS FUNCIONES Y EL DESPACHO DE LOS ASUNTOS QUE EXPRESAMENTE LE RECOMIENDAN LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES, ASÍ COMO LOS REGLAMENTOS, DECRETOS, ACUERDOS Y ÓRDENES DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA."

CONGRUENTE DE LO ANTERIOR Y PARA DAR CABAL CUMPLIMIENTO A LA SUPERVISIÓN, DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA

(13) LÓPEZ PORTILLO JOSÉ.- DISCURSO EN LA REUNIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD, MÉXICO, 1980.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

RIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN SU ARTÍCULO 15 ESTABLECE COMO FACULTADES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LAS SIGUIENTES:

- I.- COORDINAR EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO;
- II.- NORMAR, PROMOVER, SUPERVISAR Y ASESORAR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES;
- III.- CUIDAR DE LA OPORTUNA CONSTITUCIÓN Y EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y -- ADIESTRAMIENTO.
- IV.- ESTUDIAR Y, EN SU CASO, EXPEDIR CONVOCATORIAS PARA INTEGRAR COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EN AQUELLAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES EN QUE LO JUZGUE CONVENIENTE, ASÍ COMO FIJAR LAS BASES RELATIVAS A LA INTEGRACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE DICHS COMITÉS;
- V.- ESTUDIAR Y, EN SU CASO, ELABORAR EN RELACIÓN CON CADA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD, LOS CRITERIOS GENERALES -- QUE SEÑALEN LOS REQUISITOS QUE DEBAN OBSERVAR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, OYENDO LA OPINIÓN DEL COMITÉ NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y -- ADIESTRAMIENTO QUE CORRESPONDA;
- VI.- AUTORIZAR Y REGISTRAR EN LOS TÉRMINOS DE LAS DISPOSICIONES APLICABLES, A LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS Y A LOS INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES QUE DESEEN IMPARTIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES, -- SUPERVISAR SU CORRECTO DESEMPEÑO Y, EN SU CASO, REVOCAR LA AUTORIZACIÓN Y CANCELAR EL REGISTRO CONCEDIDO;



- VII.- APROBAR, MODIFICAR O RECHAZAR, SEGÚN EL CASO, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE -- LOS PATRONES PRESENTEN Y LLEVAR LOS REGISTROS CORRESPONDIENTES;
- VIII.- FORMULAR, REVISAR Y AUTORIZAR SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SE ESTABLEZCAN POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y PERMITAN CAPACITAR Y ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES, CONFORME AL PROCEDIMIENTO DE ADHESIÓN CONVENCIONAL ESTABLECIDO POR LA LEY;
- IX.- PRACTICAR LOS EXÁMENES DE SUFICIENCIA A LOS CAPACITADORES Y A LOS TRABAJADORES, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES;
- X.- DICTAMINAR SOBRE LAS SANCIONES QUE DEBAN IMPONERSE POR INFRACCIONES A LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL CAPÍTULO III BIS DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS A EFECTO DE UNIFICAR LOS CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES.
- XI.- ESTABLECER COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA PARA IMPLANTAR PLANES Y PROGRAMAS SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN Y PARA EL TRABAJO Y EN SU -- CASO, PARA LA EXPEDICIÓN DE CERTIFICADOS CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LOS ORDENAMIENTOS EDUCATIVOS Y DEMÁS DISPOSICIONES EN VIGOR;
- XII.- ORGANIZAR E IMPARTIR CURSOS DE CAPACITACIÓN Y DE ADIESTRAMIENTO EN Y PARA EL TRABAJO, ASÍ COMO CURSOS PARA LA FORMACIÓN DE AGENTES CAPACITADORES;
- XIII.- LLEVAR REGISTROS ACTUALIZADOS DE CONSTANCIAS RELATIVAS

A TRABAJADORES CAPACITADOS O ADIESTRADOS, POR CADA UNA DE LAS RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES;

- XIV.- ESTABLECER COORDINACIÓN CON LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LOS SECTORES PÚBLICO, PRIVADO Y SOCIAL PARA LA EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS DERIVADOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD;
- XV.- REALIZAR PROGRAMAS DE INVESTIGACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD, VINCULADOS A LOS OBJETIVOS NACIONALES DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL, ASÍ COMO PROMOVER LA INVESTIGACIÓN DE SUS ELEMENTOS EN LOS SECTORES PÚBLICO, PRIVADO Y SOCIAL E INVESTIGAR LAS CAUSAS Y ELEMENTOS QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD Y DISEÑAR Y PROPONER LINEAMIENTOS DE CARÁCTER NACIONAL, REGIONAL Y SECTORIAL PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD, ASÍ COMO PARA LOGRAR LA JUSTA DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS QUE SE OBTENGAN;
- XVI.- PROMOVER Y DIVULGAR EL CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE MÉTODOS Y SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN MEDIANTE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DE PERSONAL, QUE REQUIERAN LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS, INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS DE LOS SECTORES PÚBLICO, SOCIAL Y PRIVADO;
- XVII.- DESARROLLAR Y PROMOVER LA APLICACIÓN DE TECNOLOGÍAS ADECUADAS A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CADA GRUPO, SECTOR O REGIÓN.
- XVIII.- EN GENERAL, LLEVAR A CABO TODAS AQUELLAS FUNCIONES QUE LA LEY ENCOMIENDA A LA SECRETARÍA, QUE SEAN AFINES A LAS SEÑALADAS EN LAS FRACCIONES QUE ANTECEDEN.

### III.6 SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO

ES LA DEPENDENCIA DEL GOBIERNO FEDERAL, QUE DE CONFORMIDAD - CON EL ARTÍCULO 17 FRACCIÓN VI DE SU REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO CIVIL, LE COMPETE ESTABLECER LA NORMATIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO, PARA PROPICIAR MAYORES NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, MEDIANTE LA MODERNIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS Y EL USO EFICIENTE Y OPORTUNO DE LOS RECURSOS DEL GOBIERNO FEDERAL; ESTABLECIENDO EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA, PARA ATENDER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y LOGRAR UN EQUILIBRIO OPORTUNO ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE MANO DE OBRA CALIFICADA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA.

LAS DEPENDENCIAS DEL EJECUTIVO FEDERAL Y LOS ORGANISMOS PÚBLICOS INCORPORADOS AL RÉGIMEN DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO PROCURARÁN LA MEJOR CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA DE SU PERSONAL, A EFECTO DE QUE PUEDAN OBTENER ASCENSOS CONFORME AL ESCALAFÓN Y ELEVAR SU APTITUD PROFESIONAL, PARA LO CUAL COORDINARÁN CON EL MISMO INSTITUTO LA ACCIÓN QUE DE ESTA MATERIA VENGAN DESARROLLANDO O PROMUEVAN EN FAVOR DE SUS TRABAJADORES Y SUS PROGRAMAS DE DIFUSIÓN CULTURAL, DEPORTIVA Y RECREATIVA DE LOS PROPIOS TRABAJADORES Y DE SUS FAMILIARES.

EL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO CUENTA CON UNA SUBDIRECCIÓN DE ACCIÓN CULTURAL, DE LA QUE DEPENDE EL CENTRO NACIONAL DE CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA, CON OBJETO DE REALIZAR EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS FAMILIARES DERECHO-HABIENTES, PROMOCIONES QUE MEJOREN SU PREPARACIÓN TÉCNICA Y CULTURAL.

PARA QUE LA POLÍTICA EN ESTA MATERIA SE CONTEMPLA EN FORMA INTEGRAL ES NECESARIO; ENGOBAR EN UNA POLÍTICA COMÚN, EL SERVICIO CIVIL DE CARRERA Y EL PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA, PROMOVRIENDO Y EJECUTANDO PROGRAMAS QUE PERMITAN INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR PÚBLICO, MEDIANTE UNA MÁS RACIONAL UTILIZACIÓN DE RECURSOS.

ESTIMULAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ESQUEMAS CLAROS DE RELACIONES LABORALES Y FLUJOS ADMINISTRATIVOS QUE DEFINAN LOS MECANISMOS DE CONDUCCIÓN, COORDINACIÓN Y COMUNICACIÓN ENTRE DIFERENTES NIVELES DIRECTIVOS Y OPERATIVOS; ESTABLECER CRITERIOS ESTRICTOS DE PRODUCTIVIDAD, EN EL MANEJO DEL GASTO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO, SUPRIMIENDO LOS NO PRIORITARIOS; ESTABLECER PROGRAMAS OPERATIVOS DE CAPACITACIÓN APROVECHANDO LA INFRAESTRUCTURA DE LAS DIFERENTES SECRETARÍAS DE ESTADO, ASÍ COMO, PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS COMISIONES MIXTAS, PARA LA EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

### III.7 SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

ES LA SECRETARÍA DE ESTADO A LA QUE DE CONFORMIDAD CON LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, COMPETE EL ORGANIZAR Y VIGILAR EL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL Y COMO LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO ES UNA ENSEÑANZA, UNA EDUCACIÓN, ESTA SECRETARÍA EN COORDINACIÓN CON LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEBE ORGANIZAR, PROMOVER Y VIGILAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO FORMULANDO Y ACTUALIZANDO PERMANENTEMENTE EL CATÁLOGO NACIONAL DE OCUPACIONES, IMPLANTANDO PLANES Y PROGRAMAS SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJO, Y EN SU CASO, PARA LA EXPEDICIÓN DE CERTIFICADOS.

LA EDUCACIÓN TECNOLÓGICA DEBE LOGRAR UNA MAYOR COORDINACIÓN Y FLEXIBILIDAD PARA ADAPTARSE CON RELATIVA FACILIDAD A LAS EXIGENCIAS DE SU ENTORNO. DEBE FORMAR CUADROS MEDIOS PARA LA INDUSTRIA Y PROPORCIONAR ADEMÁS LOS ELEMENTOS TÉCNICOS Y ORGANIZATIVOS QUE REQUIERE EL PAÍS PARA QUE, JUNTO CON ESTÍMULO ADECUADO Y LA COORDINACIÓN DEBIDA CON OTROS SECTORES -- DEL GOBIERNO Y DE LA SOCIEDAD, SE PUEDAN CONSTITUIR UNIDADES ECONÓMICAS DE CARÁCTER SOCIAL QUE ELEVEN EL EMPLEO, LA CAPACIDAD CULTURAL Y EL INGRESO DEL TRABAJADOR PARA LOGRAR EL BIENESTAR DE SU FAMILIA E IMPULSAR EL DESARROLLO PRODUCTIVO DEL PAÍS. (14)

### III.8 SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

COMO YA SE MENCIONÓ EN EL CAPÍTULO ANTERIOR QUE EL OBJETIVO DE LA PRESENTE TESIS ES LA SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES CUYA RELACIÓN LABORAL ESTÁ REGULADA POR EL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LA SUPERVISIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO PÚBLICO, DE LA BANCA Y CRÉDITO, SERÁ ANALIZADA DE MANERA MUY SUPERFICIAL PARA NO PERDER LA VISIÓN E IMPORTANCIA DEL PRESENTE TRABAJO.

ES ASÍ COMO DE ACUERDO AL ARTÍCULO 15 DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, SE ESTABLECE QUE LAS INSTITUCIONES ESTARÁN OBLIGADAS A PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES LOS MEDIOS NECESARIOS PARA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO PÚBLICO, DE LA BANCA Y CRÉDITO.

(14) DE LA MADRID HURTADO MIGUEL.- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, MÉXICO, D. F. PÁG. 201

SARIOS PARA SU SUPERACIÓN PERSONAL Y MEJORAMIENTO DE SUS CONOCIMIENTOS, DANDO FACILIDADES PARA EL DESARROLLO DE SU CULTURA GENERAL Y FÍSICA, ASÍ COMO DE SUS FACULTADES ARTÍSTICAS.

TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A RECIBIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE LES PERMITA ELEVAR SU NIVEL DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON LOS PROGRAMAS QUE ELABOREN LAS INSTITUCIONES DE ACUERDO CON LAS POSIBILIDADES PRESUPUESTALES Y QUE SERÁN APROBADOS POR LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.

PARA EL CUMPLIMIENTO DE DICHA OBLIGACIÓN, LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO DEBERÁ EN TODO TIEMPO SUPERVISAR, A TRAVÉS DE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS, QUE LAS INSTITUCIONES CUMPLAN CON LAS OBLIGACIONES QUE LES IMPONGA LA LEY EN REFERENCIA Y LAS DEMÁS DISPOSICIONES APLICABLES, ASÍ COMO PARA PROMOVER LO NECESARIO PARA SU DEBIDA Y CABAL APLICACIÓN.

LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO POR CONDUCTO DE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS, SE ENCARGA DE LLEVAR EL REGISTRO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE PRESENTAN LOS BANCOS AL TENOR DE LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 15 Y 24 DE LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII-BIS DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

LO SEÑALADO EN LOS ARTÍCULOS CITADOS NO ES APLICABLE A LAS COMPAÑÍAS DE SEGUROS; EMPERO LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS HA VENIDO RECONOCIENDO EN ALGUNOS CASOS, LAS COMISIONES MIXTAS Y LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE LE SON PRESENTADOS.

LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS MEDIANTE OFICIO

Nº 601-1-36-33 DEL 13 DE MARZO DE 1979, COMUNICÓ A LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE INSTITUCIONES DE SEGUROS, LOS CRITERIOS PARA LA PRESENTACIÓN ANTE LA PROPIA COMISIÓN, DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y REGISTRO DE INSTRUCTORES.

LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS MEDIANTE OFICIO-CIRCULAR Nº 44101-1000 DE FECHA 26 DE AGOSTO DE 1981, DA A CONOCER A TODAS LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE CRÉDITO Y DE SEGUROS, CRITERIOS EN MATERIA DE ESTABLECIMIENTO Y REGISTRO DE SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, QUE DEBERÁN PRESENTAR ANTE LA PROPIA COMISIÓN.

LO ANTERIOR HA TRAÍDO COMO CONSECUENCIA QUE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS SE NIEGUEN A CUMPLIR ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y EN OCASIONES HAN LLEGADO A ARGUMENTAR, ENTRE OTRAS COSAS, QUE LAS COMPAÑÍAS DE SEGUROS NO TIENEN COMISIONES MIXTAS, Y QUE ES LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS LA QUE HACE LAS VECES DE DICHAS COMISIONES, Y ES A ESE ORGANISMO A QUIÉN PROPORCIONAN LA INFORMACIÓN RELATIVA A SUS CURSOS DE CAPACITACIÓN, SEGÚN CRITERIOS ESPECIFICADOS EN OFICIO Nº 601-I-8633 DEL 13 DE MARZO DE 1979, DE ESA DEPENDENCIA.

"EL OFICIO Nº 601-I-8633 DIRIGIDO EN FECHA 13 DE MARZO DE 1979 POR LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO A LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE INSTITUCIONES DE SEGUROS, SEÑALA QUE CON EL FIN DE FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DEL OFICIO-CIRCULAR 69846-965 DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1978, RELATIVO A "BASES PARA LA PRESENTACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN," ESE ORGANISMO ESTABLECIÓ LOS CRITERIOS QUE PERMITAN A LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS UTILIZARLOS EN LOS TRÁMITES DE AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

TO, AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE INSTRUCTORES, AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN Y, AL PROPIO TIEMPO, DEFINIR LOS PROCEDIMIENTOS A SEGUIR.

SE ESTABLECEN COMO PROCEDIMIENTOS LOS SIGUIENTES:

I.- RÉGISTRO DE PLANES Y PROGRAMAS.

A) PARA LA PRESENTACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ANTE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS, SE EMPLEARÁN LAS FORMAS CNBS/01 A CNBS/04.

B) TANTO LAS INSTITUCIONES QUE TENGAN SU DOMICILIO EN LA CIUDAD DE MÉXICO, COMO LAS QUE LO TENGAN EN EL INTERIOR DE LA REPÚBLICA, DEBERÁN PRESENTAR DIRECTAMENTE EN LAS OFICINAS CENTRALES DE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS, A LA ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, LAS FORMAS A QUE SE HACE REFERENCIA, EN ORIGINAL Y DOS COPIAS.

II.- REGISTRO DE INSTRUCTORES.

A) LA SOLICITUD DE REGISTRO DE LOS INSTRUCTORES INTERNOS DE LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR FINANCIERO DEBERÁ EFECTUARSE ANTE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS POR CONDUCTO DE LAS PROPIAS INSTITUCIONES. PARA ESTE EFECTO SE UTILIZARÁ LA FORMA CNBS/05. EN EL CASO DE LOS INSTRUCTORES EXTERNOS SERÁN ÉSTOS MISMOS QUIENES PRESENTARÁN SU SOLICITUD, DEBIENDO EN TODO CASO, PARA EL EFECTO DE OBTENER EL REGISTRO Y LA AUTORIZACIÓN, ACREDITAR QUE TIENEN RELACIÓN CON ALGUNA INSTITUCIÓN DEL SECTOR FINANCIERO CON FINES DE CAPACITACIÓN, PARA LO CUAL UTILIZARÁN LA FORMA CNBS/06.



B) LA BAJA DE UN INSTRUCTOR SERÁ SOLICITADA A LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS POR EL PROPIO INSTRUCTOR O BIEN, POR LA INSTITUCIÓN QUE LO DIÓ DE ALTA O, EN SU CASO, POR DETERMINACIÓN DE LA PROPIA COMISIÓN.

III.- RELACIÓN DEL PERSONAL QUE RECIBIÓ CAPACITACIÓN Y/O - ADIESTRAMIENTO Y EXPEDICIÓN DE CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN.

A) LAS INSTITUCIONES ENVIARÁN A LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS LA RELACIÓN DEL PERSONAL QUE RECIBIÓ CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO. PARA LO CUAL UTILIZARÁN LA FORMA CNBS/07, EN ORIGINAL Y DOS COPIAS.

B) EN TODOS LOS CASOS EN LOS CUALES EL PROGRAMA CAPACITADOR TENGA COMO FINALIDAD EL PREPARAR A LOS EMPLEADOS PARA CUBRIR UNA VACANTE QUE CORRESPONDA AL PUESTO INMEDIATO SUPERIOR DE ACUERDO AL ESCALAFÓN O TABULADOR DE SALARIOS, DEBERÁN INVARIABLEMENTE LAS INSTITUCIONES PRESENTAR ANTE LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS LAS CONSTANCIAS DE CAPACITACIÓN Y UNA VEZ AUTORIZADAS POR ESTE ORGANISMO, LES SERÁN ENTREGADAS A LOS EMPLEADOS. PARA TAL EFECTO SE UTILIZARÁ LA FORMA CNBS/08 EN ORIGINAL Y COPIA.

C) LOS DIPLOMAS DE PARTICIPACIÓN EN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE EXTIENDAN LAS INSTITUCIONES DEBERÁN SER REVALIDADOS POR LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.

D) LAS INSTITUCIONES PODRÁN LIBREMENTE IMPRIMIR LAS FORMAS SI SE AJUSTAN EN SUS TÉRMINOS .

LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS HAN ARGUMENTADO QUE NO TIENEN OBLIGACIÓN DE CONSTITUIR COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y --

ADIESTRAMIENTO NI DE FORMULAR LOS PLANES Y PROGRAMAS RESPECTIVOS, COMO ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 132 FRACCIÓN XXVIII, -- 153-A, 153-1 Y 153-N DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TODA VEZ QUE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS SE ENCUENTRAN SUJETAS PARA SU OPERACIÓN Y FUNCIONAMIENTO, A LO QUE DISPONGA LA LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DE SEGUROS, Y DE CONFORMIDAD CON LA MISMA, LA AUTORIDAD ENCARGADA DE LA VIGILANCIA Y SUPERVISIÓN ES LA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS, DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, ADEMÁS QUE SE DETERMINÓ LA NO INTEGRACIÓN DE COMISIONES MIXTAS, YA QUE ESTA FUNCIÓN LA ASUME LA PROPIA COMISIÓN NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS.

AL RESPECTO NOS PERMITIMOS HACER LAS SIGUIENTES OBSERVACIONES:

EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ESTABLECE LAS BASES QUE SERVIRÁN PARA REGULAR LAS RELACIONES DE TRABAJO. SU APARTADO "A", RIGE LAS RELACIONES ENTRE OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO, Y ES LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA REGLAMENTARIA DEL MISMO.

SU APARTADO "B", RIGE LAS RELACIONES ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL D.F., Y SUS TRABAJADORES, ASÍ COMO -- LAS DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES QUE PRESTAN EL SERVICIO PÚBLICO DE BANCA Y CRÉDITO, BANCO DE MÉXICO Y PATRONATO DEL AHORRO NACIONAL; SIENDO SUS LEYES REGLAMENTARIAS, -- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LA LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCIÓN XIII-BIS DEL APARTADO EN COMENTO.

CONSECUENTEMENTE, LAS RELACIONES DE TRABAJO EXISTENTES EN -- LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS, SE ENCUENTRAN REGULADAS POR EL

APARTADO "A" DEL NUMERAL CITADO. TODA VEZ QUE SUS TRABAJADORES NO SON SERVIDORES PÚBLICOS.

EN CUANTO A LA AUTORIDAD COMPETENTE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LOS ARTÍCULOS 153-J, 153-O Y 539 FRACCIÓN III, INCISOS A) Y E) DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECEN QUE CORRESPONDE A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CUIDAR QUE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE INTEGREN Y FUNCIONEN OPORTUNAMENTE, ASÍ COMO APROBAR LOS PLANES Y PROGRAMAS RESPECTIVOS.

AHORA BIEN, TODA VEZ QUE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS SE REGULAN POR EL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y QUE POR VIRTUD DE LOS MISMOS, A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CORRESPONDE CUIDAR DE LA FORMACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y REGISTRO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO LA APROBACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS, ESTAMOS EN POSIBILIDAD DE CONCLUIR QUE LAS INSTITUCIONES DE SEGUROS SÍ ESTÁN OBLIGADAS A REGISTRARLOS ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

### III.9 ELEMENTOS DE SUPERVISION

#### III.9.1 CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO

ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONES CON EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O MÁS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

EXISTE UNA DISTINCIÓN OPERATIVA ENTRE EL CASO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO NORMADAS COLECTIVAMENTE Y AQUELLAS QUE LO SON EN FORMA INDIVIDUAL.

EN CUANTO AL PRIMERO DE LOS CASOS, SE TRATA DE LA DEMOSTRACIÓN CLARA DEL GRADO DE PARTICIPACIÓN Y DE FLEXIBILIDAD DEL MODELO MEXICANO Y DE LA CONFIRMACIÓN INDISCUTIBLE DE QUE EL PODER CONSTITUYENTE NO ESTABLECIÓ UN DERECHO ETÉREO O UTÓPICO: LA LEY REGLAMENTARIA, ESTO ES, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COLOCÓ AL SERVICIO DEL DERECHO OTORGADO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ELEMENTO QUE SURGE DE Y PARA LA CLASE TRABAJADORA, COMO EL PRODUCTO MÁS PRÍSTINO DE LA NATURAL EXPANSIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

EL RECIENTEMENTE DESAPARECIDO MARIO DE LA CUEVA AVALA LAS AFIRMACIONES DEL PÁRRAFO ANTERIOR, CUANDO APUNTA QUE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS:

. . . SON EL MEDIO INVENTADO POR LOS TRABAJADORES PARA IMPONER A LOS PATRONES CONDICIONES DECOROSAS PARA LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS.

EN EFECTO, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO -ACEPTACIÓN QUE COMPRENDE AL CONTRATO LEY-, DEBE CONTENER, SEGÚN LO YA VISITO EN LO QUE TOCA A LAS COMISIONES MIXTAS Y DE ACUERDO AL ARTÍCULO 391, FRACCIONES VII, VIII Y IX, LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA Y LAS DISPOSICIONES REFERENTES A TALES MATERIAS EN RELACIÓN CON QUIENES VAYAN A INGRESAR A LABORAR EN ELLA.

EN EL MEDIO DE LOS APODERADOS PATRONALES TUVO CIERTA ACEPTACIÓN UNA POSTURA SEGÚN LA CUAL NO SE DEBERÍA PARTICULARIZAR

EN EL CONTRATO COLECTIVO DIVERSOS ASPECTOS NECESARIOS PARA FORMULAR Y PRESENTAR ADECUADAMENTE EL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE QUE TRATAN LOS ARTÍCULOS 153-M Y 153-Q DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA LOS SEGUIDORES DE ESA TENDENCIA UNA REPRODUCCIÓN DE LO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO - - 153-A, RESULTABA SUFICIENTE.

ESTA POSTURA, POR FORTUNA YA SUPERADA, ERA CONTRARIA NO SOLO AL ESPÍRITU DE LAS REFORMAS DE 1978, SINO TAMBIÉN A LA NATURALEZA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CONFORME A ELLA - QUEDARÍAN FUERA DE DICHO DOCUMENTO, ALGUNAS CONDICIONES BÁSICAS DEL DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL Y SIN DETERMINACIÓN ESPECÍFICA LAS MODALIDADES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE CAPACITAR Y ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES.

A MAYOR ABUNDAMIENTO, AFIRMO QUE EL CLAUSULADO DE TODO CONTRATO DEBE REFERIRSE A LA DEFINICIÓN PARTICULARIZADA DE LAS PRESTACIONES Y CONTRAPRESTACIONES QUE LAS PARTES VAYAN A DEBERSE RECÍPROCAMENTE Y NO SER UNA SIMPLE REPETICIÓN DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE LA NATURALEZA DEL CONTRATO TENGA QUE PRODUCIR O TRANSFERIR DE MANERA INVARIABLE. ÉSTO ES, NO RESULTA INDISPENSABLE QUE SE INCLUYAN EN EL CLAUSULADO LAS "COSAS ESENCIALES" DEL CONTRATO, PUES LAS MISMAS SE PRESENTARÁN POR MINISTERIO DE LEY -COMO UNA CONSECUENCIA DIRECTA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES DE VINCULARSE EN UN CONTRATO DE -- COMPRA-VENTA, FIDEICOMISO O DE TRABAJO-. EN OTROS TÉRMINOS, LA MATERIA PRINCIPAL DEL CLAUSULADO DEBE REFLEJAR LAS CUESTIONES SOBRE LAS CUALES TENGA RELEVANCIA JURÍDICA LA VOLUNTAD DE LAS PARTES. (15)

(15) DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. MÉXICO, EDITORIAL PORRÚA, 1979 P. 424

EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EL RECONOCIMIENTO CONTRACTUAL DE LA EXISTENCIA DEL DERECHO CORRELATIVO A LA OBLIGACIÓN PATRONAL, ES IRRELEVANTE. SE REQUIERE, EN CAMBIO Y DEBIDO A LA FLEXIBILIDAD DEL MODELO MEXICANO, QUE EL CONTRATO COLECTIVO DESEMPEÑE EL IMPORTANTE PAPEL DE EQUILIBRAR LAS ASPIRACIONES DE LA CLASE TRABAJADORA CON LOS REQUERIMIENTOS FORMATIVOS DE LA EMPRESA.

EL TEXTO LEGAL ESTABLECE QUE 15 DÍAS DESPUÉS DE LA CELEBRACIÓN, REVISIÓN O PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO, LOS PATRONES DEBEN PRESENTAR ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE HAYAN ACORDADO ESTABLECER O, EN SU CASO, LAS MODIFICACIONES QUE HAYAN CONVENIDO ACERCA DE PLANES Y PROGRAMAS YA IMPLANTADOS CON APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL.

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE PARA EL DEPÓSITO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL ENTONCES PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, LIC. MANUEL GOMEZPERALTA DAMIRÓN, MEDIANTE OFICIO No. 4722 DE FECHA 25 DE FEBRERO DE 1985, INFORMÓ A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, EL CRITERIO ADOPTADO DURANTE LA SESIÓN ORDINARIA DEL PLENO, EN EL CUAL SE ESTABLECE QUE PARA QUE SE TENGAN POR DEPOSITADOS LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, ÉSTOS DEBERÁN REUNIR LOS REQUISITOS SEÑALADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ARTÍCULO 391, YA QUE EN EL CASO DE QUE FALTE LA CLÁUSULA RELATIVA A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SE REQUERIRÁ A LAS PARTES (PATRÓN Y SINDICATO), MEDIANTE NOTIFICACIÓN PERSONAL, PARA QUE DENTRO DEL TÉRMINO DE DIEZ DÍAS, DEN CABAL CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES EXISTENTES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, APERCIBIÉNDOLOS QUE EN CASO DE NO CUMPLIR, SE HARÁ DEL CONOCIMIENTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LA SECRE-

TARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA QUE, CONFORME AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO, SE APLIQUEN LAS SANCIONES INDICADAS EN EL ARTÍCULO 994 FRACCIÓN IV DE LA LEY ANTES CITADA.

### III.9.2 PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN DE REGISTROS Y CONTRATOS COLECTIVOS

EL ARRANQUE DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN SE INICIA CON LA CELEBRACIÓN POR PARTE DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; TODA VEZ QUE ÉSTE, TAL Y COMO LO SEÑALA LA LEY LABORAL, DEBE CONTENER LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, LAS DISPOSICIONES REFERENTES A TALES MATERIAS EN RELACIÓN CON QUIENES VAYAN A INGRESAR A LABORAR EN ELLA Y LAS BASES SOBRE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS.

UNO DE LOS MEDIOS AL ALCANCE DE LA AUTORIDAD PARA SUPERVISAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ES PRECISAMENTE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DOCUMENTO QUE CONTEMPLA -- LAS PRESTACIONES Y CONTRAPRESTACIONES QUE LAS PARTES SE OTORGAN RECÍPROCAMENTE. ES POR ELLO, QUE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PONE ESPECIAL INTERÉS EN SU REGULARIZACIÓN EN LO REFERENTE A LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS DE CAPACITACIÓN Y, CONTINÚA PROMOVRIENDO EL CUMPLIMIENTO LEGAL DE LAS EMPRESAS.

LA FUENTE DE LAS MODALIDADES EN QUE SE VA A IMPARTIR LA CAPACITACIÓN O EL ADIESTRAMIENTO ES EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ES POR ELLO QUE UNA DE LAS MÁS IMPORTANTES ACCIONES DE LA SUPERVISIÓN QUE REALIZA LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ES EN LAS CLÁUSULAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEBERÁN INCLUIRSE CLÁUSULAS RELATIVAS A LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES, CONFORME A LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE SATISFAGAN LOS REQUISITOS DE LEY.

ADÉMÁS, PODRÁ CONSIGNARSE EN LOS PROPIOS CONTRATOS EL PROCEDIMIENTO CONFORME AL CUAL EL PATRÓN CAPACITARÁ Y ADIESTRARÁ A QUIENES PRETENDAN INGRESAR A LABORAR EN LA EMPRESA, TOMANDO EN CUENTA, EN SU CASO, LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-M DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO DEBEN CONTENER: EL PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LA CAPACITACIÓN, LUGAR DONDE SE IMPARTIRÁ, QUIÉN LA IMPARTIRÁ, LA EVALUACIÓN DE LOS CURSOS O EVENTOS DE CAPACITACIÓN, VIGENCIA DEL PLAN Y PROGRAMAS, PUESTOS SUJETOS A CAPACITACIÓN Y LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

CON LA FINALIDAD DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS TRAZADOS POR LA ACTUAL ADMINISTRACIÓN, SE LLEVA A CABO UN PROGRAMA DE REQUERIMIENTOS A LAS EMPRESAS INCUMPLIDAS, QUE SE HACE EXTENSIVO A LA OBLIGACIÓN DE INTEGRAR SUS COMISIONES MIXTAS Y PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ACCIONES QUE FINALIZAN CON LA SOLICITUD PARA LA INSTAURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR CONTRA LAS EMPRESAS QUE NO ATIENDAN LOS REQUERIMIENTOS.

EL PROCEDIMIENTO SE INICIA CON LA REVISIÓN DEL CONTENIDO DE CLÁUSULAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEPOSITADOS EN LAS JUNTAS FEDERAL Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE.



SE REVISAN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, PARA VERIFICAR QUE CONTENGAN CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN Y -- ADIESTRAMIENTO Y ANALIZAR LAS MODALIDADES Y CIRCUNSTANCIAS A QUE SE OBLIGAN LOS PATRONES, LA CONGRUENCIA CON LO ESTABLECIDO EN LA SOLICITUD DE REGISTRO DE LAS COMISIONES MIXTAS Y -- LOS PLANES Y PROGRAMAS Y EL CUMPLIMIENTO DE ESTAS OBLIGACIONES DENTRO DEL TÉRMINO ESTABLECIDO POR LA LEY LABORAL.

LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, CUANDO RECIBE PARA DEPÓSITO CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, QUE NO REUNEN LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LAS FRACCIONES VII, VIII Y IX DEL ARTÍCULO 391 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 153-M DEL PROPIO ORDENAMIENTO LEGAL, DICTA AUTO APERCIBIENDO MEDIANTE NOTIFICACIÓN PERSONAL A LAS PARTES (PATRÓN Y SINDICATO DE TRABAJADORES), PARA QUE DENTRO DEL TÉRMINO DE 10 DÍAS, DEN CABAL CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES EN COMENTO, APERCIBIÉNDOLOS QUE EN CASO DE INCUMPLIMIENTO, SE HARÁ DEL CONOCIMIENTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, PARA QUE CONFORME AL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO, SE APLIQUEN LAS SANCIONES INDICADAS EN EL ARTÍCULO 994 FRACCIÓN IV DE LA LEY ANTES CITADA.

CUANDO LAS PARTES NO CUMPLEN DENTRO DEL PLAZO CONCEDIDO, EL TRIBUNAL LABORAL SEÑALADO, COMUNICA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LAS PARTES CONTRATANTES, ASÍ COMO EL NÚMERO DE CONTRATO, REMITIÉNDOLE UNA COPIA, PARA EFECTOS DE SU COMPETENCIA.

LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, POR CONDUCTO DE LA DIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN Y REGISTRO, SUBDIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN, DEPARTAMENTO DE REVISIÓN DE REGISTROS Y CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, CON APOYO EN LOS INFORMES RECIBIDOS DE PARTE DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ELABORA Y ENVÍA A EMPRESA Y SINDICATO, REQUERIMIENTOS

TO FORMAL, PARA QUE DENTRO DEL TÉRMINO DE 10 DÍAS, CUMPLAN - CON EL REQUISITO RELATIVO A INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CON EL APERCIBIMIENTO DE QUE, EN CASO CONTRARIO, SE PROCEDERÁ A LA IMPOSICIÓN DE LAS SANCIONES PREVISTAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBIENDO ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE SU -- OBLIGACIÓN, DENTRO DEL TÉRMINO FIJADO, ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

EL C. SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, HA CONSIDERADO QUE ESTAS ACCIONES DE SUPERVISIÓN, SON TAN TRASCENDENTES PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, QUE ÉL MISMO FIRMA LOS OFICIOS DE REQUERIMIENTO, PARA DARLES LA FUERZA NECESARIA Y ASÍ SE CUMPLA CABALMENTE CON LA FINALIDAD DE APOYAR A LAS EMPRESAS CON LA ASESORÍA JURÍDICO-ADMINISTRATIVA NECESARIA, PARA QUE REGULARICEN SUS CONTRATOS COLECTIVOS, TODA VEZ QUE LA DIFUSIÓN DE SUS OBLIGACIONES FACILITA SU CUMPLIMIENTO DE LA MEJOR MANERA, YA QUE NO ES LO ESENCIAL LA IMPOSICIÓN DE UNA -- MULTA POR INCUMPLIMIENTO, SINO LOGRAR EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS DE JURISDICCIÓN FEDERAL Y TAMBIÉN DE LAS EMPRESAS DE JURISDICCIÓN LOCAL, Y LA SANCIÓN SOLO SERÁ UNA -- FORMA MÁS DE SUPERVISIÓN; PERO NO LA FINALIDAD DEL SISTEMA, -- SINO UN MAL NECESARIO QUE YA INFLUIRÍA MÁS DIRECTAMENTE EN -- EL EMPRESARIO, QUIEN POR TEMOR A LAS MULTAS DE ORDEN ECONÓMICO CUMPLAN, CUANDO NO LO HACEN POR CONVICCIÓN DE LO NOBLE DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, PORQUE SI EL EMPRESARIO CUMPLE CON LA CAPACITACIÓN, LA CAPACITACIÓN CUMPLE CON EL EMPRESARIO.

RESULTA LÓGICO PENSAR QUE LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS INCUMPLIDAS NO SOLO DESCONOCEN LA EXISTENCIA DE SU OBLIGACIÓN LEGAL DE INCLUIR EN SUS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, CLÁUSULAS CON LA OBLIGACIÓN DE DAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, SINO QUE MÁS AÚN, IGNORAN LA MANERA EN QUE DEBEN HACERLO.

LO ANTERIOR SE SUBSANA CON LA CELEBRACIÓN DE UN NUEVO CONTRATO, REVISIÓN O PRÓRROGA, O SIMPLEMENTE CON LA PRESENTACIÓN DE UN ANEXO AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEPOSITADO, CON LA INCLUSIÓN EN TODOS LOS CASOS DE LAS CLÁUSULAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PREVIAMENTE PACTADAS Y FIRMADO POR LA EMPRESA Y EL SINDICATO CON EL QUE SE CELEBRÓ EL CONTRATO QUE NO REUNE LOS REQUISITOS DE LEY EN ESTA MATERIA.

EL DEPÓSITO DEL CONTRATO REGULARIZADO O DEL ANEXO CON LAS -- CLÁUSULAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SE DEBE REALIZAR ANTE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 390 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y CON UNA COPIA SELLADA POR EL PROPIO TRIBUNAL, SE ACREDITA EL CUMPLIMIENTO ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, COMO SE ASENTÓ EN EL OFICIO DE REQUERIMIENTO.

EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD SE MANTIENE PERMANENTE ASESORÍA JURÍDICO-ADMINISTRATIVA A LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN QUE QUIERAN REGULARIZAR SUS CONTRATOS Y SE DISEÑÓ UN "MODELO DE CLÁUSULAS TIPO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, CUYA INCLUSIÓN PUEDE SER SUGERIDA EN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO", QUE ESTABLECE VARIAS ALTERNATIVAS, ENTRE LAS QUE PUEDE ELEGIR LA EMPRESA EN UNIÓN CON SU SINDICATO DE TRABAJADORES, LAS QUE MÁS SE AJUSTEN A LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES, DE CONFORMIDAD CON LA ACTIVIDAD Y GRUPOS DE TRABAJO EXISTENTES; EN LA INTELIGENCIA QUE EL FORMATO ES UNA SIMPLE SUGERENCIA QUE PUEDE AMPLIARSE O RESTRINGIRSE, SEGÚN SEA NECESARIO Y NO SE IMPONE, PORQUE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR SU NATURALEZA MISMA, ES UN ACUERDO DE VOLUNTADES Y COMO TAL DEBE ELABORARSE, FIRMARSE Y CUMPLIRSE.

DENTRO DE LAS MODALIDADES NECESARIAS QUE ESTABLEZCAN EL --

¿CÓMO? ¿CUÁNDO? ¿DÓNDE? ¿POR QUÉ? ¿A QUIÉN?, SE DEBE CUMPLIR CON ESTA OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL, ESTÁN LAS SIGUIENTES:

- 1.- DE LA OBLIGACIÓN GENÉRICA A CARGO DE LA EMPRESA.
- 2.- DEL PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LA CAPACITACIÓN.
- 3.- DEL LUGAR EN DONDE SE IMPARTIRÁ LA CAPACITACIÓN Y EL -- ADIESTRAMIENTO.
- 4.- DE LOS SUJETOS CAPACITADORES.
- 5.- DE LA EVALUACIÓN FINAL DE LOS CURSOS
- 6.- DE LA VIGENCIA DEL PLAN Y PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN.
- 7.- DE LOS PUESTOS SUJETOS A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
- 8.- DE LAS MODIFICACIONES A LOS PLANES Y PROGRAMAS YA IM--- PLANTADOS CON APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL.
- 9.- DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE - UN MISMO PUESTO O CATEGORÍA PARA QUE RECIBAN CAPACITA-- CIÓN.
- 10.- DE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN PUESTO O ACTIVIDAD DISTINTA A LA QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR.
- 11.- DE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO INICIAL.
- 12.- DE LA VALIDEZ DE LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.
- 13.- DE LA CONSTITUCIÓN Y DURACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE - CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
- 14.- DE LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
- 15.- DE LA SALIDA Y CAMBIO DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
- 16.- DE LA VIGILANCIA DE LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERACIÓN DEL SISTEMA EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.
- 17.- DE LAS FACILIDADES PARA QUE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACI TACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DESARROLLE SUS ACTIVIDADES.

ESTIMO CONVENIENTE REPRODUCIR EN ESTE TRABAJO, EL "MODELO" - MANEJADO POR LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL A QUE SE HA HECHO REFERENCIA, QUE ES A TODAS LUCES ILUSTRATIVO DE CÓMO DEBE ESTABLECERSE DE LA MEJOR MANERA EL CLAUSULADO - CON LAS MODALIDADES QUE DEBEN PACTARSE EN FAVOR Y BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.

### III.9.3 MODELO DE CLAUSULAS TIPO EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, CUYA INCLUSION PUEDE SER SUGERIDA EN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

1.- DE LA OBLIGACIÓN GENÉRICA A CARGO DE LA EMPRESA.

CLAUSULA... DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR EL CAPÍTULO III-BIS, DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, "LA EMPRESA" PROPORCIONARÁ CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, CON EL OBJETO DE ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR SUS CONOCIMIENTOS; PREPARARLOS PARA OCUPAR UNA - VACANTE EN EL NIVEL ESCALAFONARIO INMEDIATO SUPERIOR O ALGÚN PUESTO DE NUEVA CREACIÓN; PREVENIR RIESGOS DE TRABAJO; INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD; Y, EN GENERAL, MEJORAR SUS APTITUDES Y HABILIDADES EN EL TRABAJO.

2.- DEL PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR LA CAPACITACIÓN.- ESTA - - CLAUSULA PUEDE PRESENTAR LAS SIGUIENTES VARIANTES.

2.1  
TEXTO A:

CLAUSULA... LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE QUE TRATA LA CLAUSULA ANTERIOR, SE IMPARTIRÁ CONFORME A PLANES Y PROGRAMAS QUE FORMULEN DE COMÚN ACUERDO --

"EL SINDICATO" Y "LA EMPRESA" QUEDANDO ÉSTA OBLIG  
GADA A PRESENTAR DICHS PLANES Y PROGRAMAS, PARA  
EFECTOS DE APROBACIÓN, ANTE LA SECRETARÍA DEL --  
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, POR CONDUCTO DE.....  
Y DENTRO DE LOS 15 DÍAS SIGUIENTES A LA FECHA DE  
CELEBRACIÓN DEL PRESENTE .....

2.2

TEXTO B

CLAUSULA... LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE QUE TRATA LA  
CLÁUSULA ANTERIOR, SE IMPARTIRÁ MEDIANTE LA ADHES  
SIÓN AL SISTEMA GENERAL ESTABLECIDO Y REGISTRADO  
EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
PARA LA INDUSTRIA DE .....,  
EN SUS PROGRAMAS GENERALES DE.....  
Y QUEDARÁ A CARGO DE LA "EMPRESA" CUBRIR LAS CUO  
TAS RESPECTIVAS.

2.3

TEXTO C

CLAUSULA... PARA CUMPLIR CON LA CLÁUSULA ANTERIOR, EMPRESA Y  
SINDICATO ACUERDAN SE ESTABLEZCA UN PROGRAMA SISS  
TEMATIZADO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, QUE  
ABARQUE EL TOTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA NEGO  
CIACIÓN.

3.- DEL LUGAR EN DONDE SE IMPARTIRÁ LA CAPACITACIÓN Y ADIEST  
TRAMIENTO.- ÉSTA CLÁUSULA, PUEDE PRESENTAR LAS SIGUIENTES --  
VARIANTES.

3.1

TEXTO A

CLAUSULA... LOS CURSOS, EVENTOS Y DEMÁS ACTIVIDADES QUE FORM  
MEN PARTE DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAM  
MIENTO QUE LAS PARTES HAYAN CONVENIDO, SE IMPART  
TIRÁN DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EN EL --

PROPIO LOCAL DE "LA EMPRESA". PARA ESTE EFECTO, ESTA ÚLTIMA TOMARÁ LAS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS NECESARIAS, A FIN DE CONTAR CON LUGARES ADECUADOS EN LOS QUE SE LLEVEN A CABO LOS CURSOS Y EVENTOS Y SE REALICEN TODAS AQUELLAS ACTIVIDADES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO CONVENIDO. CUANDO UN TRABAJADOR PRETENDA SER CAPACITADO EN UNA ACTIVIDAD DISTINTA A LA DE LA OCUPACIÓN QUE DESEMPEÑA, TAL CAPACITACIÓN SE OTORGARÁ FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SE OBSERVARÁ LO DISPUESTO POR LA CLÁUSULA..... DEL PRESENTE CONTRATO.

3.2

TEXTO B

CLAUSULA... LOS CURSOS, EVENTOS Y DEMÁS ACTIVIDADES QUE FORMEN PARTE DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO QUE LAS PARTES HAYAN CONVENIDO, SE IMPARTIRÁN DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ..... "LA EMPRESA" SE OBLIGA A COSTEAR O FACILITAR EL TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES A LOS LOCALES EN QUE DEBAN RECIBIR CAPACITACIÓN O -- ADIESTRAMIENTO.

CUANDO UN TRABAJADOR PRETENDA SER CAPACITADO EN UNA ACTIVIDAD DISTINTA A LA DE LA OCUPACIÓN QUE DESEMPEÑA, TAL CAPACITACIÓN SE OTORGARÁ FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO, "LA EMPRESA" NO ESTARÁ -- OBLIGADA A COSTEAR O FACILITAR EL TRANSPORTE DEL TRABAJADOR Y SE OBSERVARÁ LO DISPUESTO POR LA -- CLÁUSULA.....DEL PRESENTE CONTRATO.

3.3

TEXTO C

CLAUSULA... LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SE IMPARTIRÁN DENTRO DE HORAS DE TRABAJO. LAS EXCEPCIONES A LO -

ANTERIOR SERÁN ACORDADAS POR LA COMISIÓN MIXTA -  
DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

4.- DEL LUGAR EN DONDE SE IMPARTIRÁ LA CAPACITACIÓN Y ADIES-  
TRAMIENTO.- ESTA CLÁUSULA, ÚNICAMENTE SERÁ INCLUIDA CUANDO -  
SE OTE POR EL SISTEMA 3.1 TEXTO A

CLAUSULA,.. CUANDO EL PROGRAMA SE LLEVE A CABO EN PLANTA, EL  
EQUIPO Y LA MAQUINARIA EXISTENTES EN LA EMPRESA,  
ASÍ COMO LAS ÁREAS NECESARIAS PODRÁN SER UTILIZA  
DAS POR LOS TRABAJADORES PARA RECIBIR LA CAPACI-  
TACIÓN O EL ADIESTRAMIENTO.

5.- DE LOS SUJETOS CAPACITADORES.- ESTA CLÁUSULA, PUEDE PRE-  
SENTAR LAS SIGUIENTES VARIANTES.

5.1

TEXTO A

CLAUSULA,.. LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SERÁ PROPORCIO-  
NADO POR "LA EMPRESA" MEDIANTE PERSONAL PROPIO -  
QUE REÚNA, A JUICIO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPA  
CITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, CONOCIMIENTOS TEÓRICO  
PRÁCTICOS ACERCA DE LAS ACTIVIDADES PARTICULARES  
DE LOS PUESTOS Y NIVELES EN QUE DICHO PERSONAL -  
VAYA A IMPARTIR CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO.

LA "EMPRESA" SE OBLIGA A PROPORCIONAR CURSOS O -  
EVENTOS DE FORMACIÓN DE INSTRUCTORES AL PERSONAL  
QUE DESARROLLARÁ ESTA ACTIVIDAD Y LO REQUIERA A  
JUICIO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y --  
ADIESTRAMIENTO.



5.2

TEXTO B

CLAUSULA... LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO SERÁ PROPORCIONADO POR "LA EMPRESA" MEDIANTE AGENTES CAPACITADORES EXTERNOS, INSTITUCIONES O INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES QUE CUENTEN CON AUTORIZACIÓN Y REGISTRO EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y QUE, ATENDIENDO A LAS PARTICULARIDADES DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS DE "LA EMPRESA", RESULTEN IDÓNEOS PARA ELLO. EN ESTE CASO, "LA EMPRESA" INCLUIRÁ EL NOMBRE Y NÚMERO DE REGISTRO EN LA S.T.P.S. DEL AGENTE CAPACITADOR EXTERNO, DENTRO DEL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y EN SU CASO, EL NÚMERO DE REGISTRO DEL SISTEMA GENERAL Y PROGRAMAS GENERALES A LOS QUE SE ADHIERA. ASIMISMO, QUEDARÁ OBLIGADA A CUBRIR LAS CUOTAS QUE CAUSE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO QUE LLEGUE A CONTRATAR.

5.3

TEXTO C

CLAUSULA... LA EMPRESA PROPORCIONARÁ PERSONAL TÉCNICO, Y, FORMARÁ COMO INSTRUCTORES, A LOS TRABAJADORES ESPECIALIZADOS QUE SEAN NECESARIOS, PARA QUE ATIENDAN LAS CUESTIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN.

6.- DE LA EVALUACIÓN FINAL DE LOS CURSOS.

CLAUSULA... AL TÉRMINO DE CADA UNO DE LOS CURSOS O EVENTOS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO PROGRAMADOS DE ACUERDO AL PLAN, LOS TRABAJADORES QUE HAYAN PARTICIPADO EN ELLOS, SERÁN SOMETIDOS A LOS CORRESPONDIENTES EXÁMENES DE EVALUACIÓN, POR PARTE DE QUIENES LES HAYAN IMPARTIDO LA CAPACITACIÓN O EL ADIESTRAMIENTO, CON EL OBJETO DE QUE SE CERTIFI-

QUE SU CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES.

7.- DE LA VIGENCIA DEL PLAN Y PROGRAMAS ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN.

CLAUSULA... LAS PARTES CONVIENEN EN QUE EL PLAN Y PROGRAMAS - DE QUE TRATA LA CLÁUSULA ..... TENGAN UNA VIGENCIA DE .....AÑOS, -- COMPUTADOS A PARTIR DE LA FECHA EN QUE SE PRESENTEN PARA SU APROBACIÓN, EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

8.- DE LOS PUESTOS SUJETOS A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

CLAUSULA... "EL SINDICATO" Y "LA EMPRESA" CONVIENEN EN QUE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO ABARCARÁN TODOS LOS PUESTOS, OCUPACIONES, NIVELES O CATEGORÍAS DE CLARADAS EN ..... Y EN LAS NÓMINAS O LISTAS DE RAYA DE "LA EMPRESA".

9.- DE LAS MODIFICACIONES A LOS PLANES Y PROGRAMAS YA IMPLANTADOS CON APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL.

CLAUSULA... LAS PARTES CONVIENEN EN QUE LAS MODIFICACIONES A LOS PLANES Y PROGRAMAS YA IMPLANTADOS CON APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL, DEBEN SER PREVIAMENTE ACORDADAS POR ELLAS Y PRESENTADAS PARA SU AUTORIZACIÓN A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

10.- DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO O CATEGORÍA PARA QUE RECIBAN CAPACITACIÓN.

CLAUSULA... "EL SINDICATO" ACEPTA QUE, DE ACUERDO A LAS ETAPAS DURANTE LAS QUE SE DEBA IMPARTIR TODA LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE "LA EMPRESA", LA FORMACIÓN DE LOS GRUPOS DE ÉSTOS SE HAGA CON LA PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE QUE TRATA LA CLAUSULA..... ORGANISMO BIPARTITA QUE DEBERÁ TOMAR EN CONSIDERACIÓN LOS SIGUIENTES CRITERIOS PREFERENCIALES:

I.- LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR EN "LA EMPRESA".

II.- QUE EL TRABAJADOR TENGA A SU CARGO A UNA FAMILIA; Y,

III.- EL NIVEL ESCOLAR ALCANZADO POR EL TRABAJADOR,

11.- DE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO EN PUESTO O ACTIVIDAD DISTINTA A LA QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR,

CLAUSULA... SI ALGÚN TRABAJADOR DESEA CAPACITARSE O ADIESTRARSE PARA UNA ACTIVIDAD O PUESTO DISTINTO AL QUE OCUPA EN LA EMPRESA, SÓLO PODRÁ HACERLO, CUANDO REÚNA LAS CARACTERÍSTICAS SICOSOMÁTICAS QUE REQUIERA LA OCUPACIÓN DE QUE SE TRATE, NO SE AFECTEN LOS DERECHOS DE OTRO TRABAJADOR Y LAS NECESIDADES DE "LA EMPRESA" PERMITAN SU ASIMILACIÓN EN EL PUESTO O ACTIVIDAD PARA EL QUE FUE CAPACITADO O ADIESTRADO.

12.- DE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO INICIAL.- ESTA CLAUSULA PUEDE PRESENTAR LAS SIGUIENTES VARIANTES.

12.1  
TEXTO A

CLAUSULA... LAS PARTES CONVIENEN EN QUE SE PROPORCIONARÁ CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO INICIAL A LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO QUE ASÍ LOS REQUIERAN, PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE LAS ACTIVIDADES PROPIAS DE SU PUESTO.

EL PERÍODO DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO INICIAL, NO SERÁ MAYOR DEL TIEMPO ESTABLECIDO PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS QUE SE FORMULEN DE ACUERDO CON LA CLÁUSULA ..... DE ESTE CONTRATO, Y LAS PERSONAS SUJETAS A AQUÉL PERCIBIRÁN, CUANDO MENOS, EL SALARIO MÍNIMO GENERAL DE LA ZONA ECONÓMICA RESPECTIVA.

12.2  
TEXTO B

CLAUSULA... DE ACUERDO CON LA CLÁUSULA DE ADMISIÓN, EMPRESA Y SINDICATO DETERMINARÁN LA FORMA EN QUE SE CAPACITARÁ Y ADIESTRARÁ A QUIENES PRETENDAN INGRESAR A LABORAR EN LA NEGOCIACIÓN.

13.- DE LA VALIDEZ DE LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

CLAUSULA... "EL SINDICATO" Y "LA EMPRESA" RECONOCERÁN PLENA VALIDEZ, PARA EFECTOS DE ASCENSO, A LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES QUE SE OTORGUEN A LOS TRABAJADORES DE "LA EMPRESA" QUE APRUEBEN LOS EXÁMENES CORRESPONDIENTES, SIEMPRE Y CUANDO TALES CONSTANCIAS, SE ENCUENTREN AUTENTICADAS POR LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO RESPECTIVA.

14.- DE LA CONSTITUCIÓN Y DURACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

CLAUSULA... LAS PARTES CONVIENEN EN CONSTITUIR DE INMEDIATO - LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SE INTEGRARÁ POR ..... REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES E IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE "LA EMPRESA", LOS CUALES DURARÁN EN SU CARGO.....

15.- DE LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

CLAUSULA... LAS PARTES ESTÁN DE ACUERDO EN QUE LA COMISIÓN -- MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ELABORE DE INMEDIATO SUS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO, - MISMAS QUE LA "EMPRESA" HARÁ DEL CONOCIMIENTO DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DENTRO DE LOS 15 DÍAS SIGUIENTES A LA FIRMA DEL PRESENTE..... IGUALMENTE DENTRO DE DICHO PLAZO DEBERÁ INFORMAR RESPECTO A LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN.

16.- DE LA SALIDA Y CAMBIO DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

CLAUSULA... LAS PARTES CONVIENEN EN QUE SE NOTIFICARÁN DE INMEDIATO CUALQUIER CAMBIO O SALIDA DE ALGUNO DE -- SUS REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LO QUE HARÁN TAMBIÉN DE INMEDIATO DEL CONOCIMIENTO DE LA SECRETARÍA DEL - TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

17.- DE LA VIGILANCIA DE LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERACIÓN DEL - SISTEMA EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS -- TRABAJADORES.

CLAUSULA... LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A QUE SE REFIERE LA CLÁUSULA ANTERIOR, VIGILARÁ EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE, - CAPACITAR Y ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES Y TAM--- BIEN VIGILARÁ LA INSTRUMENTACIÓN Y OPERACIÓN DEL SISTEMA Y DE LOS PROCEDIMIENTOS QUE SE IMPLANTEN PARA MEJORAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO Y SUGERIRÁ LAS MEDIDAS TENDIENTES A PERFECCIONARLOS, CONFORME A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA.

18.- DE LAS FACILIDADES PARA QUE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DESARROLLE SUS ACTIVIDADES.

CLAUSULA... "LA EMPRESA" SE OBLIGA A CONCEDER A LOS REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y --- ADIESTRAMIENTO EL TIEMPO NECESARIO DENTRO DE SU - JORNADA DE TRABAJO, PARA QUE DESEMPEÑEN LAS FUN-- CIONES A QUE ALUDE LA CLÁUSULA ANTERIOR, DE CON-- FORMIDAD A LA AGENDA DE TRABAJO QUE ÉSTA LE PRE-- SENTE..... Y A LAS SESIONES QUE SE ESTA BLEZCAN EN LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN. ASIMISMO, "LA EMPRESA" SE OBLIGA A FACILITAR A LA COMISIÓN UN LOCAL Y MOBILIARIO - SUFICIENTE PARA QUE ÉSTA PUEDA LLEVAR A CABO SUS SESIONES DE TRABAJO.

### III.9.4 CONSIDERACIONES VARIAS EN TORNTO AL CONTENIDO DE LAS CLAUSULAS SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

EN TORNTO A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO CABE FORMULAR LAS SIGUIENTES CONSIDERACIONES:

1. EL ARTÍCULO 391 DE LA LEY LABORAL, DETERMINA EL CONTENIDO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EN EL QUE SE INCLUYEN LAS FRACCIONES VII, VIII Y IX Y QUE DE CONFORMIDAD A LAS CUALES LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEBEN CONTENER LAS SIGUIENTES ESPECIFICACIONES:

VII.- LAS CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO QUE COMPRENDA,

VIII.- LAS DISPOSICIONES SOBRE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO INICIAL QUE SE DEBA IMPARTIR A QUIENES VAYAN A INGRESAR A LABORAR A LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO;

IX.- LAS BASES SOBRE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES QUE DEBAN INTEGRARSE DE ACUERDO CON LA LEY (SE DEBE HACER NOTAR QUE ESTA ÚLTIMA DISPOSICIÓN NO ES EXCLUSIVA PARA LA CUESTIÓN RELATIVA A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO),

2. SI BIEN ES CIERTO QUE EL PÁRRAFO INTRODUCTORIO DEL ARTÍCULO 391 DETERMINA, DE MANERA IMPERATIVA EL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA PROPIA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ES EXPLÍCITA EN CUANTO A DETERMINAR LOS EFECTOS DE QUE TAL IMPERATIVO LEGAL NO SE CUMPLA, SALVO EL CASO EN QUE FALTE LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS, EN CUYO EVENTO, EL CONVENIO RESPECTIVO "...NO PRODUCIRÁ EFECTOS DE CONTRATO COLECTIVO...", SEGÚN SEÑALA EL ARTÍCULO 393 DE LA MISMA LEY LABORAL. (EN FORMA IMPLÍCITA SE REFIERE EL ARTÍCULO 1002).

3. ASÍ CUANDO EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NO SE HA

YA DADO CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES ANTES REFERIDAS EN ESTA MATERIA, LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS PODRÍAN SER LAS SIGUIENTES:

- A. QUE APLICANDO POR ANALOGÍA LA DISPOSICIÓN CONTENIDA EN EL YA CITADO ARTÍCULO 393 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN CUANTO A LA REGULACIÓN DE ESTIPULACIONES SOBRE JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES, SE ENTENDERÍA QUE SUPLETORIAMENTE SE APLICAN LAS DISPOSICIONES LEGALES RESPECTIVAS. SE ESTIMA QUE ESTA HIPÓTESIS NO RESULTA APLICABLE DADO QUE EL PROPÓSITO DE PACTAR CLÁUSULAS SOBRE LA MATERIA ES EL DE PRECISAR ASPECTOS QUE LA LEY CONTEMPLA DE MANERA GENERAL.
- B. QUE SE CONSIDERE QUE EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIES TRAMIENTO RESULTA INDISPENSABLE SU REGULACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y POR TANTO, QUE LA APLICACIÓN SUPLETORIA DE LAS NORMAS LEGALES ES INSUFICIENTE. EN TAL SUPUESTO, EL CUMPLIMIENTO TENDRÍA QUE DAR LUGAR A LA APLICACIÓN DE UNA SANCIÓN ADMINISTRATIVA. AÚN EN ESTE CASO, ES OPORTUNO DESLINDAR DOS SUPUESTOS:
- A) QUE EL PATRÓN NO HAYA DADO NINGÚN CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES LEGALES EN ESTA MATERIA, CASO EN EL CUAL RESULTARÍA APLICABLE EL ARTÍCULO 994 FRACCIÓN IV DE LA LEY LABORAL Y POR TANTO, UNA MULTA DE 15 A 315 VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL, SUSCEPTIBLE DE DUPLICARSE SI LA OMISIÓN NO ES SUBSANADA DENTRO DEL TÉRMINO QUE SE CONCEDA PARA ELLO.
- B) QUE EL PATRÓN SÍ HAYA DADO ALGÚN CUMPLIMIENTO A ESTAS OBLIGACIONES DIRECTAMENTE ANTE LOS TRABAJADORES, PERO QUE NO SE HUBIERAN INCORPORADO DISPOSICIONES AL -



RESPECTO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EN ESTE SUPUESTO CABRÍA LA APLICACIÓN DE UNA MULTA DE 3 A 315 VECES AL SALARIO MÍNIMO GENERAL, EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS POR EL ARTÍCULO 1002 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, MISMA QUE PODRÍA RESULTAR APLICABLE AL PATRÓN Y AL SINDICATO TITULAR DEL PACTO COLECTIVO, YA QUE SE TRATA DE UNA RESPONSABILIDAD BILATERAL, A MENOS QUE SE ACREDITE QUE EL SINDICATO SÍ LO SOLICITÓ EN SUS PROYECTOS DE REVISIÓN Y QUE ES EL PATRÓN QUIEN SE HA NEGADO A SU INCORPORACIÓN.

C. DE CUALQUIER FORMA, NO IMPORTA CUAL SEA EL SUPUESTO DE LO ANTES DESCRITO, RESULTA CLARO QUE LA AUSENCIA DE CLÁUSULAS CONTRACTUALES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, NO AFECTAN LA EXISTENCIA Y LA VALIDEZ DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4. AHORA BIEN, POR LO QUE SE REFIERE PROPIAMENTE AL CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS CON LAS QUE SE PRETENDA DAR CUMPLIMIENTO A LAS CITADAS FRACCIONES VII, VIII Y IX DEL ARTÍCULO 391 DE LA LEY LABORAL, SUPONIENDO QUE EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SÍ SE INCLUYEN ALGUNAS CLÁUSULAS SOBRE ESTA CUESTIÓN, PODRÍAN SOSTENERSE LOS PUNTOS DE VISTA SIGUIENTES:

A. QUE RESULTA SUFICIENTE QUE LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES SE OCUPEN DEL TEMA, ESTIMANDO QUE LA LEY NO PRECISA IMPERATIVAMENTE CONTENIDOS CONCRETOS, LO CUAL PODRÍA LLEVAR A DESVIRTUAR LAS DISPOSICIONES QUE SE COMENTAN, PUES ELLO PROPICIARÍA DISPOSICIONES CONTRACTUALES SIMBÓLICAS O MUY GENERALES Y AMBIGUAS.

B. QUE LO EXPRESADO CON ANTERIORIDAD NO SEA SUFICIENTE, SI

NO QUE SE REQUIERA UN CONTENIDO Y REGULACIÓN MÍNIMO PARA TENER POR CUMPLIMENTADAS LAS DISPOSICIONES QUE NOS OCUPAN, ES DECIR, EL ARTÍCULO 391 FRACCIONES VII, VIII Y IX DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ESTA TESIS TIENE, EL INCONVENIENTE DE NO ENCONTRAR EN LA LEY UNA DISPOSICIÓN DE APOYO EXPLÍCITA, SINO QUE TENDRÍAN QUE DESPRENDERSE DE UNA INTERPRETACIÓN LÓGICA. EN ESTE SUPUESTO, EL CONTENIDO MÍNIMO DE LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES SERÍA DISCUTIBLE, PERO SE ESTIMA QUE DEBE CONCRETARSE A DISPOSICIONES DE CIERTA GENERALIDAD, SIN PODER PRECISAR CONCRETAMENTE LOS PLANES Y PROGRAMAS RESPECTIVOS, PUES ÉSTOS SON CAMBIANTES Y SE VAN FORMULANDO POR LAS PARTES Y SOMETIÉNDOSE A LA AUTORIDAD, CONFORME A LAS NECESIDADES DE CADA EMPRESA Y A LA PLANIFICACIÓN DE SU DESARROLLO. ASÍ CON BASE EN LAS DISPOSICIONES DEL ARTÍCULO 153 - EL CONTENIDO POSIBLE DE LAS CLÁUSULAS SOBRE LA MATERIA PODRÍA SER EL SIGUIENTE:

- A) PUEDE PRECISARSE QUE LA CAPACITACIÓN SE PROPORCIONE DENTRO DE LA EMPRESA Y FUERA DE ELLA, A TRAVÉS DE -- PERSONAL PROPIO, INSTRUCTORES ESPECIALES, INSTITUCIONES, ESCUELAS U ORGANISMOS, ETC., EN LOS TÉRMINOS -- CONTEMPLADOS POR EL ARTÍCULO 153-B DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. CIERTAMENTE PODRÍA PACTARSE QUE LA EMPRESA PUEDE ACUDIR A CUALQUIERA DE LAS POSIBILIDADES ANTES DESCRITAS, O PREFERENTEMENTE A ALGUNA DE ELLAS.
- B) TAMBIÉN SE PUEDE PRECISAR SI LOS CURSOS Y PROGRAMAS DEBERÁN FORMULARSE POR EMPRESA O POR ESTABLECIMIENTO, O SEÑALAR LA POSIBILIDAD DE AMBAS FÓRMULAS.
- C) PUEDE ESTABLECERSE BAJO QUÉ CONDICIONES PRESTARÁ SUS SERVICIOS UN TRABAJADOR DE NUEVO INGRESO, QUE REQUIE

RE DE CAPACITACIÓN INICIAL, EN TANTO RECIBA ÉSTA.

- D) SE PUEDEN PRECISAR LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, EN ESTA MATERIA, ESPECIALMENTE EN LO QUE CONCIERNE A LOS CURSOS Y PROGRAMAS ELABORADOS Y APROBADOS POR LA AUTORIDAD RESPECTIVA.
- E) PUEDEN PRECISARSE LOS CRITERIOS PARA DETERMINAR EL NÚMERO E INTEGRACIÓN ESPECÍFICA DE LAS COMISIONES MIXTAS QUE DEBAN FUNCIONAR, DENTRO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PACTO COLECTIVO.
- F) EN SUMA, EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SE PODRÁN INCORPORAR DISPOSICIONES QUE PRECISEN LOS PRINCIPIOS LEGALES CONTENIDOS EN EL CAPÍTULO III-BIS DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

### III.9.5 CONTENIDO POSIBLE DE LAS CLAUSULAS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

1. DE CONFORMIDAD A LOS ARTICULOS 153-A Y 153-J DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LOS PATRONES Y SINDICATOS DEBEN PRECISAR EN LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO LAS REGLAS CONFORME A LAS CUALES SE FORMULARÁN LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

POR SU PARTE EL ARTÍCULO 153-Q ESTABLECE LA NECESIDAD DE PRECISAR LA DURACIÓN Y ETAPAS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS NO PUDIENDO SER MAYORES DE CUATRO AÑOS.

EN CONSECUENCIA, EN LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES QUE SE

REDACTEN AL RESPECTO SE PUEDE PRECISAR LA FORMA DE ELABORAR LOS PLANES Y PROGRAMAS A TRAVÉS DE LA COMISIÓN -- MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; LA DURACIÓN DE LOS MISMOS (MENOR DE 4 AÑOS), LA PERIODICIDAD CON LA -- QUE DEBEN SER REVISADOS, LAS PRIORIDADES QUE SE DEBEN -- OBSERVAR AL RESPECTO; EL CONDUCTO O LA VÍA COMO SERÁN -- PRESENTADOS ANTE LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES, (FIR-- MADOS POR LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN Y POR EL SECRETAR-- RIO GENERAL DEL SINDICATO Y EL JEFE DE PERSONAL DE LA -- EMPRESA), ETC.

2. CON APEGO A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-B LOS PATRO-- NÉS Y TRABAJADORES PUEDEN PRECISAR SI LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO SE PROPORCIONARÁ DENTRO DE LA EMPRESA O FUERA DE ELLA; POR CONDUCTO DE PERSONAL PROPIO, A TRA-- VÉS DE INSTRUCTORES ESPECIALMENTE CONTRATADOS, O BIEN -- MEDIANTE ADHESIÓN A LOS SISTEMAS GENERALES QUE ESTABLEZ-- CA LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
3. DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-D SE -- PUEDE CONVENIR QUE LOS CURSOS Y PROGRAMAS DE CAPACITA-- CIÓN Y ADIESTRAMIENTO PODRÁN FORMULARSE PARA CADA ESTA-- BLECIMIENTO, PARA UNA EMPRESA O PARA VARIAS DE ELLAS DE UNA MISMA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD DETERMINADA.
4. AL TENOR DE LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 153-E SE PUEDE PRECISAR LA FORMA COMO LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEBERÁ IMPARTIRSE Y EL HORARIO DE LA MISMA.
5. DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 153-G Y 153-M UNA MATERIA QUE DEBE SER OBJETO DE PARTICULAR -- ATENCIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS ES LA RELATIVA A -- LA CAPACITACIÓN INICIAL.

EN EFECTO DE CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 153-G SE DEBE PRECISAR LA FORMA EN QUE UN TRABAJADOR DE NUEVO INGRESO -- PRESTARÁ SUS SERVICIOS CUANDO REQUIERA DE CAPACITACIÓN INICIAL.

POR SU PARTE EL ARTÍCULO 153-M DISPONE QUE SE DEBE PRECISAR EL PROCEDIMIENTO CONFORME AL CUAL EL PATRÓN CAPACITARÁ Y ADIESTRARÁ A QUIENES PRETENDAN INGRESAR A LABORAR EN LA EMPRESA, TOMANDO EN CUENTA, EN SU CASO, LA -- CLÁUSULA DE ADMISIÓN.

6. CON APEGO A LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULO 153-I Y 391 -- FRACCIÓN IX SE DEBEN FORMULAR CLÁUSULAS CONTRACTUALES A TRAVÉS DE LAS CUALES SE PRECISEN LAS BASES DE INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
7. TAMBIÉN A TRAVÉS DE LAS CLÁUSULAS CONTRACTUALES SE DEBEN PRECISAR LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN, ARTÍCULO 153-H.
8. DE CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 153-Q FRACCIÓN IV, EN LAS -- CLÁUSULAS CONTRACTUALES SE PUEDE PRECISAR EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN A TRAVÉS DEL CUAL SE ESTABLECERÁ EL ORDEN EN QUE SERÁN CAPACITADOS LOS TRABAJADORES DE UN MISMO PUESTO Y CATEGORÍA. AL RESPECTO SE PUEDE PRECISAR:
  - A) QUE SE SEÑALE UNA RELACIÓN PRIORITARIA DE LOS GRUPOS DE TRABAJO QUE SERÁN CAPACITADOS. (LOS DE NUEVO INGRESO, LOS DE MAYOR ANTIGÜEDAD, LOS QUE TRABAJEN EN LOS PROCESOS TECNOLÓGICOS DE ALTA OBSOLECENCIA, ETC.),
  - B) QUE SE ESTABLEZCAN LINEAMIENTOS GENERALES PARA IMPAR

TIR LOS CURSOS, (MARCO PROPEDÉUTICO Y PRÁCTICO DE LABORATORIO O DE CAMPO).

9. DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-V SE PUEDEN REDACTAR CLÁUSULAS CON OBJETO DE PRECISAR LA FORMA Y TÉRMINOS COMO SE DEBERÁN FORMULAR LAS LISTAS DE LAS CONSTANCIAS QUE SE ACREDITARÁN A LOS TRABAJADORES CAPACITADOS.

RESULTARÍA INFRUCTUOSO EL PROCEDIMIENTO DE REGULARIZACIÓN DE CLÁUSULAS DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SI NO SE LLEVARA UN SEGUIMIENTO ADECUADO; ES POR ELLO QUE SE MANTIENE ESPECIAL CUIDADO EN QUE UNA VEZ FENECIDO EL PLAZO DE 10 DÍAS CONCEDIDO A LAS PARTES, SE VERIFIQUE QUE LAS EMPRESAS QUE PERSISTAN EN EL INCUMPLIMIENTO, TENGAN CONSTITUÍDA, INTEGRADA Y REGISTRADA ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SU COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y ELABORADOS Y PRESENTADOS PARA SU APROBACIÓN LOS PLANES Y PROGRAMAS CORRESPONDIENTES; ESTO SE LLEVA A CABO CON UNA REVISIÓN DE LOS REGISTROS EN LOS ARCHIVOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD Y EN LOS REGISTROS COMPUTARIZADOS DE LA MISMA.

EN CASO DE CUMPLIR CON SU COMISIÓN MIXTA Y SUS PLANES Y PROGRAMAS, SE ELABORA DICTAMEN DE VERIFICACIÓN DE INCUMPLIMIENTO ÚNICAMENTE POR LO QUE HACE A LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO; EN LA HIPÓTESIS QUE NO APAREZCA REGISTRO DE COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EL DICTAMEN DE INCUMPLIMIENTO SERÁ POR CLÁUSULAS DEL CONTRATO Y FALTA DE COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EN LA HIPÓTESIS QUE FALTEN LOS PLANES Y PROGRAMAS, EL DICTAMEN DE INCUMPLIMIENTO SERÁ POR CLÁUSULAS DEL CONTRATO Y FALTA DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, Y POR ÚLTIMO, SI NO APARECEN REGISTROS DE COMISIÓN MIXTA NI DE PLANES Y PROGRAMAS, EL DICTAMEN DE VERIFICACIÓN SERÁ POR INCUMPLIMIENTO TOTAL, EN LO TOCANTE A CLÁUSULAS, COMISIÓN MIXTA Y PLANES Y PROGRAMAS.

EL DICTAMEN DE INCUMPLIMIENTO FIRMADO POR EL TITULAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD SE ENVÍA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS, TRATÁNDOSE DE EMPRESAS DOMICILIADAS EN EL D.F. O EN LA ZONA METROPOLITANA O A LA DIRECCIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DE TRABAJO, CUANDO EL DOMICILIO DE LAS EMPRESAS ESTÉ EN EL RESTO -- DEL ESTADO DE MÉXICO Y DEMÁS ENTIDADES FEDERATIVAS DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA, ELLO PARA EFECTO DE QUE SE INSTAURE -- EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR CONTRA LAS EMPRESAS QUE NO ATIENDEN EL REQUERIMIENTO QUE LES HA SIDO FORMULADO Y NOTIFICADO,

ESTE MISMO PROCEDIMIENTO SE SIGUE CON LA COLABORACIÓN DE -- LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE TODA LA -- REPÚBLICA MEXICANA Y AÚN CON LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL, EN LO QUE HACE A EMPRESAS DE JURISDICCIÓN LOCAL CON CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO,

### III.9.6 SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 153-N DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,

LA SUPERVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO CON BASE EN EL ARTÍCULO 153-M DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, YA LIGADA A LA SUPERVISIÓN AL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 153-N DEL MISMO ORDENAMIENTO JURÍDICO,

EL SEGUNDO DE LOS NUMERALES EN CITA ESTABLECE A LA LETRA -- QUE: "DENTRO DE LOS 15 DÍAS SIGUIENTES A LA CELEBRACIÓN, -- REVISIÓN O PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO, LOS PATRONES -- DEBERÁN PRESENTAR ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA SU APROBACIÓN, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO QUE SE HAYA ACORDADO ESTABLECER, O EN SU CASO, LAS MODIFICACIONES

QUE SE HAYAN CONVENIDO ACERCA DE PLANES Y PROGRAMAS YA IM-  
PLANTADOS CON APROBACIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL".

CONSEQUENTEMENTE, LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DISEÑARON CONJUNTAMENTE UN PROGRAMA PARA QUE ÉSTA ÚLTIMA LLEVE A CABO UNA CORRECTA SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-N YA TRANSCRITO, CON LA COLABORACIÓN DEL TRIBUNAL.

PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD SE PRESENTA CADA QUINCE DÍAS Y RECABA DE LA "JUNTA FEDERAL", COPIAS DE TODOS LOS ACUERDOS DICTADOS, RELATIVOS A CONTRATOS PRESENTADOS, REVISADOS O PRORROGADOS DURANTE ESA QUINCENA, CON LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LAS PARTES, VERIFICA QUE PRESENTEN SUS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y -- ADIESTRAMIENTO DENTRO DEL TÉRMINO DE 15 DÍAS, SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 153-N Y EN CASO DE INCUMPLIMIENTO, FORMULA Y ENVÍA A LAS EMPRESAS, OFICIO DE REQUERIMIENTO, PARA QUE DENTRO DEL PLAZO DE 10 DÍAS ELABOREN Y PRESENTEN SUS "PLANES Y PROGRAMAS", CON APERCIBIMIENTO DE SANCIÓN EN CASO DE NO ATENDER EL REQUERIMIENTO.

ESTO SE HACE EXTENSIVO A LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CON LA FINALIDAD DE CERRAR EL CICLO DE LAS OBLIGACIONES QUE EN ESTA MATERIA TIENEN LOS PATRONES CON CONTRATACIÓN COLECTIVA.

DE LA MISMA MANERA, SE EMITEN TRES CLASES DE DICTÁMENES DE INCUMPLIMIENTO, UNA VEZ VENCIDO EL TÉRMINO CONCEDIDO:

- A) POR FALTA DE PLANES Y PROGRAMAS.



- B) POR FALTA DE COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIES--  
TRAMIENTO.
- C) POR FALTA DE AMBOS.

TAMBIÉN SE LLEVA UN SEGUIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO, SE PROPORCIONA ASESORÍA JURÍDICO-ADMINISTRATIVA A LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN EN LA FORMA EN QUE PUEDEN CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES AL RESPECTO Y, SE SOLICITA LA INSTAURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR CONTRA LAS EMPRESAS QUE NO ATIENDEN EL REQUERIMIENTO FORMULADO, EN LA FORMA QUE HA QUEDADO PRECISADO PARA EL CASO DEL ARTÍCULO 153-M.

### III.9.7 EMPRESAS DE JURISDICCION FEDERAL

"LA FRACCIÓN XXXI DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 DE LA ---  
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CONSIDERA COMO EMPRESAS DE JURISDICCION FEDERAL LAS SIGUIENTES:

#### A) RAMAS INDUSTRIALES

- 1.- TEXTIL;
- 2.- ELÉCTRICA;
- 3.- CINEMATOGRAFICA;
- 4.- HULERA;
- 5.- AZUCARERA;
- 6.- MINERA;
- 7.- METALÚRGICA Y SIDERÚRGICA, ABARCANDO LA EXPLOTACIÓN DE LOS MINERALES BÁSICOS, EL BENEFICIO Y LA FUNDICIÓN DE LOS MISMOS, ASÍ COMO LA OBTENCIÓN DE HIERRO METÁLICO Y ACERO A TODAS SUS FORMAS Y LIGAS Y LOS PRODUCTOS LAMINADOS DE LOS MISMOS;
- 8.- DE HIDROCARBUROS;
- 9.- PETROQUÍMICA;

- 10.- CEMENTERA;
- 11.- CALERA;
- 12.- AUTOMOTRIZ, INCLUYENDO AUTOPARTES MECÁNICAS Y ELÉCTRICAS;
- 13.- QUÍMICA, INCLUYENDO LA QUÍMICA FARMACÉUTICA Y MEDICAMENTOS;
- 14.- DE CELULOSA Y PAPEL;
- 15.- DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES;
- 16.- PRODUCTORA DE ALIMENTOS, ABARCANDO EXCLUSIVAMENTE LA FABRICACIÓN DE LOS QUE SEAN EMPACADOS, ENLATADOS O ENVASADOS O QUE SE DESTINEN A ELLO;
- 17.- ELABORADORA DE BEBIDAS QUE SEAN ENVASADAS O ENLATADAS O QUE SE DESTINEN A ELLO;
- 18.- FERROCARRILERA;
- 19.- MADERERA BÁSICA, QUE COMPRENDE LA PRODUCCIÓN DE ASERRADERO Y LA FABRICACIÓN DE TRIPLAY O AGLUTINADOS DE MADERA;
- 20.- VIDRIERA, EXCLUSIVAMENTE POR LO QUE TOCA A LA FABRICACIÓN DE VIDRIO PLANO, LISO O LABRADO, O DE ENVASES DE VIDRIO; Y
- 21.- TABACALERA, QUE COMPRENDE EL BENEFICIO O FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE TABACO;

#### B) EMPRESAS

- 1.- AQUELLAS QUE SEAN ADMINISTRADAS EN FORMA DIRECTA O DESCENTRALIZADA POR EL GOBIERNO FEDERAL;
- 2.- AQUELLAS QUE ACTÚEN EN VIRTUD DE UN CONTRATO O CONCESIÓN FEDERAL Y LAS INDUSTRIAS QUE LES SEAN CONEXAS, Y
- 3.- AQUELLAS QUE EJECUTEN TRABAJOS EN ZONAS FEDERALES O QUE SE ENCUENTREN BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL, EN LAS AGUAS TERRITORIALES O EN LAS COMPRENDIDAS EN LA ZONA ECONÓMICA EXCLUSIVA DE LA NACIÓN.

TAMBIÉN SERÁ COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LAS AUTORIDADES FEDERA

LES, LA APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE TRABAJO EN LOS -- ASUNTOS RELATIVOS A CONFLICTOS QUE AFECTEN A DOS O MÁS ENTIDADES FEDERATIVAS; CONTRATOS COLECTIVOS QUE HAYAN SIDO DECLARADOS OBLIGATORIOS EN MÁS DE UNA ENTIDAD FEDERATIVA; OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA EDUCATIVA, EN LOS TÉRMINOS DE LEY; Y RESPECTO A LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE SUS TRABAJADORES, ASÍ COMO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO, PARA LO CUAL LAS AUTORIDADES FEDERALES CONTARÁN CON EL AUXILIO DE LAS ESTATALES, CUANDO SE TRATE DE RAMAS O ACTIVIDADES DE JURISDICCIÓN LOCAL, EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY REGLAMENTARIA CORRESPONDIENTE.

LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE INFORMA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD ACERCA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEPOSITADOS POR ESTAS EMPRESAS PARA LOS EFECTOS DE LEY, QUE NO CONTIENEN CLÁUSULAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, CON LA FINALIDAD DE VIGILAR EL CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-M, ASÍ COMO DE TODOS LOS CONTRATOS DEPOSITADOS, REVISADOS O PRORROGADOS, PARA EFECTOS DEL ARTÍCULO 153-N, AMBOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN LA FORMA QUE YA SE PRECISÓ, CON LO QUE SE DÁ EL PASO MÁS FIRME Y DECISIVO PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LA SUPERVISIÓN EN MÉXICO DEL CUMPLIMIENTO LEGAL DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

#### III.9.8 EMPRESAS DE JURISDICCION LOCAL

SON CONSIDERADAS TODAS AQUELLAS QUE NO ESTÁN COMPRENDIDAS EN LA FRACCIÓN XXXI DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DIRECTAMENTE

O A TRAVÉS DE LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO O DE GOBERNADORES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS, INFORMAN A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, O DIRECTAMENTE AL C. SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEPOSITADOS PARA EFECTOS DE LEY; QUE NO CONTIENEN LAS CLÁUSULAS DE CAPACITACIÓN Y - - ADIESTRAMIENTO, O EN SU DEFECTO REMITEN COPIAS DE TODOS LOS DEPOSITADOS, PARA QUE SE REVISEN LAS CLÁUSULAS DE LOS CONTRATOS Y SE VERIFIQUE SI CUMPLEN CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-M DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, UNA VEZ NOTIFICADO - DE LO ANTERIOR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, ÉSTA A TRAVÉS DE SU DEPARTAMENTO DE REVISIÓN DE REGISTROS Y CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO LLEVA A CABO EL PROCEDIMIENTO DE REQUERIMIENTO DE REGULARIZACIÓN DE CLÁUSULAS YA DETALLADO EN ESTE TRABAJO, Y A TRAVÉS DEL DEPARTAMENTO DE PROPOSICIÓN DE SANCIONES, PRACTICA LA VERIFICACIÓN CORRESPONDIENTE, CON BASE EN LAS COPIAS DE LOS REQUERIMIENTOS Y SU ACUSE DE RECIBO FIRMADO POR EL PATRÓN, QUE PARA EL EFECTO LE PROPORCIONA EL DEPARTAMENTO DE REVISIÓN DE REGISTROS Y CONTRATOS COLECTIVOS, Y EN CASO DE INCUMPLIMIENTO SOLICITA LA INSTAURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR A LA DIRECCIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO EN LA FORMA TAMBIÉN DETALLADA.

### III.10 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### III.10.1 CONCEPTO

"ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO".

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ES A TODAS LUCES EL DE MA

YOR IMPORTANCIA ENTRE LOS HECHOS A QUE SE APLICA EL DERECHO DEL TRABAJO, CRONOLÓGICAMENTE PRECEDE A TODAS LAS INSTITUCIONES QUE EXISTEN, PUES SOLO CUANDO EL TRABAJO SE CONCERTA Y EMPIEZA A PRESTARSE ES CUANDO SURGE EL TRABAJADOR CON TODAS LAS EXIGENCIAS Y PROBLEMAS QUE IMPONEN Y JUSTIFICAN LA ACCIÓN TUTELAR DEL ESTADO.

EN EL DERECHO ROMANO ENCONTRAMOS EL ANTECEDENTE PRIMARIO -- DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, "EL CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS", EL CUAL FUE TRASLADADO AL CÓDIGO CIVIL DE NAPOLEÓN Y DIFUNDIDO POR ÉSTE A TODAS LAS LEGISLACIONES - DE LOS PAÍSES CIVILIZADOS; EL ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS PRESENTABA EN GENERAL DOS ASPECTOS:

- 1.- EL ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS QUE TENÍA POR OBJETO EL PONER DE PARTE DE UNA PERSONA A DISPOSICIÓN DE OTRA, DETERMINADA CANTIDAD DE FUERZA DE TRABAJO.
- 2.- EL ARRENDAMIENTO DE OTRA QUE ÚNICAMENTE LLEVABA COMO FIN LA OBTENCIÓN DE FUERZA DE TRABAJO YA ACUMULADA EN UN PRODUCTO.

### III.10.2 ELEMENTOS ESCENCIALES DEL CONTRATO

VOLUNTAD Y OBJETO; EN CUANTO A LA PRIMERA SE TRADUCE EN EL CONSENTIMIENTO DEL PATRÓN Y TRABAJADOR PARA ESTABLECER UNA RELACIÓN LABORAL, YA QUE DESDE EL MOMENTO EN QUE EL TRABAJADOR PRESTA UN SERVICIO SUBORDINADO AL PATRÓN, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO; EXISTE DICHA RELACIÓN LABORAL NO OBSTANTE DE QUE EL CONTRATO NO HAYA SIDO OTORGADO POR ESCRITO. EN CUANTO AL SEGUNDO ELEMENTO QUE ES EL OBJETO, ÉSTE SE EXPRESA EN DOS DIRECCIONES FUNDAMENTALES QUE SON: LA OBLIGACIÓN DE

PRESTAR EL SERVICIO, EN FORMA PERSONAL Y SUBORDINADA Y LA DE PAGAR EL SALARIO.

### III.10.3 CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 1.- NOMBRE, NACIONALIDAD, EDAD, SEXO, ESTADO CIVIL Y DOMICILIO DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN.
- 2.- SI LA RELACIÓN DE TRABAJO ES PARA OBRA O PARA TIEMPO DETERMINADO O INDETERMINADO.
- 3.- EL SERVICIO O SERVICIOS QUE DEBERÁN PRESTARSE, LOS QUE SE DETERMINARÁN CON LA MAYOR PRECISIÓN POSIBLE.
- 4.- EL LUGAR O LOS LUGARES DONDE DEBA PRESTARSE EL TRABAJO.
- 5.- LA DURACIÓN DE LA JORNADA.
- 6.- LA FORMA Y EL MONTO DEL SALARIO.
- 7.- EL DÍA Y EL LUGAR DEL PAGO DEL SALARIO.
- 8.- LA INDICACIÓN DE QUE EL TRABAJADOR, SERÁ CAPACITADO O ADIESTRADO EN LOS TÉRMINOS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS ESTABLECIDOS O QUE SE ESTABLEZCAN EN LA EMPRESA, CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 9.- OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO, TALES COMO DÍAS DE DESCANSO, VACACIONES Y DEMÁS QUE CONVENGAN EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN.

### III.10.4 OBLIGACION PATRONAL DE PROPORCIONAR CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO.

AGUÍ CABE HACERNOS LA PREGUNTA CONSISTENTE EN QUE ¿SI NADA MÁS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO SE DEBEN CONSIGNAR CLÁUSULAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO? A LO QUE DEBEMOS CONTESTAR QUE NO, YA QUE TAMBIÉN DEBEN SEÑALARSE LAS MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO COMO OBLIGA-

CIÓN PATRONAL EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 25 FRACCIÓN VIII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS LEY COMO SEÑALA EL ARTÍCULO 412 FRACCIONES IV Y V DE LA MISMA LEY.

ASÍ POR LO QUE HACE AL PUNTO EN ANÁLISIS, LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL TÍTULO SEGUNDO "RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO", ESTABLECE EN EL ARTÍCULO 25 LO REFERENTE A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, SEÑALÁNDOSE QUE "EL ESCRITO EN QUE CONSTEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEBERÁ CONTENER: - -

... "FRACCIÓN VIII.- LA INDICACIÓN DE QUE EL TRABAJADOR SERÁ CAPACITADO O ADIESTRADO EN LOS TÉRMINOS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS ESTABLECIDOS O QUE SE ESTABLEZCAN EN LA EMPRESA, CONFORME A LO DISPUESTO EN ESTA LEY".

ADÉMÁS ESTA OBLIGACIÓN VA HASTA LOS CASOS EN QUE LOS PATRONES TENGAN A SU SERVICIO MENORES DE 16 AÑOS DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 180 FRACCIÓN IV DE LA LEY DE LA MATERIA.

### III.11.

#### CONTRATO LEY

ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y VARIOS PATRONES O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONES, CON OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA RAMA DETERMINADA DE LA INDUSTRIA Y DECLARADO OBLIGATORIO EN UNA O VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS O UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS QUE ABARQUEN UNA O MÁS DE DICHAS ENTIDADES, O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL.

LOS CONTRATOS LEY PUEDEN CELEBRARSE PARA INDUSTRIAS DE JURIS

DICCIÓN FEDERAL O LOCAL Y SOLICITAR SU CELEBRACIÓN. LOS SINDICATOS QUE REPRESENTEN LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, POR LO MENOS DE UNA RAMA DE LA INDUSTRIA EN UNA O VARIAS ENTIDADES FEDERATIVAS. LA SOLICITUD SE PRESENTARÁ A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, - SI SE REFIERE A DOS O MÁS ENTIDADES FEDERATIVAS O A INDUSTRIAS DE JURISDICCIÓN FEDERAL, O AL GOBERNADOR DEL ESTADO O JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, SI SE TRATA DE INDUSTRIAS DE JURISDICCIÓN LOCAL.

UNA VEZ VERIFICADO EL REQUISITO DE MAYORÍA, LA SECRETARÍA -- DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL GOBERNADOR DEL ESTADO O - EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL SEGÚN SEA EL CASO, Y SI A JUICIO DE DICHAS AUTORIDADES ES OPORTUNA Y BENÉFICA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO LEY, CONVOCARÁ A UNA CONVENCIÓN A LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y A LOS PATRONES QUE PUEDAN RESULTAR AFECTADOS. LA CONVOCATORIA SE PUBLICARÁ EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA Y EN LOS PERIÓDICOS O POR LOS MEDIOS QUE SE JUZGUEN ADECUADOS Y SE SEÑALARÁ: EL LUGAR DONDE HAYA DE CELEBRARSE LA CONVENCION Y LA FECHA Y HORA DE LA REUNION INAUGURAL. LA REUNION SERÁ SEÑALADA EN UN PLAZO NO MENOR DE 30 DÍAS.

LA CONVENCION SERÁ PRESIDIDA POR EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, O POR EL GOBERNADOR DEL ESTADO O POR EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL O EN ÚLTIMO CASO -- POR EL REPRESENTANTE QUE AL EFECTO DESIGNEN.

### III.11.1 CONTENIDO DEL CONTRATO LEY

I.- LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADO-



- RES Y DE LOS PATRONES QUE CONCURRIERON A LA CONVENCIÓN.
- 2.- LA ENTIDAD O ENTIDADES FEDERATIVAS, LA ZONA O ZONAS QUE ABARQUE O LA EXPRESIÓN DE REGIR EN TODO EL TERRITORIO -- NACIONAL.
  - 3.- SU DURACIÓN QUE NO PODRÁ EXCEDER DE DOS AÑOS.
  - 4.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 391 FRACCIONES IV, V, VI Y VII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
  - 5.- LAS REGLAS CONFORME A LAS CUALES SE FORMULARÁN LOS PROGRAMAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL -- ADIESTRAMIENTO EN LA RAMA DE LA INDUSTRIA DE QUE SE TRATE.
  - 6.- LAS DEMÁS ESTIPULACIONES QUE CONVENGAN LAS PARTES.

### III.11.2 RESULTADOS DE LA CONVENCIÓN

EL CONVENIO CELEBRADO EN LA CONVENCIÓN DEBERÁ SER APROBADO - POR LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES Y POR LA MAYORÍA DE LOS - PATRONES QUE TENGAN A SU SERVICIO LA MAYORÍA DE TRABAJADORES.

APROBADO EL CONVENIO, EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA O EL GOBERNADOR DEL ESTADO, LO PUBLICARÁN EN EL DIARIO OFICIAL DE - LA FEDERACIÓN O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA, DECLARÁNDOLO CONTRATO LEY EN LA RAMA DE LA INDUSTRIA - CONSIDERADA, PARA TODAS LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE EXISTAN O SE ESTABLEZCAN EN EL FUTURO O EN LA ENTIDAD O ENTIDADES FEDERATIVAS, EN LA ZONA O ZONAS QUE ABARQUE O EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL.

EL CONTRATO LEY PRODUCIRÁ SUS EFECTOS A PARTIR DE LA FECHA - DE SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA, SALVO QUE LA CONVENCIÓN SEÑALE UNA FECHA DISTINTA. EN CADA EMPRESA, LA - ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO LEY CORRESPONDERÁ AL SINDICATO -

QUE REPRESENTA DENTRO DE ELLA EL MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES, PERO LA PÉRDIDA DE LA MAYORÍA DECLARADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PRODUCE LA DE LA ADMINISTRACIÓN.

### III.11.3 REVISIÓN DEL CONTRATO LEY

PARA LA REVISIÓN DEL CONTRATO LEY SE OBSERVARÁN LAS NORMAS SIGUIENTES:

1.- PODRÁN SOLICITAR LA REVISIÓN LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES O LOS PATRONES QUE REPRESENTEN LAS MAYORÍAS SEÑALADAS EN EL ARTÍCULO 406;

2.- LA SOLICITUD SE PRESENTARÁ A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL GOBERNADOR DEL ESTADO O AL JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, NOVENTA DÍAS ANTES DEL VENCIMIENTO DEL CONTRATO LEY, POR LO MENOS;

3.- LA AUTORIDAD QUE RECIBA LA SOLICITUD, DESPUÉS DE VERIFICAR EL REQUISITO DE MAYORÍA, CONVOCARÁ A LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y A LOS PATRONES AFECTADOS A UNA CONVENCIÓN, -- QUE SE REGIRÁ POR LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 411; Y

4.- SI LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y LOS PATRONES LLEGAN A UN CONVENIO, LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL GOBERNADOR DEL ESTADO O EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, ORDENARÁ SU PUBLICACIÓN EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA. LAS REFORMAS SURTIRÁN EFECTOS A PARTIR DEL DÍA DE SU PUBLICACIÓN, SALVO QUE LA CONVENCIÓN SEÑALE UNA FECHA DISTINTA.

EN CUANTO A LA SUPERVISIÓN DE LAS DISPOSICIONES RELATIVAS A

LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO LEY, ES EJECUTADA A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y -- PREVISIÓN SOCIAL TAN LUEGO SE PUBLICA UN CONTRATO LEY EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN O EN EL PERIÓDICO OFICIAL DE LA ENTIDAD FEDERATIVA, PARA QUE DE ESTA FORMA CORROBORE LO -- REFERENTE A LA CONSTITUCIÓN DE LAS RESPECTIVAS COMISIONES -- MIXTAS, LA FORMULACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO DEL RESPECTIVO CUMPLIMIENTO -- DE LOS MISMOS.

#### III.11.4 CONSIDERACIONES VARIAS EN TORNO AL CONTENIDO DE -- LAS CLAUSULAS SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LOS CONTRATOS LEY.

EN TORNO A LOS CONTRATOS-LEY DE TRABAJO CABE FORMULAR LAS SI -- GUIENTES CONSIDERACIONES:

- 1.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DETERMINA EL CONTENIDO GENE--  
RAL DE LOS CONTRATOS-LEY, EN EL ARTÍCULO 412, REFIRIÉNDO--  
SE ESPECIALMENTE A LAS CUESTIONES SOBRE CAPACITACIÓN Y --  
ADIESTRAMIENTO, EN LA FRACCIÓN V, EN EL SENTIDO DE QUE --  
"...LAS REGLAS CONFORME A LAS CUALES SE FORMULARÁN LOS --  
PLANES Y PROGRAMAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA CAPACITA--  
CIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA RAMA DE LA INDUSTRIA DE --  
QUE SE TRATE...", DEBERÁN CONTEMPLARSE EN EL CONTRATO-LEY  
RESPECTIVO.
- 2.- SI BIEN ES CIERTO QUE LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 412 DE  
LA LEY LABORAL REMITE LAS FRACCIONES IV, V, VI Y IX DEL  
ARTÍCULO 391 DE LA MISMA LEY, TAMBIÉN LO ES QUE DICHAS --  
FRACCIONES NO TIENEN RELACIÓN CON LAS CUESTIONES DE CAPA--  
CITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SALVO INDIRECTAMENTE LA ÚLTI-

MA CITADA, EN RAZÓN DE QUE SE REFIERE A LA INTEGRACIÓN - DE LAS COMISIONES MIXTAS EN GENERAL, ENTRE LAS QUE SE INCLUIRÍA NECESARIAMENTE A LAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

- 3.- A SEMEJANZA DE LA REGULACIÓN SOBRE LOS CONTRTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EL ARTÍCULO 412 DEL ORDENAMIENTO CITADO ES IMPERATIVO EN CUANTO AL CONTENIDO DEL CONTRATO LEY; - SIN EMBARGO, LA LEY NO ES EXPLÍCITA RESPECTO A LOS EFECTOS QUE PODRÍAN DERIVARSE DE LA FALTA DE INCLUSIÓN DE -- CLÁUSULAS RELATIVAS A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, DE TAL SUERTE QUE LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS PODRÍAN SER SEMEJANTES A LAS COMENTADAS - EN RELACIÓN A LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, ES DE CIR, QUE:
- A. SE APLIQUEN SUPLETORIAMENTE LAS NORMAS LEGALES.
  - B. QUE SE ESTIME INDISPENSABLE LA REGULACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y POR TANTO, -- INSUFICIENTE UNA POSIBLE SUPLETORIEDAD DE LAS NORMAS LEGALES RESPECTIVAS. EN ESTE SUPUESTO, EL INCUMPLIMIENTO PODRÍA DAR LUGAR A UNA SANCIÓN ADMINISTRATIVA, BAJO . - - LAS MISMAS CONSIDERACIONES QUE SE HICIERON PARA LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.
  - C. AL IGUAL QUE EN EL CASO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE - TRABAJO, SE CONSIDERA QUE LA FALTA DE INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS RELATIVAS A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ES INSU FICIENTE PARA CONCLUIR QUE EL CONTRATO-LEY PUDIERA ESTAR AFECTADO DE NULIDAD Y MENOS DE INEXISTENCIA.
  - D. POR OTRA PARTE, A DIFERENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

DE TRABAJO QUE DEBEN DEPOSITARSE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMPETENTE, LOS CONTRATOS-LEY SURTEN SUS EFECTOS AL SER PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL, MEDIANTE LA INTERVENCIÓN DEL TITULAR DEL PODER EJECUTIVO LOCAL O FEDERAL SEGÚN EL CASO,

COMO COMENTARIOS COMUNES A LOS CASOS DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y DE LOS CONTRATOS-LEY, PUEDEN EXPRESARSE LOS SIGUIENTES:

- 1.- DE CONFORMIDAD A LOS ARTÍCULOS 391 Y 412 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TANTO LOS CONTRATOS COLECTIVOS COMO LOS CONTRATOS LEY DEBEN CONTENER CLÁUSULAS SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
- 2.- EN CASO DE QUE LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS-LEY NO CONTENGAN CLÁUSULAS SOBRE LA MATERIA, SE PUEDEN IMPONER SANCIONES ADMINISTRATIVAS CON APEGO A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS POR EL REGLAMENTO CORRESPONDIENTE.
- 3.- DESDE UN PUNTO DE VISTA PRÁCTICO, EN EL CASO CONCRETO DE LOS CONTRATOS-LEY, PREVIO ANÁLISIS DE CADA UNO PARA DETERMINAR CUÁLES CUMPLEN Y CUÁLES NO CUMPLEN ESTA OBLIGACIÓN, PODRÍAN ENCARGARSE A LAS AUTORIDADES COMPETENTES - DE ENCAUZAR LAS REVISIONES PERIÓDICAS, CONCRETAMENTE A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONVENCIONES (YA QUE TODOS LOS CONTRATOS-LEY ACTUALES SON FEDERALES) PARA QUE AL MARGEN DE LA REVISIÓN SALARIAL, SI FUERA EL CASO, O DENTRO DEL CONTEXTO DE LA REVISIÓN GENERAL, SE ACUERDEN LOS TÉRMINOS - EN QUE DEBERÁN QUEDAR REDACTADAS LAS DISPOSICIONES CON--TRACTUALES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.
- 4.- COMO UN COMENTARIO, CABE EXPRESAR LA IDEA DE QUE CUANDO

EN UNA EMPRESA EXISTA UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, -  
ADEMÁS DE RESULTAR APLICABLE UN CONTRATO-LEY, SI ÉSTE YA  
REGULA LAS CUESTIONES QUE NOS OCUPAN, YA NO SERÍA NECESA  
RIO EXIGIR QUE EL PACTO COLECTIVO "ORDINARIO" TAMBIÉN -  
LAS CONTEMPLARA, PUES EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 417 -  
DE LA LEY LABORAL, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN -  
ESTOS CASOS, SÓLO SE APLICA EN LO QUE RESULTE MÁS FAVORA  
BLE A LOS TRABAJADORES. POR EL CONTRARIO, CUANDO NI UNO  
NI OTRO SE OCUPAN DE ESTA MATERIA, LA AUTORIDAD PODRÁ --  
EXIGIRLA A LOS SUJETOS QUE LO CELEBREN EN AMBOS CASOS, -  
AÚN CUANDO SÓLO SEA POSIBLE DESEMBOCAR EN LA APLICACIÓN  
DE UNA SANCIÓN ADMINISTRATIVA Y, ADEMÁS, DE APLICACIÓN -  
MUCHO MÁS DIFÍCIL Y COMPLICADA, TRATÁNDOSE DE UN CONTRA  
TO-LEY, EN QUE LA "TITULARIDAD" CORRESPONDE A LOS PATRO  
NES Y SINDICATOS DE TRABAJADORES MÁS REPRESENTATIVOS ---  
(POR LO MENOS DOS TERCIOS) DE UNA DETERMINADA RAMA INDUS  
TRIAL.

### III.12 EXHORTO

ES EL DOCUMENTO MEDIANTE EL CUAL LA DIRECCIÓN GENERAL DE CA  
PACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD INVITA AL SECTOR PATRONAL Y SINDI  
CATOS, A CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN DE DAR A SUS TRABAJADORES  
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ESTE DOCUMENTO ÚNICAMENTE TIENE COMO FINALIDAD DIFUNDIR A --  
LAS EMPRESAS, SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y  
ADIESTRAMIENTO, PUEDE IR FIRMADO O CARECER DE ESTE REQUISITO,  
YA QUE NO TIENE LA FUERZA LEGAL QUE PERMITA INSTAURAR UN PRO  
CEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN CONTRA DE LAS EMPRE  
SAS QUE NO LO ATIENDAN.

ES UNA INVITACIÓN AL CUMPLIMIENTO, QUE POR LO GENERAL SE UTI

LIZA PARA LAS PEQUEÑAS EMPRESAS, A LAS QUE SE PRETENDE APOYAR Y ORIENTAR EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES, SIN APERCIBIMIENTO ALGUNO, TRATANDO DE CONVENCERLAS Y OFRECERLES ORIENTACIÓN Y ASESORÍA, HACIÉNDOLES VER, LOS BENEFICIOS QUE TRAE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO PARA SUS TRABAJADORES, PARA LA PRODUCTIVIDAD Y DESARROLLO DE LA EMPRESA Y DEL PAÍS.

SE HAN LLEVADO A CABO CAMPAÑAS DE EXHORTACIÓN AL CUMPLIMIENTO, PARA QUE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS, CUMPLAN CON LA INTEGRACIÓN Y REGISTRO DE SUS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y ELABORACIÓN Y APROBACIÓN POR PARTE DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DE SUS PLANES Y PROGRAMAS RESPECTIVOS.

EL INCUMPLIMIENTO A UN EXHORTO, PUEDE TRAER COMO CONSECUENCIA, EL ENVÍO DE UN RECORDATORIO.

DURANTE EL AÑO DE 1984 SE LLEVÓ A CABO UNA CAMPAÑA DE EXHORTACIÓN, QUE NO HA DADO HASTA EL MOMENTO LOS RESULTADOS ESPERADOS, PUESTO QUE LOS PATRONES ESTÁN CONSCIENTES QUE EL NO ATENDER EL LLAMADO AL CUMPLIMIENTO DE LA AUTORIDAD AL UTILIZAR ESTA VÍA, AÚN LOS DEJA EN POSIBILIDAD DE QUE TRANSCURRA MÁS TIEMPO SIN QUE SE LES REQUIERA FORMALMENTE.

DURANTE 1985 SE EXHORTO A 9322 EMPRESAS CON 20 A 100 TRABAJADORES, LA PRESENTACIÓN DE SUS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y SUS PLANES Y PROGRAMAS RESPECTIVOS.

PARA EL AÑO DE 1986 SE TIENE PROGRAMADA UNA CAMPAÑA DE EXHORTACIÓN A 332,665 EMPRESAS DE 1 A 19 TRABAJADORES.

### III.13 RECORDATORIO

ES LA COMUNICACIÓN ESCRITA DIRIGIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL

DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD AL SECTOR PATRONAL, PARA INSISTIR EN EL CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES LEGALES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

ESTE MEDIO DE SUPERVISIÓN SE UTILIZA POR LO GENERAL, EN LOS CASOS EN QUE LAS EMPRESAS NO ATENDIERON EXHORTOS, AÚN SE INSISTE EN EL CUMPLIMIENTO COMO UNA INVITACIÓN, Y SE LES OFRECE APOYO Y ASESORÍA PARA FACILITARLES EL CUMPLIMIENTO.

DURANTE 1985 SE ENVIARON 10,585 OFICIOS DE RECORDATORIO A EMPRESAS DE 20 A 100 TRABAJADORES, PARA LA PRESENTACIÓN DE SUS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y SUS PLANES Y PROGRAMAS RESPECTIVOS, HABIÉNDOSE OBTENIDO CON ESTA CAMPAÑA UN INCREMENTO DE UN 30% EN REGISTROS CON RELACIÓN AL AÑO DE 1984.

### III.14 REQUERIMIENTO

ES EL DOCUMENTO QUE EMITE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD PARA REQUERIR DENTRO DE UN TÉRMINO A LAS EMPRESAS, EL CUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO EN EL CAPÍTULO III-BIS DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON APERCIBIMIENTO DE SANCIÓN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO.

ESTOS DOCUMENTOS YA DEBEN CUBRIR TODAS LAS FORMALIDADES QUE LES PERMITAN EN CASO NECESARIO SER APOYO PARA LA INSTAURACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.

DEBEN ESTAR DEBIDAMENTE MOTIVADOS Y FUNDADOS EN DERECHO, PARA EVITAR SEAN IMPUGNADOS.

POR LO GENERAL, LA CONSECUENCIA AL INCUMPLIMIENTO DE UN REQUERIMIENTO ES LA APLICACIÓN DE UNA SANCIÓN.

ES INVARIABLE QUE A UN REQUERIMIENTO, SIGA LA VERIFICACIÓN -



DE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA AUTORIDAD QUE LO EMITÓ AL VENCIMIENTO DEL TÉRMINO OTORGADO, ASÍ VEMOS QUE EL PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN Y DICTAMEN SE INICIA POR DOS VÍAS, LA PRIMERA CUANDO A LA EMPRESA SE LE ENVÍA UN REQUERIMIENTO, YA SEA PORQUE NO TIENE INTEGRADA SU COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ELABORADOS SUS PLANES Y PROGRAMAS RESPECTIVOS, NO ESTÉ ACTUALIZADA LA COMISIÓN MIXTA O NO ESTÉN VIGENTES LOS PLANES Y PROGRAMAS, O CUANDO NO SE HA INCLUIDO EN SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CLÁUSULAS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO: LA SEGUNDA CUANDO -- LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO AL REALIZAR SUS INSPECCIONES, YA SEA INICIAL, PERIÓDICA O EXTRAORDINARIA, DETECTARON QUE EL PATRÓN NO CUMPLE CON LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EL REQUERIMIENTO TIENE COMO FINALIDAD, COMUNICAR A LOS PATRONES QUE NO HAN CUMPLIDO CON LAS NORMAS DE CAPACITACIÓN, QUE TIENEN UN TÉRMINO PARA SUBSANAR LAS IRREGULARIDADES DE SU EMPRESA.

EL REQUERIMIENTO PARA LOS PATRONES PUEDE SER, PORQUE NO TENGAN INTEGRADA SU COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, NO HAYAN FORMULADO SUS PLANES Y PROGRAMAS O CUANDO EN SU CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO NO CONTENGAN LAS CLÁUSULAS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 391 FRACCIONES VII, VIII Y IX, EN RELACIÓN CON EL 153-M, AMBOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ENTREGADOS LOS OFICIOS DE REQUERIMIENTO A LAS EMPRESAS INFRACTORAS, YA SEA EN FORMA PERSONAL O POR CORREO CERTIFICADO, SE PROCEDE A REALIZAR EL CÓMPUTO, PARA PODER DETERMINAR DE QUÉ DÍA A QUÉ DÍA EMPEZÓ A CORRER EL TÉRMINO QUE SE LE CONCEDIÓ.

TRANSCURRIDO EL TÉRMINO OTORGADO Y SI EL PATRÓN NO ACUDIÓ A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD O A LA DELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO CORRESPONDIENTE A SU DOMICILIO, PARA CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SE PROCEDE A EMITIR DICTAMEN DE INCUMPLIMIENTO, ORDENÁNDOSE REMITIR EL EXPEDIENTE POR CONDUCTO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO, A LA DELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO DE SU ADSCRIPCIÓN, PARA QUE SE INSTAURE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, O EN SU CASO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS, PARA EL MISMO EFECTO, CUANDO LA EMPRESA INCUMPLIDA SE ENCUENTRE DOMICILIADA EN EL D.F. O ZONA METROPOLITANA.

### III., 15 REGISTROS INTERNOS DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

ESTOS REGISTROS LA SECRETARÍA LOS LLEVA A CABO POR MEDIO DE LISTADOS COMPUTARIZADOS, A TRAVÉS DE LOS CUALES DETECTA A LAS EMPRESAS INFRACTORAS A EFECTO DE EXIGIR EL CUMPLIMIENTO LEGAL EN LA MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EXISTE EN LA ACTUALIDAD UNA GRAN DEFICIENCIA EN LOS REGISTROS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, DADO QUE LAS EMPRESAS TIENEN QUE PRESENTAR SUS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, PLANES Y PROGRAMAS Y CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES, YA SEA ANTE LA DELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO O DIRECTAMENTE ANTE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

EN LA PRIMERA HIPÓTESIS, DESPUÉS DE SER REVISADOS POR LA DELEGACIÓN, TIENEN QUE SER ENVIADOS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, PARA SU ANÁLISIS, DICTAMEN, OBSERVACIONES Y SOLICITUD DE INFORMACIÓN, O EN SU CASO, APROBA---

CIÓN Y REGISTRO, POR LO QUE DEBIDO AL CÚMULO ENORME DE DOCUMENTACIÓN PARA REGISTRO, RESULTA MUY TARDADO Y EN OCASIONES LAS SUBDIRECCIONES DE REGISTRO Y DE COMISIONES MIXTAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, TARDAN MUCHO EN INFORMAR AL SISTEMA DE CÓMPUTO LOS REGISTROS O CAMBIOS EXISTENTES Y SUS ARCHIVOS MANUALES NO ESTÁN ACTUALIZADOS, POR LO QUE REPORTAN A LA SUBDIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN, TARDIAMENTE LOS REGISTROS O COMO INCUMPLIDAS A EMPRESAS QUE ESTÁN AL CORRIENTE EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES EN LA MATERIA, CON EL CONSIGUIENTE PERJUICIO QUE SE LES OCASIONA CON EL ENVÍO DE REQUERIMIENTOS, Y EN OCASIONES DE CITACIÓN PARA AUDIENCIA DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, DONDE PRESENTAN PRUEBAS CON QUE ACREDITAN CUMPLIMIENTO, ENTORPECIENDO LA MARCHA DE LA SUPERVISIÓN Y PRESENTANDO UNA IMAGEN DE LA AUTORIDAD, DE DESORGANIZACIÓN Y FALTA DE COORDINACIÓN ENTRE SUS ÁREAS DE TRABAJO.

UN ADECUADO SISTEMA DE REGISTRO, ACTUALIZADO Y ORDENADO, FACILITA LA SUPERVISIÓN Y ES UNO DE LOS MEDIOS O ELEMENTOS DE LA MISMA, MÁS VALIOSOS, QUE ELEVAN LA CALIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS Y DAN FLUIDEZ EN LA TRAMITACIÓN, CON EL CONSECUENTE CONTROL DE LAS EMPRESAS CUMPLIDAS, YA QUE EL RESULTADO DE LA SUPERVISIÓN DEBE SER PROPICIAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS.

### III.16 PROCEDIMIENTO INSTAURADO POR LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.

LA DELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO, UNA VEZ REALIZADA LA INSPECCIÓN A LA EMPRESA, YA SEA PERIÓDICA O EXTRAORDINARIA Y ENCONTRÁNDOSE QUE EL PATRÓN NO CUMPLE CON LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, ORDENA AL COORDINADOR DE

INSPECCIÓN SE LE NOTIFIQUE AL PATRÓN EL EMPLAZAMIENTO AL --  
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR QUE SE LE HA INS--  
TAURADO, CITÁNDOLO A UNA AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO DE PRUE--  
BAS.

HECHO EL EMPLAZAMIENTO Y LA CITACIÓN A LA AUDIENCIA, SE TUR--  
NAN LOS AUTOS DEL EXPEDIENTE A LA COORDINACIÓN DE ASUNTOS JU  
RÍDICOS PARA LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRA--  
TIVO SANCIONADOR.

AL NO COMPARECER EL PATRÓN A LA AUDIENCIA A OFRECER PRUEBAS  
O SI COMPARECIÓ PERO NO JUSTIFICÓ SU OMISIÓN, SE DICTA UN -  
AUTO DE REBELDÍA, ORDENÁNDOSE SE REMITA EL EXPEDIENTE DEL PRO  
CEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR A LA DELEGACIÓN FEDE--  
RAL DEL TRABAJO REGIONAL PARA SU CONTINUACIÓN.

LA DELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO REGIONAL AL RECIBIR EL EX--  
PEDIENTE LO TURNA A LA COORDINACIÓN DE CAPACITACIÓN Y PRODUC  
TIVIDAD, PARA QUE LO ANALICE Y HAGA UN CRUCE DE INFORMACIÓN  
CON LOS ANTECEDENTES QUE REPORTA TENER O NO EN LOS ARCHIVOS.

LA COORDINACIÓN DE CAPACITACIÓN ELABORA EL DICTAMEN CORRES--  
PONDIENTE EN BASE EN LAS CONSTANCIAS QUE OBRAN EN AUTOS, ASÍ  
COMO LOS ANTECEDENTES QUE APARECEN EN LOS ARCHIVOS Y TURNA -  
AL DELEGADO PARA SU FIRMA.

UNA VEZ FIRMADO EL DICTAMEN SE LE TURNA AL COORDINADOR DE --  
ASUNTOS JURÍDICOS PARA QUE LO ANALICE Y VALORE LAS PRUEBAS -  
DE INSPECCIÓN, AUDIENCIA Y DICTAMEN Y EMITA SU RESOLUCIÓN FI  
NAL, QUE PUEDE SER ABSOLUTORIA O CONDENATORIA, CUANTIFICANDO  
LA SANCIÓN EN SU DEFECTO Y TURNA AL DELEGADO PARA SU FIRMA.

FIRMADA LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA SE SOLICITA A LA COORDINA--  
CIÓN DE INSPECCIÓN, SE LE NOTIFIQUE AL PATRÓN DE LA RESOLU--

CIÓN CONDENATORIA O ABSOLUTORIA Y REMITE UNA COPIA DE LA RESOLUCIÓN CONDENATORIA A LA SECRETARÍA DE HACIENDA, A FIN DE QUE HAGA EFECTIVO EL COBRO DE LA SANCIÓN IMPUESTA.

ASIMISMO , EL DELEGADO INFORMA MENSUALMENTE A LA DIRECCIÓN - GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, DEL ESTADO QUE GUARDA CADA EMPRESA SUJETA AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCCIONADOR, INICIADO POR VIOLACIONES A LAS NORMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

### III.17 PROCEDIMIENTO DE SUPERVISIÓN DE AGENTES CAPACITADORES.

DENTRO DEL MARCO LEGAL QUE SEÑALA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, UNA DE LAS ATRIBUCIONES QUE TIENE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, ES LA DE SUPERVISAR EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLEN LOS AGENTES CAPACITADORES.

EL AGENTE CAPACITADOR ES CONSIDERADO UNO DE LOS PRINCIPALES ACTORES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

EN ESTE SENTIDO RESALTA LA NECESIDAD DE CONTAR CON EL PROCEDIMIENTO QUE COADYUVA A QUE EL AGENTE CAPACITADOR, CUMPLA CON LAS POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS QUE SE INDICAN TANTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO EN LOS CRITERIOS PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN.

ES POR ELLO, QUE LA ACTUAL ADMINISTRACIÓN SE HA PREOCUPADO - POR ESTABLECER UN PROCEDIMIENTO DE SUPERVISIÓN QUE TENGA COMO OBJETO GARANTIZAR LA SOLIDEZ DE LA ACTUACIÓN Y DESEMPEÑO DE LOS AGENTES CAPACITADORES EXTERNOS.

EL PROCEDIMIENTO DE REFERENCIA ESTÁ DIVIDIDO EN DOS PARTES A SABER:

- A) LA PRIMERA VERSA EN LA SUPERVISIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE DE SARROLLAN LOS AGENTES CAPACITADORES Y EN CASO DE INCUMPLI---MIENTO LA REVOCACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO OTORGADO.

LA SUPERVISIÓN SE BASA EN UN PRINCIPIO EN EL ANÁLISIS Y DIC-TAMEN QUE SE HACEN DE LOS INFORMES DE ACTIVIDADES QUE PRESEN TAN LOS AGENTES CAPACITADORES; PARA ESTE PROPÓSITO SE TIENE DISEÑADO UN FORMATO DE PRESENTACIÓN DE INFORMES, TANTO PARA LAS INSTITUCIONES DE CAPACITACIÓN, COMO PARA LOS INSTRUCTO--RES EXTERNOS INDEPENDIENTES.

EN EL FORMATO DE REFERENCIA LAS INSTITUCIONES, DEBERÁN DE IN DICAR EL NÚMERO DE CURSOS, A QUÉ PUESTOS DE TRABAJO Y QUÉ GI RO DE LAS EMPRESAS SON LAS QUE CONTRATARON SU SERVICIO.

LO ANTERIOR ES CON EL PROPÓSITO DE PRESERVAR LA CALIDAD DE - LOS SERVICIOS QUE OTORGAN LOS AGENTES CAPACITADORES PARA EVITAR QUE ÉSTOS SE SALGAN DE LOS PARÁMETROS AUTORIZADOS EN SU COBERTURA, TANTO EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA, COMO EN LOS - PUESTOS DE TRABAJO.

EL PROCEDIMIENTO TERMINARÁ SI EL AGENTE CAPACITADOR CUMPLE - CON TODOS LOS REQUISITOS INDICADOS EN EL FORMATO DE INFORME DE ACTIVIDADES, EN CASO CONTRARIO SE INSTAURARÁ EL PROCEDI--MIENTO DE REVOCACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO OTORGADO.

DENTRO DE ESTA PRIMERA PARTE, OTRA MODALIDAD SERÁ CUANDO UNA EMPRESA PRESENTA UNA QUEJA EN CONTRA DE UN DETERMINADO AGEN- TE CAPACITADOR, POR INCUMPLIMIENTO EN LO DISPUESTO EN LOS OR- DENAMIENTOS LEGALES, EN ESTE SENTIDO SE HARÁ LA SUPERVISIÓN

DEL AGENTE CAPACITADOR Y EN CASO QUE RESULTE INFRACTOR, SE INICIARÁ EL PROCEDIMIENTO DE REVOCACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO,

LA REVOCACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN Y LA CANCELACIÓN DEL REGISTRO SE HARÁ COMO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, EN EL CUAL SE HACEN DEL CONOCIMIENTO DEL AGENTE CAPACITADOR INFRACTOR, LAS VIOLACIONES DETECTADAS, CON EL PROPÓSITO DE QUE COMPAREZCA A LA AUDIENCIA DE LEY Y HAGA VALER SUS DERECHOS. UNA VEZ DESAHOGADO ESTE PUNTO, SE HARÁ EL DICTAMEN Y SE DICTARÁ LA RESOLUCIÓN, LA CUAL PODRÁ SER ABSOLUTORIA O CONDENATORIA, PARA LO CUAL LA SUBDIRECCIÓN DE SUPERVISIÓN SE LA HARÁ SABER, Y SE NOTIFICARÁ A LA SUBDIRECCIÓN DE REGISTRO DE LA PROPIA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, PARA QUE HAGA LAS ANOTACIONES PERTINENTES EN EL EXPEDIENTE DEL AGENTE CAPACITADOR,

B) LA SEGUNDA PARTE SE REFIERE AL PROCEDIMIENTO DE SUPERVISIÓN PREVIO AL OTORGAMIENTO DEL REGISTRO DEL AGENTE CAPACITADOR.

ESTA SUPERVISIÓN SE EFECTÚA CON EL PROPÓSITO DE VERIFICAR QUE EL AGENTE CAPACITADOR CUENTE CON TODOS LOS ELEMENTOS TÉCNICOS DIDÁCTICOS Y PEDAGÓGICOS SEÑALADOS EN SU SOLICITUD DE REGISTRO, PARA QUE LA INSTRUCCIÓN QUE PRETENDE IMPARTIR TENGA LA CALIDAD NECESARIA QUE CUMPLA CON LOS OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SEÑALADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ESTE PROCEDIMIENTO SE INICIARÁ A PETICIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE REGISTRO, CUANDO UNA INSTITUCIÓN DE CAPACITACIÓN SOLICITE SU REGISTRO COMO AGENTE CAPACITADOR.

## CAPITULO IV. RESULTADOS DE LA SUPERVISION SOBRE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

LA SUPERVISIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES, COMO TODA ACCIÓN LEGAL, SE CONSTITUYE POR UNA SERIE DE ACTIVIDADES APOYADAS EN UN SÓLIDO MARCO JURÍDICO QUE LE DÁ LEGALIDAD Y ABSOLUTA FUERZA, POR LO QUE ESTIMO CONVENIENTE HACER UNA BREVE RESEÑA DE LOS CONCEPTOS BÁSICOS PARA LA SUPERVISIÓN; QUE CON SU MANEJO APROPIADO, NOS CONDUCIRÁ POR UN CAMINO MÁS ÁGIL Y TRANSPARENTE, PARA UN ÓPTIMO ENTENDIMIENTO DEL TEMA QUE ABORDAMOS DURANTE TODO ESTE TRABAJO.

### IV.1 CONCEPTOS BASICOS PARA LA SUPERVISION

APERCEBIMIENTO.-

HACER SABER A LA PERSONA CITADA, EMPLAZADA O REQUERIDA, -- LAS CONSECUENCIAS QUE SE SEGUIRÁN POR DETERMINADOS ACTOS U OMISIONES.

APLICACION.-

EMPLEAR ALGUNA COSA PARA CONSEGUIR DETERMINADO FIN. EN ESTE CASO SE UTILIZA LO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA OBLIGAR AL PATRÓN A CAPACITAR Y ADIESTRAR A SUS TRABAJADORES.

APODERADO.-

PERSONA A LA QUE EL TITULAR - DE UN DERECHO LE CONFIERE LAS FACULTADES LEGALES NECESARIAS A EFECTO QUE LO REPRESENTE.



ASESORIA.-

CONSEJO E ILUSTRACIÓN A ALGUNA PERSONA CON EL FIN DE -- ORIENTARLA EN LO CONCERNIENTE A SUS OBLIGACIONES Y DE CÓMO PUEDE CUMPLIR CON ELLAS.

AUTENTIFICACION.-

SINÓNIMO DE AUTORIZACIÓN O LEGALIZACIÓN Y QUE HACE FE PÚBLICA,

CANCELACION.-

ANULACIÓN, HACER INEFICAZ UN INSTRUMENTO PÚBLICO, UNA INSCRIPCIÓN EN REGISTRO, ABOLICIÓN O DEROGACIÓN DE UNA NOTA QUE TENÍA AUTORIDAD O FUERZA.

CERTIFICAR.-

DAR UNA COSA POR SEGURA, AFIRMAR, ATESTIGUAR, HACER CIERTO ALGO.

CLAUSULAS DE CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO.-

DISPOSICIONES DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CONTIENEN LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR PARTE DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES PARA CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO EN EL CAPÍTULO III-BIS DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

COMPETENCIA.-

ES LA FACULTAD LEGAL QUE TIENE LA AUTORIDAD LABORAL PARA APLICAR LO ESTABLECIDO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

COMPUTO.-

DETERMINACIÓN DEL DÍA EN QUE SE INICIA UN TÉRMINO Y DE ---AQUEL EN QUE SE CONCLUYE.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

ES EL CONVENIO CELEBRADO EN--TRE UNO O VARIOS SINDICATOS -DE TRABAJADORES Y UNO O VA---RIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICATOS DE PATRONES CON OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGÚN LAS CUALES DEBE PRESTARSE UN TRABAJO EN UNA O MÁS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

CONVENIO.-

ES EL ACUERDO DE VOLUNTADES -DE DOS O MÁS PERSONAS PARA --CREAR, MODIFICAR, TRANSMITIR O EXTINGUIR DERECHOS U OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

CRITERIOS OFICIALES.-

REGLAS QUE PUBLICA LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA CON EL FIN DE FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTENI--DAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CUMPLIMIENTO.-

LLEVAR A LA PRÁCTICA ACTIVIDADES TENDIENTES A SATISFACER -LAS OBLIGACIONES CONTENIDAS -EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

DICTAMEN.-

OPINIÓN, CRITERIO O JUICIO --  
QUE SE FORMA ACERCA DE UNA CO  
SA. PARECER TÉCNICO DE LA AU  
TORIDAD ADMINISTRATIVA SOBRE  
ALGÚN ASUNTO QUE SE LE CONSUL  
TA, PRINCIPALMENTE CUANDO LO  
EMITE POR ESCRITO.

DILIGENCIA.-

TRAMITACIÓN, CUMPLIMIENTO O -  
EJECUCIÓN DE UN ACTO O DE UN  
AUTO JUDICIAL.

ELEMENTOS PROBATORIOS.-

JUSTIFICACIÓN DE LA VERDAD --  
ACERCA DE LOS HECHOS CONTRO--  
VERTIDOS EN UN JUICIO, REALI--  
ZADA MEDIANTE LOS RECURSOS AU  
TORIZADOS Y RECONOCIDOS POR -  
LA LEY.

EXHORTACION.-

INVITACIÓN QUE HACE LA AUTORI  
DAD ADMINISTRATIVA PARA QUE -  
LOS PATRONES INCUMPLIDOS, REA  
LICEN LOS TRÁMITES NECESARIOS  
PARA PROPORCIONAR CAPACITA---  
CIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS -  
TRABAJADORES.

EXTEMPORANEO.-

FUERA DE TIEMPO E INOPORTUNO.

FACILITAR.-

HACER POSIBLE ALGO, PROPOR--  
CIONAR O ENTREGAR ALGO PARA -  
SIMPLIFICAR UN TRÁMITE.

FEDERAL.-

JURISDICCION QUE CORRESPONDE A ACTIVIDADES DE EMPRESAS CON TENIDAS EN LA FRACCION XXXI - APARTADO A DEL ARTICULO 123 - CONSTITUCIONAL, EN LAS CUALES LA APLICACION DE LAS LEYES ES COMPETENCIA EXCLUSIVA DE LA - AUTORIDAD FEDERAL.

FUNDAMENTO JURIDICO.-

BASE SOBRE LA QUE GRAVITA EL DERECHO. CONSTITUYE EL MOTIVO ÚLTIMO EN QUE SE AFIANZA Y ASEGURA EL MUNDO JURÍDICO SOCIAL.

INFRACCION. -

VIOLACION A LA LEY O A UNA -- DISPOSICION ADMINISTRATIVA.

INSTRUMENTO.-

AGUELLO DE QUE NOS SERVIMOS - PARA HACER UNA COSA. ESCRITURA O DOCUMENTO CON QUE SE JUSTIFICA O PRUEBA ALGUNA COSA.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.-

A ESTE TRIBUNAL LABORAL LE CORRESPONDE EL CONOCIMIENTO Y - RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO QUE SE SUSCITEN ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, DERIVADOS DE LAS RELACIONES - DE TRABAJO, DE CONFORMIDAD -- CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 527 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.-

TRIBUNALES DE TRABAJO QUE FUNCIONAN EN CADA UNA DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y A QUIENES CORRESPONDE EL CONOCIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO QUE NO SON COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD FEDERAL.

LOCAL.-

PERTENECIENTE A UN LUGAR, MUNICIPIO O POBLACIÓN DE UNA ENTIDAD FEDERATIVA.

MANUAL.-

LIBRO EN QUE SE CONTEMPLA LO MÁS SUBSTANCIAL DE UNA MATERIA.

NOTIFICACION.-

MEDIO LEGAL POR EL CUAL SE DA A CONOCER A LAS PARTES, O A UN TERCERO EL CONTENIDO DE UNA RESOLUCIÓN JUDICIAL.

OBLIGACION.-

VÍNCULO QUE NOS IMPONE LA EJECUCIÓN DE UNA COSA.

SINÓNIMO DE DEBER JURÍDICO.

ES EL ESTADO DE NECESIDAD JURÍDICA EN QUE SE ENCUENTRA UNA PERSONA O UN CONJUNTO DE PERSONAS, DE HACER O NO HACER ALGO.

OFRECIMIENTO DE  
PRUEBAS.-

ACTO PROCESAL CONSISTENTE EN  
PRESENTAR PROBANZAS PARA ES--  
CLARECER LA VERDAD.

PLAZO.-

TIEMPO O TÉRMINO SEÑALADO PA--  
RA EL DESARROLLO DE UNA ACTI--  
VIDAD.

PROCEDIMIENTO ADMINIS--  
TRATIVO.-

AQUEL QUE SE SIGUE ANTE LOS -  
ORGANISMOS DEPENDIENTES DEL -  
PODER EJECUTIVO Y NO ANTE LA  
JURISDICCION JUDICIAL, AUNQUE  
SUS RESOLUCIONES SON GENERAL--  
MENTE IMPUGNADAS ANTE ÉSTAS.

REBELDIA.-

ESTADO PROCESAL DEL QUE SIEN--  
DO PARTE EN UN JUICIO NO ACU--  
DE AL LLAMAMIENTO QUE LE HACE  
LA AUTORIDAD.

RECORDATORIO.-

AVISO QUE REALIZA LA AUTORI--  
DAD ADMINISTRATIVA A LOS PA--  
TRONES QUE HABIENDO SIDO EX--  
HORTADOS AÚN NO ACREDITAN HA--  
BER REALIZADO TRÁMITES TEN---  
DIENTES A CUMPLIR CON SU OBLI--  
GACION DE CAPACITAR Y ADIES--  
TRAR A SUS TRABAJADORES.

REMITIR.-

TURNAR ALGÚN DOCUMENTO DE UNA  
ÁREA ADMINISTRATIVA A OTRA, A  
FIN QUE SE LE DÉ TRÁMITE EN -  
ÉSTA.

REQUERIMIENTO.-

ACTO DE LA AUTORIDAD COMPETENTE POR MEDIO DEL CUAL SOLICITA SE HAGA O DEJE DE HACER ALGUNA COSA, CON APERCIBIMIENTO DE SANCIÓN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO.

SEGUIMIENTO.-

DOCUMENTO ADMINISTRATIVO EN EL QUE SE ANOTA EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS PATRONES A QUIENES SE LES ENVIÓ OFICIOS DE EXHORTO, RECORDATORIO O REQUERIMIENTO.

SUPERVISION.-

VERIFICACIÓN QUE REALIZA LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA CON EL FIN DE ESTABLECER QUÉ PATRONES NO HAN CAPACITADO A SUS TRABAJADORES COMO LO ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA POSTERIORMENTE SOLICITARLES SU CUMPLIMIENTO, O BIEN, PARA PEDIR A LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE LA INSTAURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.

TERMINO.-

TIEMPO O PLAZO CONCEDIDO PARA ACREDITAR ALGUNA COSA.

EL TÉRMINO JUDICIAL ES EL TIEMPO EN QUE UN ACTO PROCESAL DEBE LLEVARSE A CABO PARA

TRAMITAR.-	TENER VALIDEZ LEGAL. HACER QUE UN NEGOCIO PASE POR LAS VÍAS ACOSTUMBRADAS Y NECESARIAS.
VERIFICAR.-	PROBAR LA VERDAD DE UNA COSA QUE SE DUDABA.
VIGENTE.-	ASUNTOS QUE SE ENCUENTRAN EN VIGOR Y CON PLENA OBSERVANCIA POR PARTE DE LA PERSONA OBLIGADA.

#### IV.2 AUTORIDADES COMPETENTES DE CONFORMIDAD CON LA LEY LABORAL

##### IV.2.1 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

CORRESPONDE A ESTA DIRECCIÓN SEGÚN LO INDICA LA LEY DE LA MATERIA, SUPERVISAR LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

##### IV.2.2 DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO

DE ACUERDO CON EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CORRESPONDE A ESTA DIRECCIÓN VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE TRABAJO, CONTENIDAS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN LOS REGLAMENTOS, CONVENIOS, ACUERDOS Y CONTRATOS DE TRABAJO, ASÍ COMO DE TODAS AQUELLAS DISPOSICIONES DICTADAS POR LA SECRETARÍA EN EL EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES.

##### IV.2.3 DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS

CORRESPONDE A ESTA DIRECCIÓN APLICAR LAS SANCIONES CORRESPONDIENTES POR VIOLACIONES A LAS NORMAS LABORALES, A LAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y A LAS CONTRACTUALES, ASÍ COMO POR VIOLACIONES A LOS TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO POR EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA -



## SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

### IV. 2.4 DIRECCION GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO

EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ESTABLECE QUE A ESTA UNIDAD LE CORRESPONDE LA DEBIDA --- COORDINACIÓN ENTRE LAS DELEGACIONES, SUBDELEGACIONES Y OFICINAS FEDERALES DEL TRABAJO, SUPERVISANDO LA INTERVENCIÓN DEL PERSONAL FORÁNEO EN LOS PROGRAMAS ESTABLECIDOS.

### IV. 2.5 DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO EN CADA UNA DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

LES CORRESPONDE SUPERVISAR, REVISAR Y APLICAR SANCIONES POR VIOLACIONES A LAS NORMAS LABORALES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y --- ADIESTRAMIENTO, ACCIONES QUE SE COMPLEMENTARÁN CON LAS ACTIVIDADES EN MATERIA DE REGISTRO Y SUPERVISIÓN QUE SE DESCONCENTRARÁN A LAS DELEGACIONES.

### IV. 2.6 AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

CONFORME A LA LEY DE LA MATERIA, DEBERÁN AUXILIAR A LAS AUTORIDADES DE LA FEDERACIÓN EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO REFERENTES A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

### IV. 2.7 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

CONFORME A LA LEY LABORAL, ESTÁN FACULTADAS PARA RECIBIR EN DEPÓSITO LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO PREVIO ANÁLISIS LEGAL DEL MISMO.

### IV.3 AUTORIDADES AUXILIARES

LOS SECTORES PARTICIPANTES EN EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y ---- ADIESTRAMIENTO, A NIVEL LOCAL Y FEDERAL SE CONJUGAN EN LA INTEGRACIÓN DE LOS ORGANOS DE ASESORÍA Y DE AUXILIO TÉCNICO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD SON LOS CONSEJOS CONSULTIVOS Y LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y -- ADIESTRAMIENTO, LOS PRIMEROS DE COMPOSICIÓN TRIPARTITA Y LOS SE-- GUNDOS DE ORGANIZACIÓN BIPARTITA Y OPERANTES POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.

DE ESTA MANERA LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD RECIBE INFORMACIÓN FRESCA Y SALIDA DE LA REALIDAD, CRUZAN DO CRITERIOS INFORMATIVOS QUE RESPETAN LAS PECULIARIDADES DEL MUNDO DEL TRABAJO EN CADA REGIÓN DEL PAÍS Y LA COMPLEJIDAD DE CADA ACTIVIDAD ECONÓMICA.

COMO DATO HISTÓRICO SE DESTACA LA CELERIDAD CONQUE LOS CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO FUERON FORMADOS E INSTALADOS. DICHA LABOR SE CONCLUYÓ EL 22 DE JULIO DE 1978, POCO MENOS DE DOS MESES DESPUÉS DE INICIADA LA VIGENCIA DE LAS DISPOSICIONES QUE ORDENARON SU CONSTITUCIÓN; ASIMISMO, SE PUEDE SEÑALAR QUE EN LA ACTUALIDAD FUNCIONAN COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CUBRIENDO ENTRE OTRAS INDUSTRIAS: LA AZUCARERA, AUTOMOTRIZ, CEMENTERA, VIDRIERA, FERROCARRILERA, PETROQUÍMICA BÁSICA Y SECUNDARIA, HOTELERA Y RESTAURANTERA.

RESULTA IMPORTANTE FORMULAR ALGUNAS CONSIDERACIONES ACERCA DE LA FORMA DE INTEGRACIÓN DE LOS ORGANOS DE ASESORIA POR REGIÓN O TERRITORIO CONSEJOS CONSULTIVOS, EN EFECTO, LA PARTICIPACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA, CON FACULTADES DE ACTUAR SOBRE LAS AREAS FORMATIVAS Y LAS DE -- PRODUCCIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y LA DEL PRINCIPAL ORGANIS

MO DESCENTRALIZADO PROMOTOR DEL BIENESTAR Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, (INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL) PERMITE RESOLVER - LOS PROBLEMAS DE COORDINACIÓN QUE DUCCI SEÑALÓ EN SU TRABAJO SOBRE EL PROCESO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESARROLLO LATINOAMERICANO; INDEPENDIENTEMENTE DE QUE, SE VINCULAN, LA ACTUACIÓN EDUCATIVA DEL ESTADO CON LA ACTUACIÓN FORMATIVA EN LA EMPRESA, SUPERVISADA ESTÁ, POR LAS AUTORIDADES LABORALES FEDERALES (16).

POR OTRO LADO, LA PARTICIPACIÓN DE LOS SECTORES OBRERO Y EMPRESARIAL EN LOS CONSEJOS CONSULTIVOS Y EN LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA, HACE DEL ENFOQUE SISTÉMICO MEXICANO, NO UNO QUE TOLERE O -- ACEPTE LA PARTICIPACIÓN A NIVEL MACROSCÓPICO DE LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES, COMO FÓRMULA VAGA DE ULTERIOR NEGOCIACIÓN POLÍTICA, SINO UNO QUE TIENE EN EL CONCURSO DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, ANTECEDENTE ESENCIAL PARA TODOS SUS PRONUNCIAMIENTOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS.

CONGRUENTE CON LO ANTERIOR, BARBAGELATA ESCRIBIÓ EN INTERACCIÓN ENTRE GOBIERNO, EMPLEADORES Y TRABAJADORES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE AMÉRICA LATINA

"TAL VEZ EN MÉXICO, POR UN CONJUNTO DE CIRCUNSTANCIAS, ES EN DONDE LA TOMA DE DECISIONES PUEDE SER MAYOR, ESTAS CIRCUNSTANCIAS SON DE ÍNDOLE POLÍTICA, JURÍDICA Y GREMIAL" (17)

(16) DUCCI MARÍA ANGÉLICA.- PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA, CINTERFOR, MONTEVIDEO, -- 1979 PAG. 13.

(17) BEYER ESPARZA JORGE.- ENSAYOS PARA LA CONSOLIDACIÓN DE UN SISTEMA, MÉXICO, PAG. 85.

LOS CONSEJOS Y LOS COMITÉS NO SOLO PERMITEN UN EQUILIBRIO INTERGREMIAL EN LA FORMULACIÓN DE LAS DECISIONES ESTATALES SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SINO QUE ESTOS ÚLTIMOS, POR EJEMPLO, DAN AL MODELO MEXICANO LA MÁXIMA CUALIDAD.

ES POR LO ANTERIOR, QUE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE UN SISTEMA VERTICAL, QUE PARTE DE LA EMPRESA MISMA Y CONCLUYE CON LA INTEGRACIÓN DE ÓRGANOS DE ASESORÍA DE LA DIRECCIÓN GENERAL - DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, ESTO, A FIN DE CAPTAR INFORMACIÓN FRESCA Y NACIDA DE LA REALIDAD, QUE PERMITA QUE LAS LABORES DE ORGANIZACIÓN Y DE PROMOCIÓN QUE CORRESPONDAN AL ESTADO - EN ESTA MATERIA ESTÉN ORIENTADAS DE MANERA DIRECTA Y VIGOROSA A LA SATISFACCIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE CADA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN - LAS PECULIARIDADES DE LA MANO DE OBRA QUE OBSERVAN, LA SOFISTICACIÓN DEL EQUIPO Y DE LA TECNOLOGÍA EMPLEADAS Y LA MULTIPLICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE EXISTEN EN ELLAS.

LA REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES, PROMOVIDAS POR EL EJECUTIVO FEDERAL EN LA MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO - PERMITIERON CREAR EN CADA ENTIDAD CONSEJOS CONSULTIVOS, ORGANISMOS QUE SE INTEGRAN; TRATÁNDOSE DE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE PERTENEZCAN A RAMAS INDUSTRIALES O ACTIVIDADES DE JURISDICCIÓN FEDERAL POR REPRESENTANTES DEL SECTOR PÚBLICO, DE LAS ORGANIZACIONES NACIONALES DE PATRONES, A RAZÓN DE CINCO MIEMBROS -- POR CADA SECTOR CON SUS RESPECTIVOS SUPLENTE.

POR EL SECTOR PÚBLICO PARTICIPAN: REPRESENTANTES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. LOS REPRESENTANTES DE LOS OTROS DOS SECTORES SERÁN DESIGNADOS CONFORME A -- LAS BASES QUE EXPIDA LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EL CONSEJO CONSULTIVO SERÁ PRESIDIDO POR EL SECRETARIO -- DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y FUNGIRÁ COMO SECRETARIO EL DI-

RECTOR GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

TRATÁNDOSE DE EMPRESAS DE JURISDICCIÓN LOCAL LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD ES ASESORADA Y AUXILIADA -- POR LOS COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y POR LOS CONSEJOS - CONSULTIVOS ESTATALES. DICHS CONSEJOS ESTARÁN FORMADOS POR EL GOBERNADOR DE LA ENTIDAD FEDERATIVA CORRESPONDIENTE, LOS PRESIDIRÁN REPRESENTANTES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN - SOCIAL, SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, TRES REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES LOCALES DE TRABAJADORES Y TRES REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES DE LA ENTIDAD. EL REPRESENTANTE DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL FUNGIRÁ COMO SECRETARIO -- DEL CONSEJO.

ASIMISMO, AUXILIARÁN A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LAS AUTORIDADES LABORALES ESTATALES COMO SON LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO. LOS ORGANISMOS ESTABLECIDOS ENCUENTRAN PLENA PARTICIPACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y SUS RESPECTIVOS CONVENIOS DE COORDINACIÓN, QUE REAFIRMAN EL PACTO FEDERAL, PARA ALCANZAR EN COMÚN EL DESARROLLO PRODUCTIVO PARA LA PROSPERIDAD DE LA REPÚBLICA.

IV.4 BASES DE COORDINACION DE LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD CON LAS DEPENDENCIAS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS CON ATRIBUCIONES DE SUPERVISION.

IV.4.1 CON LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.

CON ESTA UNIDAD EXISTE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES PARA QUE LAS ACTAS DE INSPECCIÓN CONTEMPLÉN UN APARTADO ESPECIAL SOBRE CAPA-

CITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y SE REMITAN ÉSTAS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

#### IV. 4.2 CON LA DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS.

CON ESTA UNIDAD EXISTE CÓORDINACIÓN YA QUE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, EMITE DICTAMEN DE INCUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS, QUE SIRVE DE BASE PARA QUE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS INSTAURE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR Y LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN.

#### IV. 4.3 CON LA DIRECCION GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.

LAS BASES COMPRENDEN LA DEFINICIÓN Y EL ESTABLECIMIENTO DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN CON CADA UNA DE LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO, A EFECTO DE APOYAR LAS ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN Y EL CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVIDAD QUE SE ESTABLEZCA A NIVEL CENTRAL, ASÍ COMO AQUELLAS QUE SE DESPRENDEN DEL PROCESO DE DESCONCENTRACIÓN.

#### IV. 4.4 CON LAS AUTORIDADES DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

CON BASE A LOS CONVENIOS DE COORDINACIÓN Y DE CONFORMIDAD A LO ESTABLECIDO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE APOYA A LA SUPERVISIÓN (A TRAVÉS DE LA INSPECCIÓN LOCAL) EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS RELATIVAS A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS DE JURISDICCIÓN LOCAL Y LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE VIGILAN LA INCLUSIÓN DE LAS CLÁUSULAS SOBRE CAPACITACIÓN Y REMITEN COPIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

#### IV. 4.5 CON LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

ESTA AUTORIDAD REvisa LA INCLUSIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS QUE SE PRESENTAN A DEPÓSITO, DE LAS CLÁUSULAS SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y COMUNICA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, AQUELLOS CONTRATOS DEPOSITADOS QUE NO CUMPLEN CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-M DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ASIMISMO COMUNICA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, SOBRE TODOS LOS CONTRATOS CELEBRADOS, REVISADOS O PRORROGADOS PARA EFECTO QUE SE VIGILE LA PRESENTACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DENTRO DE LOS QUINCE DÍAS SIGUIENTES COMO SEÑALA EL ARTÍCULO -- 153-N DEL PROPIO ORDENAMIENTO LEGAL.

#### IV. 5 CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN ESTA MATERIA

UNA VEZ QUE EL PATRÓN CUMPLIÓ CON LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CONTRATO LEY Y CONTRATO INDIVIDUAL, RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS FORMULACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ASÍ COMO EL REGISTRO DE LOS AGENTES CAPACITADORES, - LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD; PREVIA -- COMPROBACIÓN DE LO ANTERIOR TOMANDO COMO BASE PARA ELLO, LA REVISIÓN DE REGISTROS Y CONTRATOS COLECTIVOS, CONTRATOS INDIVIDUALES Y CONTRATOS LEY, REGISTRARÁ A LAS EMPRESAS QUE HAN DADO CUMPLIMIENTO AL MANDATO CONSTITUCIONAL REFERENTE A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EL CAMINO RECORRIDO OFRECE FRUTOS YA TANGIBLES, DE LOS CUALES - MUY PROBABLEMENTE EL DE MAYOR PESO SEA EL ESTAR ACABANDO CON LA ENERGÍA EMOCIONAL DEL TRABAJADOR Y COLOCAR LA PALABRA MÉRITO CO MO ANTECEDENTE DE TODO ASCENSO SOCIAL Y LABORAL.

LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO, CONSISTE EN DOTAR A LOS INDIVIDUOS DE LAS HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA SU INGRESO AL TRABAJO Y EN GARANTIZARLES DENTRO DE ÉSTE, EL DERECHO A LA FORMACIÓN CON CARGO AL RESPECTIVO PATRÓN PARA CRECER CON, EN Y PARA LA EMPRESA.

CON EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL SE CONSAGRA UNA GARANTÍA SOCIAL EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES Y SE BENEFICIA A LOS EMPRESARIOS, MEDIANTE LA OBTENCIÓN DE MEJORES NIVELES DE CALIDAD Y DE APROVECHAMIENTO DE SUS BIENES DE ACTIVO FIJO. SI LA PRODUCTIVIDAD TIENE SU ORIGEN PRIMORDIAL EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO EN CONDICIONES ÓPTIMAS Y ELLO ES OBLIGACIÓN DEL PATRÓN, RESULTA INCUESTIONABLE QUE LA SUPERACIÓN DEL TRABAJADOR A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN, DEBE SER A CARGO DEL PROPIO PATRÓN, SUJETO QUE TAMBIÉN RESULTA BENEFICIADO POR LA CAPACITACIÓN OBRERA.

EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA, HA RECONOCIDO QUE UNA DE LAS FUNCIONES PRIORITARIAS DEL ESTADO, ES PROCURAR QUE CADA UNO DE LOS CIUDADANOS ESTÉ EN IGUALDAD DE CONDICIONES PARA ASPIRAR A UNA VIDA MÁS DIGNA Y FELIZ, EN PROPORCIÓN DIRECTA A SUS HABILIDADES Y DISPOSICIÓN PARA EL CAMBIO.

POR TODO LO EXPUESTO ESTIMO QUE EL RETO DE LA FORMACIÓN DEL HOMBRE INVOLUCRA A TODOS LOS HOMBRES DEL PAÍS Y SUSCRIBO LA IDEA DE QUE SOLO CON EL ESPÍRITU LIMPIO DE TEMORES, LA MIRADA FIJA EN LO ALTO Y EL MÚSCULO PREPARADO AL ESFUERZO, SE PODRÁ LABRAR LA NUEVA GRANDEZA MEXICANA. EN LA BÚSQUEDA DEL LUGAR QUE LE CORRESPONDE A MÉXICO EN EL CONTEXTO DE LAS NACIONES Y A CADA MEXICANO EN LA SOCIEDAD NACIONAL, LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO, SON INSTRUMENTOS CUYO VALOR APENAS SE ESTÁ VISLUMBRANDO.



DIAGRAMA DE SUPERVISION

AUTORIDAD RESPONSABLE	MEDIO	EFFECTO	RESULTADO
- DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD Y DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.	1. CONTRATOS COLECTIVOS	CLAUSULAS DE CAPACITACION, REGISTROS DE ACUERDO A CONTRATOS Y CUMPLIMIENTO EN TERMINO.	CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION PATRONAL DE CAPACITAR O ADIESTRAR A LOS TRABAJADORES.
	2. REGISTROS COMPUTARIZADOS.	REGISTRO Y ACTUALIZACION.	
	3. AGENTES CAPACITADORES.	ACTUACION DE ACUERDO A LA LEY.	
	4. EXHORTOS, RECONDATORIOS Y REQUERIMIENTOS.	REGISTROS Y AUTORIZACION.	
- DIRECCION GENERAL DE INSPECCION FEDERAL DEL TRABAJO.	1. INSPECCIONES.	REGISTROS Y AUTORIZACIONES.	
	SANCION Y REQUERIMIENTO.	REGISTROS Y AUTORIZACIONES.	
- DIRECCION GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS.		CONTRATOS COLECTIVOS.	CLAUSULAS DE CAPACITACION.
- JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	INSPECCIONES.	REGISTROS AUTORIZADOS.	

#### IV. 6 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

SE INICIA EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS DE LA SE-  
CRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL O EN LAS DELEGACIONES -  
FEDERALES DEL TRABAJO, DE ACUERDO AL DOMICILIO DE LA EMPRESA, -  
SIENDO DE LA JURISDICCIÓN DE LA PRIMERA, EL DISTRITO FEDERAL Y  
ZONA CONURBADA Y DE LAS SEGUNDAS, EL RESTO DEL ESTADO DE MÉXICO  
Y ENTIDADES DEL INTERIOR DE LA REPÚBLICA, CON APOYO EN ACTUACIO-  
NES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, --  
CONSISTENTES EN DICTÁMENES DE VERIFICACIÓN DE INCUMPLIMIENTO, -  
ASÍ COMO EN DICTÁMINES TÉCNICOS QUE EMITE A PETICIÓN DE LAS DE-  
LEGACIONES O DE LA PROPIA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDI-  
COS, CON MOTIVO DE ACTA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO; TODA VEZ QUE  
CORRESPONDE A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVI-  
DAD DICTAMINAR SOBRE LAS SANCIONES QUE DEBAN IMPONERSE POR IN--  
FRACCIONES A LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL CAPÍTULO III-BIS DEL  
TÍTULO CUARTO, AL TENOR DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 539, FRAC-  
CIÓN III, INCISO G) DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

##### IV. 6.1 DE LA RADICACION DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SAN- CIONADOR.

LA RADICACIÓN Y EMPLAZAMIENTO PARA EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR  
SE LLEVA A CABO UNA VEZ RECIBIDAS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO  
O DE CUALQUIER OTRA AUTORIDAD COMPETENTE, EL ACTA O EL DICTAMEN  
DE INCUMPLIMIENTO Y LA DOCUMENTACIÓN CORRESPONDIENTE, ENTONCES  
LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS O LA DELEGACIÓN FEDE-  
RAL DEL TRABAJO CORRESPONDIENTE, SI DEL ACTA Y OTRAS CONSTAN---  
CIAS SE PRESUME LA EXISTENCIA DE HECHOS U OMISIONES QUE SE ESTI-  
MEN VIOLATORIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EMPLAZA AL PA-  
TRÓN, YA SEA PERSONA FÍSICA O MORAL, AL QUE SE IMPUTEN DICHS -  
HECHOS U OMISIONES PARA QUE MANIFIESTE LO QUE A SU DERECHO CON-  
VENGA, OPONGA DEFENSAS Y EXCEPCIONES Y OFREZCA PRUEBAS.

#### IV. 6.2 EMPLAZAMIENTO.

EL EMPLAZAMIENTO PARA COMPARECER A AUDIENCIA CONTENDRÁ:

- A) NOMBRE DEL CONSIGNADO
- B) DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO
- C) AUTORIDAD CONSIGNANTE
- D) NOMBRE DEL INSPECTOR FEDERAL DEL TRABAJO QUE LEVANTÓ EL ACTA Y FECHA DE ÉSTA
- E) CIRCUNSTANCIAS O HECHOS QUE CONSTEN EN EL ACTA Y QUE SE HAYAN TIPIFICADO COMO VIOLATORIOS
- F) FUNDAMENTO LEGAL DE LA AUTORIDAD EMPLAZANTE
- G) PRECEPTOS LEGALES QUE TIPIFIQUEN LAS VIOLACIONES
- H) FECHA Y HORA DE LA CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA O, EN SU CASO, TÉRMINO DE DÍAS HÁBILES CONCEDIDOS, PARA COMPARECER, A PARTIR DE LA FECHA DE LA NOTIFICACIÓN
- I) APERCIBIMIENTO DE QUE SI NO SE COMPARECE A LA AUDIENCIA DE LEY SE SEGUIRÁ EL PROCEDIMIENTO EN REBELDÍA, TENIÉNDOSE POR CIERTOS LOS HECHOS MATERIA DE LA CONSIGNACIÓN

SE HA SEGUIDO LA POLÍTICA DE SEÑALAR EN EL EMPLAZAMIENTO, DE MANERA EXPRESA A LOS EMPLAZADOS, QUE PUEDEN COMPARECER A LA AUDIENCIA TANTO FÍSICAMENTE COMO MEDIANTE ESCRITO; ÉSTO CON EL FIN DE INDUCIRLOS A QUE COMPAREZCAN POR ESCRITO EN LUGAR DE FÍSICAMENTE, TANTO PARA EVITARLES MOLESTIAS COMO PARA QUE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL PUEDA DESAHOGAR UN MAYOR NÚMERO DE DICTÁMENES.

#### IV. 6.3 LA AUDIENCIA.

EL EMPLAZADO PODRÁ COMPARECER A LA AUDIENCIA PERSONALMENTE O POR CONDUCTO DE SU APODERADO, TRATÁNDOSE DE PERSONA FÍSICA; SI SE TRATA DE PERSONA MORAL, A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE LEGAL O MEDIANTE APODERADO. EN CUALQUIERA DE LOS CASOS LA COMPARECEN--

CIA TAMBIÉN PODRÁ HACERSE POR ESCRITO, ACREDITANDO DEBIDAMENTE LA PERSONALIDAD CONFORME A LAS SIGUIENTES REGLAS:

- 1.- CUANDO EL COMPARECIENTE ACTÚE COMO APODERADO DE PERSONA FÍSICA, PODRÁ HACERLO MEDIANTE PODER NOTARIAL O CARTA PODER FIRMADA POR EL OTORGANTE Y DOS TESTIGOS, SIN NECESIDAD DE SER RATIFICADA ANTE LA AUTORIDAD DEL TRABAJO ADMINISTRATIVA.
- 2.- CUANDO EL APODERADO ACTÚE COMO REPRESENTANTE LEGAL DE PERSONA MORAL, DEBERÁ EXHIBIR EL TESTIMONIO NOTARIAL RESPECTIVO QUE ASÍ LO ACREDITE.
- 3.- CUANDO EL COMPARECIENTE ACTÚE COMO APODERADO DE PERSONA MORAL, PODRÁ ACREDITAR SU PERSONALIDAD MEDIANTE TESTIMONIO NOTARIAL Y CARTA PODER OTORGADA ANTE DOS TESTIGOS, PREVIA COMPROBACIÓN DE QUE QUIEN LE OTORGA EL PODER ESTÁ LEGALMENTE AUTORIZADO PARA ELLO.

LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO PODRÁN TENER POR ACREDITADA LA PERSONALIDAD DEL COMPARECIENTE, SIN SUJETARSE A LAS REGLAS ANTERIORES, SIEMPRE QUE DE LOS DOCUMENTOS EXHIBIDOS O DE LAS ACTUACIONES QUE OBRAN EN AUTOS, LLEGUEN AL CONVENIMIENTO DE QUE EFECTIVAMENTE REPRESENTA A LA PARTE INTERESADA,

#### IV. 6.4 OFRECIMIENTO, ADMISION Y DESAHOGO DE PRUEBAS.

LA PERSONA EMPLAZADA SOLAMENTE PODRÁ OFRECER LAS PRUEBAS QUE TIENDAN A DEMOSTRAR QUE NO SON CIERTOS LOS ACTOS U OMISIONES QUE CONSTAN EN LAS ACTAS LEVANTADAS POR LOS INSPECTORES DEL TRABAJO, EN LOS DICTÁMENES DE INCUMPLIMIENTO O EN DICTÁMENES TÉCNICOS EMITIDOS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, QUE SEAN MOTIVO DE LA CONSIGNACIÓN. PARA LA ADMISIÓN DE PRUEBAS, LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS Y LAS DE-

LEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO SE SUJETARÁN A LO SIGUIENTE:

- 1.- DEBEN ESTAR RELACIONADAS CON LOS HECHOS U OMISIONES ESPECÍFICOS QUE SEAN MATERIA DE LA CONSIGNACIÓN.
- 2.- LAS CONSISTENTES EN DATOS O DOCUMENTOS QUE DEBIERON SER APORTADOS DURANTE LA VISITA DE INSPECCIÓN. SOLO SE ADMITIRÁN CUANDO A JUICIO DE LA AUTORIDAD SE DEMUESTREN FEHACIENTEMENTE LAS RAZONES POR LAS CUALES NO SE APORTARON.
- 3.- TRATÁNDOSE DE ACTOS Y OMISIONES SUSCEPTIBLES DE REPARACIÓN POSTERIOR, SÓLO SE ADMITIRÁN LAS QUE LLEVEN A DEMOSTRAR QUE EN LA FECHA DE LA INSPECCIÓN SÍ SE CUMPLÍAN LAS NORMAS PRESUNTAMENTE VIOLADAS.
- 4.- EN CASO DE INFRACCIONES NO SUSCEPTIBLES DE REPARACIÓN POSTERIOR, SÓLO SE ADMITIRÁN LAS TENDIENTES A DEMOSTRAR QUE NO SE COMETIERON LOS HECHOS U OMISIONES MATERIA DE LA CONSIGNACIÓN EN EL MOMENTO DE LA VISITA DE INSPECCIÓN.
- 5.- LA INSPECCIÓN OCULAR SÓLO SE ADMITIRÁ CUANDO A JUICIO DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA, SE ACREDITE FEHACIENTEMENTE LA NECESIDAD DE PRACTICARLA.
- 6.- EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, QUE ES EL TEMA QUE NOS OCUPA, SÓLO SE ADMITIRÁN LOS DOCUMENTOS QUE TIENDAN A DEMOSTRAR QUE SE PRESENTARON EN TIEMPO, YA SEA EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CON LAS CLÁUSULAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 153-M DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, O UN ANEXO AL MISMO QUE YA CONTENGA CLÁUSULAS QUE REGULARIZAN EL CONTRATO DEPOSITADO, LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LAS CONS-

TANCIAS DE HABILIDADES LABORALES O LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SEGÚN SEA EL CASO, EN ATENCIÓN A LOS HECHOS U OMISIONES, MOTIVO DE LA INSTAURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

- 7.- LAS CONSISTENTES EN INFORMES A CARGO DE OTRAS AUTORIDADES, SÓLO SE ADMITIRÁN CUANDO EL CONSIGNADO DEMUESTRE LA IMPOSIBILIDAD DE PRESENTARLOS POR SÍ MISMO Y SU NECESIDAD E IMPORTANCIA.
- 8.- NO SE ADMITIRÁ LA TESTIMONIAL DE LOS TRABAJADORES O DE SU REPRESENTACIÓN SINDICAL CUANDO HAYAN RESULTADO AFECTADOS CON EL ACTO U OMISIÓN DEL INFRACTOR.

DESAHOGADAS LAS PRUEBAS SE DICTA EL ACUERDO CORRESPONDIENTE, SE DECLARA CERRADO EL PROCEDIMIENTO Y SE TURNAN LOS AUTOS PARA LA RESOLUCIÓN DEL AUTO EN QUE CONSTE ESTA DILIGENCIA, SE ENTREGARÁ COPIA AL COMPARECIENTE O, EN SU CASO, SE HARÁ LLEGAR COPIA AL INTERESADO.

#### IV. 6.5 LAS RESOLUCIONES.

LAS RESOLUCIONES QUE EMITAN LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEBERÁN CONTENER:

- 1.- LUGAR Y FECHA;
- 2.- AUTORIDAD QUE LA DICTE;
- 3.- NOMBRE Y DOMICILIO DEL CONSIGNADO;
- 4.- DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO;
- 5.- REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES DEL CONSIGNADO;
- 6.- RELACIÓN DE LAS ACTUACIONES QUE OBRAN EN AUTOS;
- 7.- DISPOSICIONES LEGALES EN QUE SE FUNDE LA COMPETENCIA;
- 8.- DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS ADMITIDAS Y DESAHOGADAS;

- 9.- CONSIDERACIONES QUE FUNDADAS Y MOTIVADAS DERIVEN DE LO ALEGADO Y PROBADO EN SU CASO;
- 10.- PUNTOS RESOLUTIVOS;
- 11.- APERCIBIMIENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS PARTES VIOLADAS; Y
- 12.- NOMBRE Y FIRMA DE QUIEN DICTA LA RESOLUCIÓN.

PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN, LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS Y LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO SE SUJETARÁN A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 994 FRACCIÓN IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

- I. LAS CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES, RAZONES PARTICULARES O CAUSAS INMEDIATAS CONSIDERADAS PARA IMPONER LA MULTA.
- II. LA ADECUACIÓN ENTRE LOS MOTIVOS CONSIDERADOS Y LAS -- NORMAS APLICABLES QUE EN EL CASO CONCRETO CONFIGUREN LA HIPÓTESIS NORMATIVA.
- III. LA GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN COMETIDA O DEL ACTO U -- OMISIÓN QUE MOTIVE LA IMPOSICIÓN DE LA MULTA.
- IV. LOS PERJUICIOS OCASIONADOS A LOS TRABAJADORES Y A LA COLECTIVIDAD, LA CAPACIDAD ECONÓMICA DEL SUJETO SAN-- CIONADO Y LA REINCIDENCIA EN SU CASO.
- V. LAS CIRCUNSTANCIAS Y RAZONES POR LAS QUE SE APLICA AL CASO CONCRETO EL MONTO DE LA SANCIÓN.

UNA VEZ DICTADA LA RESOLUCIÓN, LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS O LAS DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO, REMITIRÁN -- COPIA A LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, PARA EFEC-- TO QUE SE EJECUTE LA MULTA IMPUESTA. UNA VEZ IMPUESTA LA SAN--

CIÓN, ÉSTA NO LIBERA A LOS INFRACTORES DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ACTOS U OMISIONES QUE LA MOTIVARON, CUANDO DE LOS ACTOS U OMISIONES EN QUE INCURRIÓ EL PATRÓN, SE DESPRENDA LA POSIBLE COMISIÓN DE UN DELITO; LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS O LAS DELEGACIONES DENUNCIARÁN LOS HECHOS ANTE EL MINISTERIO PÚBLICO COMPETENTE.

#### IV. 6.6 LAS NOTIFICACIONES

LA NOTIFICACIÓN ES EL MEDIO LEGAL POR EL CUAL SE DA A CONOCER A LAS PARTES, O A UN TERCERO, EL CONTENIDO DE UNA RESOLUCIÓN JUDICIAL, PARA EFECTO DE LA RESOLUCIÓN EMITIDA EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR, SERÁN OBJETO DE NOTIFICACIÓN LAS SIGUIENTES:

- A) LOS EMPLAZAMIENTOS AL PATRÓN O AL TRABAJADOR A EFECTO DE QUE CONCURRA A LA AUDIENCIA RELATIVA AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR;
- B) LOS ACUERDOS DICTADOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR;
- C) LOS ACUERDOS RECAÍDOS EN LAS COMPARENCIAS POR ESCRITO;  
Y
- D) LA RESOLUCIÓN QUE DICTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO.

ES IMPORTANTE SEÑALAR QUE LAS NOTIFICACIONES QUE SE LLEVARÁN A CABO EN FORMA PERSONAL O POR INSTRUCTIVO, SON LAS SEÑALADAS EN LOS INCISOS "A", "B" Y "D" EXCEPCIÓN HECHA PARA LA SEÑALADA EN EL INCISO "C", QUE SE LLEVARÁ A CABO POR CORREO CERTIFICADO CON ACUSE DE RECIBO.

LAS NOTIFICACIONES DE LOS EMPLAZAMIENTOS SE LLEVARÁN A CABO EN -



DIAS Y HORAS HÁBILES, CON UNA ANTICIPACIÓN DE 72 HORAS POR LO MENOS DEL DÍA Y HORA EN QUE DEBA EFECTUARSE LA AUDIENCIA; LAS NOTIFICACIONES PERSONALES SE HARÁN EN EL ÚLTIMO DOMICILIO CONOCIDO DE LA PERSONA A QUIEN SE DEBA NOTIFICAR O EN SU CASO EN EL QUE SE HAYA SEÑALADO ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA AL COMPARECER UNA VEZ INICIADO EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR; LA NOTIFICACIÓN SE ENTENDERÁ CON LA PERSONA QUE DEBA SER NOTIFICADA O CON SU REPRESENTANTE LEGAL; A FALTA DE AMBOS, EL NOTIFICADOR DEJARÁ CITATORIO CON CUALQUIER PERSONA QUE SE ENCUENTRE EN EL DOMICILIO, PARA QUE SE LE ESPERE EN LA FECHA Y HORA QUE SEÑALE PARA TAL EFECTO.

SI LA PERSONA A QUIEN DEBA NOTIFICARSE NO ATENDIERA EL CITATORIO, LA NOTIFICACIÓN SE LE HARÁ POR CONDUCTO DE CUALQUIER PERSONA QUE SE ENCUENTRE EN EL DOMICILIO EN QUE SE REALICE LA DILIGENCIA Y - SI ÉSTA SE NEGARE A RECIBIRLO, SE REALIZARÁ POR INSTRUCTIVO QUE SE FIJARÁ EN LA PUERTA DEL DOMICILIO; EN EL MOMENTO DE LA NOTIFICACIÓN SE ENTREGARÁ EL DOCUMENTO QUE SE NOTIFICA AL INTERESADO O A LA PERSONA CON QUIEN SE ENTIENDA LA DILIGENCIA; LA DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN EN FORMA SE HARÁ CONSTAR EN EL ACTA CORRESPONDIENTE Y SURTIRÁ SUS EFECTOS AL DÍA SIGUIENTE HÁBIL EN QUE FUE REALIZADA.

#### IV...6.7 EL CITATORIO

EL CITATORIO A QUE YA NOS REFERIMOS ANTERIORMENTE, DEBERÁ CONTENER:

- I. NOMBRE Y DOMICILIO DE LA PERSONA A QUIEN SE VA A NOTIFICAR O DE SU REPRESENTANTE LEGAL, EN SU CASO;
- II. DATOS DE LA AUTORIDAD QUE ORDENA LA NOTIFICACIÓN DE QUE SE TRATE; Y

III. LA FECHA Y HORA EN QUE SE PRETENDA LLEVAR A CABO LA DI  
LIGENCIA EN EL CENTRO DE TRABAJO O EN EL DOMICILIO SE-  
ÑALADO PARA RECIBIR NOTIFICACIONES.

#### IV. 6.8 LA CEDULA DE NOTIFICACION

LA CÉDULA DE NOTIFICACIÓN DEBERÁ CONTENER:

- I. LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE SE PRACTIQUE LA NOTIFICACIÓN
- II. NÚMERO DE EXPEDIENTE; Y
- III. NOMBRE Y DOMICILIO DEL CONSIGNADO.

LA CÉDULA DE NOTIFICACIÓN PERSONAL DEBERÁ SER FIRMADA POR EL FUN  
CIONARIO QUE LA PRACTIQUE Y POR LA PERSONA A QUIEN SE LE HAGA, -  
SI ÉSTA SE NEGARE A FIRMAR, ELLO SE HARÁ CONSTAR EN EL ACTA CO--  
RRESPONDIENTE, SIN QUE TAL CIRCUNSTANCIA AFECTE LA VALIDEZ DEL -  
ACTO,

#### IV.7 LA SANCION

EL RESULTADO DE LA SUPERVISIÓN SIEMPRE DEBE SER OBTENER EL CUM-  
PLIMIENTO DEL PATRÓN A SU OBLIGACIÓN DE DAR CAPACITACIÓN Y ADIES  
TRAMIENTO A SUS TRABAJADORES; EMPERO, NO SIEMPRE SE LOGRA CON --  
UNA EXHORTACIÓN, RECORDATORIO O REQUERIMIENTO, NI CON UNA VISITA  
DE INSPECCIÓN, YA QUE EL APERCIBIMIENTO DE SANCIÓN EN OCASIONES  
NO ES CONSIDERADO POR LOS EMPRESARIOS; SINO QUE LAS MÁ S DE LAS -  
VECES RESULTA NECESARIA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES; AUNQUE LA FI  
NALIDAD DE LA SUPERVISIÓN NUNCA DEBE SER LA SANCIÓN, ÉSTA RESUL-  
TA UN MEDIO MÁ S DE SUPERVISIÓN, PORQUE ALGUNAS VECES SE TORNA NE  
CESARIO PARA LOGRAR EL CUMPLIMIENTO; POR ENDE, LA SANCIÓN DEBE -  
VERSE COMO UN MEDIO PARA LOGRAR EL CUMPLIMIENTO DEL PATRÓN, ÉSTO

QUEDA DE MANIFIESTO DESDE EL MOMENTO EN QUE EL PAGO DE LA SAN--  
CIÓN PECUNIARIA NO LIBERA AL PATRÓN DEL CUMPLIMIENTO DE SU OBLI  
GACIÓN, NI EL CUMPLIMIENTO EXTEMPORÁNEO LO EXIME DEL PAGO DE LA  
SANCIÓN, Y MÁS AÚN, DESPUÉS DE SANCIONAR AL INFRACTOR, SE LE --  
OTORGA UN PLAZO PARA QUE CUMPLA CON LAS OBLIGACIONES MOTIVO ---  
DEL PROCEDIMIENTO, CON APERCIBIMIENTO DE IMPONÉRSELE OTRA SAN--  
CIÓN POR EL DUPLO, EN CASO DE REINCIDENCIA,

CONSIDERO CONVENIENTE INICIAR EL ESTUDIO DE LA SANCIÓN CON UNA  
SERIE DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS, QUE NOS VAYAN CONDUCIENDO POR  
EL CAMINO QUE NOS LLEVE A UN FELIZ ENTENDIMIENTO DE LA MATERIA,

¿CUÁL ES EL RESULTADO AL INCUMPLIMIENTO DEL PATRÓN A SU OBLIGA--  
CIÓN DE PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES CAPACITACIÓN O ADIESTRA  
MIENTO?

ES LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES QUE DEBAN IMPONERSE,

¿EXISTE ALGUNA DISPOSICIÓN ESPECIAL PARA CUANTIFICAR EL MONTO -  
DE LA SANCIÓN EN ASPECTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO?

- A) LA CUANTIFICACIÓN DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS SE HARÁ  
TOMANDO COMO BASE DE CÁLCULO LA CUOTA DIARIA DE SALARIO  
MÍNIMO GENERAL VIGENTE EN EL LUGAR Y TIEMPO EN QUE SE -  
COMETA LA VIOLACIÓN, AL TENOR DE LO DISPUESTO EN EL AR--  
TÍCULO 992 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
  
- B) EN LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 994 DE LA LEY FEDERAL --  
DEL TRABAJO, SE ESTABLECE LA SANCIÓN ESPECÍFICA PARA -  
AQUELLOS PATRONES QUE NO ESTÁN PROPORCIONANDO CAPACITA--  
CIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EN LOS TÉRMINOS DEL CAPÍTULO III  
BIS DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE  
GÚN SE INDICA EN LA FRACCIÓN XV DEL ARTÍCULO 132 DEL --

MISMO ORDENAMIENTO, EN EL SENTIDO DE QUE SE IMPONDRÁ --  
MULTA, CUANTIFICADA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 992, -  
POR EL EQUIVALENTE DE 15 A 315 VECES EL SALARIO MÍNIMO  
GENERAL. LA MULTA SE DUPLICARÁ, SI LA IRREGULARIDAD NO  
ES SUBSANADA DENTRO DEL PLAZO QUE SE CONCEDA PARA ELLO.

- C) EN LOS CASOS DE INFRACCIONES A LAS OBLIGACIONES SECUNDA  
RIAS QUE SE IMPONEN POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A --  
LOS PATRONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIEN-  
TO, NO EXISTEN SANCIONES ESPECÍFICAS, POR LO QUE DEBE -  
APLICARSE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 1002 DE DICHA LEY,  
EN EL SENTIDO DE QUE DE CONFORMIDAD CON LO QUE ESTABLE-  
CE EL ARTÍCULO 992, POR VIOLACIÓN A LAS NORMAS DE TRABA  
JO NO SANCIONADAS EN ESTE CAPÍTULO O EN ALGUNA OTRA DIS  
POSICIÓN DE ESTA LEY, SE IMPONDRÁ AL INFRACOR MULTA -  
POR EL EQUIVALENTE DE 3 A 315 VECES EL SALARIO MÍNIMO -  
GENERAL, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LA GRAVEDAD DE LAS --  
FALTAS Y LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO.
- D) AHORA BIEN, CUANDO UN PATRÓN INCUMPLA CON VARIAS NORMAS  
EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, POR CADA  
INCUMPLIMIENTO SE LE PUEDE IMPONER UNA SANCIÓN CON BASE  
EN CUALQUIERA DE LOS PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL --  
TRABAJO ANTES SEÑALADOS, SEGÚN LA NATURALEZA DE DICHO -  
INCUMPLIMIENTO Y TAL COMO LO EXPRESA LA PARTE FINAL DEL  
ARTÍCULO 20 DEL REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIEN  
TO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR  
VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- E) EN CUANTO A LA INDIVIDUALIZACIÓN DE CADA SANCIÓN DEBE--  
RÁN TENERSE PRESENTES LAS REGLAS ESTABLECIDAS EN LOS AR  
TÍCULOS 15 Y 20 DEL REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDI  
MIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS  
POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- Artículo 15

PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LAS SANCIONES, LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DEL TRABAJO SE SUJETARÁN A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS DEL 992 AL 1006 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

- I. LAS CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES, RAZONES PARTICULARES O CAUSAS INMEDIATAS CONSIDERADAS PARA IMPONER LA MULTA;
- II. LA ADECUACIÓN ENTRE LOS MOTIVOS CONSIDERADOS Y LAS -- NORMAS APLICABLES QUE EN EL CASO CONCRETO CONFIGUREN LA HIPÓTESIS NORMATIVA;
- III. LA GRAVEDAD DE LA INFRACCIÓN COMETIDA, O DEL ACTO U -- OMISIÓN QUE MOTIVE LA IMPOSICIÓN DE LA MULTA;
- IV. LOS PERJUICIOS OCASIONADOS A LOS TRABAJADORES Y A LA COLECTIVIDAD. LA CAPACIDAD ECONÓMICA DEL SUJETO SANCIONADO Y LA REINCIDENCIA, EN SU CASO; Y
- V. LAS CIRCUNSTANCIAS Y RAZONES POR LAS QUE SE APLICA AL CASO CONCRETO EL MONTO DE LA SANCIÓN

- Artículo 20

CUANDO EN UN SOLO ACTO U OMISIÓN SE AFECTE A VARIOS TRABAJADORES, SE IMPONDRÁ UNA SANCIÓN POR CADA UNO DE LOS AFECTADOS, SI CON UN SOLO ACTO U OMISIÓN SE INCURRE EN DIVERSAS INFRACCIONES SE APLICARÁN LAS SANCIONES QUE CORRESPONDAN A CADA UNA DE ELLAS.

¿EN AQUELLOS CASOS EN QUE SE REMITAN DOS O MÁS DICTÁMENES SOBRE EXPEDIENTES QUE CONSIGNEN PRESUNTAS VIOLACIONES EN MATERIA DE -

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN CONTRA DE UN MISMO PATRÓN, POR ASENTARSE EL INCUMPLIMIENTO EN DOS O MÁS ACTAS INSPECTIVAS O EXPEDIENTES DE AÑOS DIFERENTES, SE DEBERÁ APLICAR UNA SOLA SANCIÓN O LA QUE CORRESPONDA POR CADA EXPEDIENTE?

POR CADA INCUMPLIMIENTO SE LE PUEDE IMPONER UNA SANCIÓN CON BASE EN CUALQUIERA DE LOS PRECEPTOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTES SEÑALADOS, SEGÚN LA NATURALEZA DE DICHO INCUMPLIMIENTO, - APLICANDO TAMBIÉN LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO - 20 DEL REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EN CUANTO A LA INDIVIDUALIZACIÓN DE CADA SANCIÓN DEBERÁN OBSERVARSE LOS ARTÍCULOS 15 Y EL MISMO 20 DEL PROPIO REGLAMENTO, YA TRANSCRITOS.

¿SE DEBE APLICAR UNA SANCIÓN POR CADA UNO DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS?

EN ESTE SENTIDO SE DEBE ACTUAR CONFORME A LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 15 Y 20 DEL REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

¿QUÉ CRITERIO SE DEBE APLICAR CON AQUELLOS PATRONES QUE CUMPLEN EXTEMPORÁNEAMENTE SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO?

EL CRITERIO DEBE SER APLICAR LA SANCIÓN MÍNIMA TODA VEZ QUE EL OBJETIVO PRINCIPAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR - ES INDUCIR AL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE LA MATERIA Y NO LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN.

¿CUÁNDO SE INSTAURA EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR POR VIOLACIONES EN MATERIA DE NORMAS LABORALES DE TRABAJO; SEGU

RIDAD E HIGIENE Y CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ES FACTIBLE -- EMITIR UNA RESOLUCIÓN SANCIONANDO POR LAS VIOLACIONES COMETIDAS A LAS NORMAS LABORALES Y A LOS ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE, RESERVÁNDOSE EL DERECHO DE SANCIONAR POSTERIORMENTE POR LA MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, ANTE LA FALTA DEL DICTAMEN TÉCNICO QUE DEBE EMITIR LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD?

LOS ARTÍCULOS 538 Y 539 FRACCIÓN III INCISO G) DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DETERMINAN QUE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL A TRAVÉS DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA QUE CORRESPONDA, SE OCUPARÁ ENTRE OTRAS ACTIVIDADES DE DICTAMINAR SOBRE LAS SANCIONES QUE DEBAN IMPONERSE POR INFRACCIONES A LAS NORMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO CONTENIDAS EN EL CAPÍTULO III BIS DEL TÍTULO CUARTO DE LA LEY EN MENCIÓN; A SU VEZ EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN SU ARTÍCULO 15 FRACCIÓN X DETERMINA QUE ES LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD EN COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS, LA QUE DEBE DICTAMINAR SOBRE LAS SANCIONES EN ESTA MATERIA; DE AHÍ QUE SIN DICHO DICTAMEN NO DEBE LLEVARSE A CABO EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y, EN CONSECUENCIA, MUCHO MENOS DICTARSE RESOLUCIÓN IMPONIENDO SANCIÓN ALGUNA, PORQUE SE CORRE EL RIESGO DE QUE DICHA RESOLUCIÓN SEA IMPUGNADA CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 238 DEL CÓDIGO FISCAL DE LA FEDERACIÓN.

AHORA BIEN, POR LO QUE SE REFIERE AL HECHO DE QUE EN UN ASUNTO DONDE EXISTAN VIOLACIONES MÚLTIPLES, SE DICTE UNA RESOLUCIÓN -- DONDE SE SANCIONE POR VIOLACIONES A LAS NORMAS LABORALES, POR ASPECTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE Y SE RESERVE PARA DICTAR OTRA RESOLUCIÓN HASTA QUE SE CUENTE CON EL DICTAMEN TÉCNICO, EN LO RELATIVO A LOS ASPECTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, NO ES CORRECTO POR LO SIGUIENTE:

A) INICIALMENTE SE ALTERA EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA Y ORDEN PROCESAL; Y

B) TODA RESOLUCIÓN COMO ELEMENTOS BÁSICOS DEBE TENER, CLARIDAD, PRECISIÓN Y CONGRUENCIA ENTRE LO QUE SE ESTÁ REQUIRIENDO SEA CUMPLIDO Y LO QUE SE RESUELVA, LO ANTERIOR EN ATENCIÓN A LOS ARTÍCULOS 351 DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES Y 842 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; PRECEPTOS QUE EN BASE AL ARTÍCULO 17 DEL ÚLTIMO ORDENAMIENTO CITADO, RESULTAN APLICABLES POR ANALOGÍA.

¿EXISTE ALGÚN MODELO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES A LAS EMPRESAS QUE HAN DESATENDIDO EL ORDENAMIENTO LEGAL EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO?

PARA SANCIONAR A LAS EMPRESAS QUE HAN INCURRIDO EN VIOLACIONES AL ORDENAMIENTO LEGAL EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y QUE NO HAN MANIFESTADO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD O A LA DELEGACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO DE SU DOMICILIO, HABER REALIZADO NINGUNA ACTIVIDAD RELACIONADA CON LA MATERIA, SE HA VENIDO MANEJANDO EL MODELO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES, CONSISTENTE EN LO SIGUIENTE:

EL MONTO DE LAS SANCIONES SE CALCULA CON LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:  $SANCIÓN = N_T \times M_{SM} \text{ Y } N_{SM} \times F_G \times C_T$

$N_T$  = NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

$M_{SM}$  = MONTO DEL SALARIO MÍNIMO CORRESPONDIENTE A LA REGIÓN DE ACUERDO CON LA TABULACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS



NSM = NÚMERO DE SALARIOS MÍNIMOS QUE CORRESPONDE A LA VIOLACIÓN. EN UNA PRIMERA ETAPA SERÁ DE 100 VECES EL SALARIO MÍNIMO, DEJANDO OPCIÓN A DUPLICARLO POR REINCIDENCIA.

FG = FACTOR DE GRAVEDAD; CONSTITUIDO POR EL % DE LA PONDERACIÓN DE RIESGO; % DE LA PONDERACIÓN POR UBICACIÓN DE LA EMPRESA Y POR EL % DE LA PONDERACIÓN DEBIDA A COMPLEJIDAD TECNOLÓGICA DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS.

CT = FACTOR DE CORRECCIÓN DEBIDO AL NÚMERO DE TRABAJADORES.

MODELO QUE A MI CRITERIO PRESENTA MUCHAS DUDAS EN SU APLICACIÓN; ENTRE ELLAS, EL QUE BENEFICIA A LAS EMPRESAS DE MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES, Y EN RELACIÓN AL NÚMERO DE SALARIOS MÍNIMOS NO JUSTIFICA EL PORQUÉ EL NÚMERO 100 Y NO CUALQUIER OTRO.

CUANDO EL PATRÓN NO DÉ CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN DE PRESENTAR ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, DENTRO DEL PLAZO QUE CORRESPONDA, O CUANDO PRESENTADOS DICHS PLANES Y PROGRAMAS, NO LOS LLEVE A LA PRÁCTICA, SERÁ SANCIONADO CONFORME A LO DISPUESTO POR LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 994 DEL ORDENAMIENTO LABORAL, SIN PERJUICIO DE QUE, EN CUALQUIERA DE LOS DOS CASOS, LA PROPIA SECRETARÍA ADOpte LAS MEDIDAS PERTINENTES PARA QUE EL PATRÓN CUMPLA CON LA OBLIGACIÓN DE QUE SE TRATA, DE ACUERDO A LO QUE INDICA EL ARTÍCULO 153-S.

AHORA BIEN, LOS TÉRMINOS A QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 153-S SON LOS QUE MARCAN LOS ARTÍCULOS 153-N Y 153-O, TODOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, YA SEA QUE SE TENGA CONTRATO COLECTIVO O NO SE TENGA, RESPECTIVAMENTE; EL PLAZO QUE FIJA EL ARTÍCULO 153-N ES DE QUINCE DÍAS DESPUÉS DE LA CELEBRACIÓN, REVISIÓN O PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; PLAZO QUE NOS PARECE DEMASIADO CORTO, PUES QUINCE DÍAS SERÁN INSUFICIENTES

TES PARA DISCUTIR Y PRESENTAR ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ---- ADIESTRAMIENTO QUE SE VAYAN A IMPLANTAR DENTRO DE LA EMPRESA; Y POR SU PARTE EL TÉRMINO QUE FIJA EL ARTÍCULO 153-0 ES PARA LAS EMPRESAS EN QUE NO RIJA CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, QUIENES DEBERÁN SOMETER A LA APROBACIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DENTRO DE LOS PRIMEROS SESENTA DÍAS DE LOS AÑOS IMPARES, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO, E IGUALMENTE DEBERÁN INFORMAR RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN Y BASES GENERALES A QUE SE SUJETARÁ EL FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

EN SÍNTESIS, EL INCUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN PATRONAL DE DAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES, TRAE COMO CONSECUENCIA, LA APLICACIÓN DE SANCIONES AL TENOR DE LO SEÑALADO -- EN ESTA TESIS, YA SEA POR FALTA DE CLÁUSULAS QUE ESTABLEZCAN -- LAS MODALIDADES EN QUE SE CUMPLIRÁ CON ESTA OBLIGACIÓN, EN LOS CONTRATOS LEY, COLECTIVOS O INDIVIDUALES DE TRABAJO; LA FALTA DE INTEGRACIÓN Y PRESENTACIÓN PARA REGISTRO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO; LA NO FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS; LA FALTA DE PRESENTACIÓN DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES Y MÁS AÚN, EL NO PROPORCIONAR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES EN FORMA MATERIAL, AUNQUE SE HAYA CUMPLIDO CON LAS FORMALIDADES DEL REGISTRO.

EL INCORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LOS AGENTES CAPACITADORES EXTERNOS (PERSONAS FÍSICAS, INSTITUCIONES O ESCUELAS), NO TRAE COMO CONSECUENCIA LA INSTAURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR NI LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE, SINO QUE SE LLEVARÁ A CABO EL PROCEDIMIENTO DE REVOCACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO OTORGADO PARA SU FUNCIONAMIENTO.

ES PRUDENTE SEÑALAR QUE, EN LA CUANTIFICACIÓN DE LA SANCIÓN -

PECUNIARIA, ENCUENTRA PLENA APLICACIÓN LA TESIS DEL PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO, VISIBLE EN LA P.78 DEL INFORME CORRESPONDIENTE AL AÑO DE 1974:

"MULTAS POR VIOLACIONES A LA LEY LABORAL. DEBEN IMPONERSE POR CADA VIOLACION CONCRETA Y POR CADA TRABAJADOR.- ESTE TRIBUNAL CONSIDERA QUE DEBE CAMBIAR SU CRITERIO ANTERIOR, PORQUE SI EL OBJETO DE LAS MULTAS ES, ENTRE OTROS, DISUA-- DIR A LOS PATRONES DE SEGUIR COMETIENDO INFRACCIONES; ESA FINALIDAD SE DESVIRTÚA Y LAS SANCIONES PIERDEN EFICACIA, - SI NO SE IMPONE UNA MULTA, POR CADA VIOLACIÓN CONCRETA Y - POR CADA TRABAJADOR AFECTADO, INDEPENDIEMENTE DE QUE LA MULTA SE CUANTIFIQUE SEGÚN LAS CIRCUNSTANCIAS DEL CASO. -- (AMPARO DIRECTO DA-214/74 NOBLESSE, S.A., 23 DE JULIO DE - 1974.- UNANIMIDAD DE VOTOS, PONENTE: ABELARDO VÁZQUEZ CRUZ. SECRETARIA: RAQUEL RAMÍREZ SANDOVAL.)"

POR OTRO LADO, ESTAS DISPOSICIONES JURÍDICAS SON PERFECTAS PORQUE SU SANCIÓN PERMITE EL REESTABLECIMIENTO DE LA SITUACIÓN QUE IMPERABA ANTES DE LA VIOLACIÓN. EN EFECTO, LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 153-S DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTIPULA CON MERIDIANA CLARIDAD, QUE LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES MONETARIAS ES:

"...SIN PERJUICIO DE QUE...LA PROPIA SECRETARÍA ADOpte LAS MEDIDAS PERTINENTES PARA QUE EL PATRÓN CUMPLA CON LA OBLI-- GACIÓN DE QUE SE TRATA..."

NO OBSTANTE LO ANTERIOR, EL GOBIERNO FEDERAL NO HA IMPUESTO MASIVAMENTE SANCIONES PECUNIARIAS POR INCUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITA-- CIÓN Y ADIESTRAMIENTO; SINO QUE, HA OPTADO POR ESTABLECER UNA - ACTITUD DIFERENTE ANTE LAS DIVERSAS POSTURAS PATRONALES, MEDIAN-- TE LA CREACIÓN DE UN ESQUEMA DE ESTÍMULOS FISCALES QUE CONSTA - EN EL DECRETO PRESIDENCIAL QUE APARECIÓ PUBLICADO EN EL DIARIO

OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DEL 19 DE MARZO DE 1982.

ESTE DECRETO PRESIDENCIAL PRETENDE FOMENTAR LA FORMACIÓN DE MA-  
NO DE OBRA PARA LA PEQUEÑA INDUSTRIA, MEDIANTE ACCIONES DE SOLI  
DARIDAD GREMIAL; ACERCAR A LAS GRANDES EMPRESAS A LA COMUNIDAD;  
FACILITAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE BECAS PARA HIJOS DE TRABA  
JADORES; PROPICIAR EL ESTABLECIMIENTO DE INSTITUCIONES DE CAPA  
CITACIÓN POR RAMA INDUSTRIAL; FAVORECER LA UTILIZACIÓN DE AGEN  
TES CAPACITADORES DE NATURALEZA ESTATAL O PARAESTATAL; Y FAVORE  
CER LA CREACIÓN DE CENTROS DE CAPACITACIÓN POR EMPRESA.

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

- PRIMERA.- EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DEBE QUEDAR ABIERTO A LAS INFLUENCIAS DEL MEDIO; SER EMINENTEMENTE PARTICIPATIVO Y ESTAR DOTADO DE FLEXIBILIDAD, A FIN QUE PUEDA ADAPTARSE POR SÍ Y OPORTUNAMENTE A LOS CAMBIOS SOCIALES, SIN NECESIDAD DE VARIAR SU ESTRUCTURA, DE LO -- QUE SE DEDUCE QUE DEBE SER PARTICIPATIVO, QUE PERMITA QUE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SE LLEVEN A CABO DE COMÚN ACUERDO ENTRE PATRONES, SINDICATOS O TRABAJADORES Y DEBE SER FLEXIBLE, EN RAZÓN DE QUE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A IMPARTIR A LOS TRABAJADORES SEA - EN BASE A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EM PRESAS.
- SEGUNDA.- LOS CONCEPTOS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO SON DISTINTOS, DEBIÉNDOSE ENTENDER POR CAPACITACIÓN "A LA ACCIÓN - DESTINADA A DESARROLLAR LAS APTITUDES DEL TRABAJADOR CON EL PROPÓSITO DE PREPARARLO PARA DESEMPEÑAR EFICIENTEMENTE UNA UNIDAD DE TRABAJO ESPECÍFICA E IMPERSONAL" Y POR -- ADIESTRAMIENTO A "LA ACCIÓN DESTINADA A DESARROLLAR LAS HABILIDADES Y DESTREZAS DEL TRABAJADOR, CON EL PROPÓSITO DE INCREMENTAR LA EFICIENCIA EN SU PUESTO DE TRABAJO".
- TERCERA.- LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, BAJO LAS CONDICIONES ANOTADAS EN CONCLUSIONES ANTERIORES, RESPONDERÁ A LA NECESIDAD DE CONTAR CON PERSONAL CALIFICADO PARA LA EJECUCIÓN DE LAS LABORES NECESARIAS EN LA REALIZACIÓN DE UN TRABAJO ESPECÍFICO, SIENDO ESTA CONSIDERACIÓN LA MÁS ESENCIAL, YA QUE PERMITIRÁ DOTAR A LOS TRABAJADORES DE LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y ACTITUDES, NECESARIOS PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE SU LABOR.
- CUARTA.- DEBE ENTENDERSE POR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, LOS ELEMENTOS FALTANTES PARA EL DESEMPEÑO EFI-

CIENTE DEL TRABAJADOR EN SU PUESTO DE TRABAJO, ES DECIR, SE DEBEN DETECTAR LAS FALLAS POR LAS CUALES LOS INDIVIDUOS NO CUMPLEN CON SU TRABAJO COMO ES DEBIDO Y SE DEBERÁN TOMAR EN CUENTA COMO INDICADORES PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, EL ANÁLISIS COMPARATIVO DE ACTIVIDADES; ENTREVISTAS DIRECTAS E INDIRECTAS; CUESTIONARIOS A LOS JEFES DE ÁREA Y OBSERVACIONES DIRECTAS EN CADA ÁREA DE TRABAJO.

QUINTA.- PARA QUE UN TRABAJADOR REALICE UNA LABOR ADECUADA Y EFICIENTE, NECESITA SABER QUÉ HACER, CÓMO HACERLO Y CONTAR CON LOS ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA REALIZARLO Y SOLAMENTE CUANDO SE LOGRE ÉSTO, SE HABRÁ OBTENIDO UNA CAPACITACIÓN PROPIAMENTE DICHA.

SEXTA.- EN LAS EMPRESAS CUYO NÚMERO DE TRABAJADORES Y NATURALEZA PRODUCTIVA DE BIENES Y SERVICIOS LO JUSTIFICAN, AUNADOS A CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y ECONÓMICOS, EL PLAN Y LOS PROGRAMAS PUEDEN TENER EL PERÍODO MÁXIMO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

SEPTIMA.- EL PATRÓN Y EL SINDICATO DEBEN FORMULAR Y PRESENTAR ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES PLANES Y PROGRAMAS QUE COMPRENDAN TODOS LOS PUESTOS O NIVELES EXISTENTES EN LA EMPRESA PARA QUE SE ALCANCEN PLENAMENTE LOS OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

OCTAVA.- LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEBE SIMPLIFICAR SUS TRÁMITES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA REVISIÓN Y DICTAMEN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS QUE LE SON PRESENTADOS POR LAS EMPRESAS.

NOVENA.- ES PROCEDENTE UNA REFORMA AL ARTÍCULO 393 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AGREGÁNDOSE QUE "NO PRODUCIRÁ EFECTOS DE

CONTRATO COLECTIVO, EL CONVENIO AL QUE FALTEN CLÁUSULAS - EN QUE SE ESTABLEZCAN LAS MODALIDADES EN QUE SE PROPORCIONARÁ LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO”.

DECIMA.- LA DURACIÓN DE UN PLAN NO DEBE SER MAYOR DE 4 AÑOS Y EL PERÍODO QUE ABARQUE DEBE SER CONGRUENTE CON EL NÚMERO DE TRABAJADORES, LOS PUESTOS DE TRABAJO Y EL NÚMERO Y TIPO DE CURSOS, EVENTOS QUE CONFORMAN LOS PROGRAMAS, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 153-Q, FRACCIÓN I DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO DEBIENDO TOMARSE ÉSTE COMO PLAZO PARA QUE CUALQUIER CENTRO DE TRABAJO LLEVE A CABO LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES, YA QUE ÉSTO DEBE SER PERMANENTE, EN ATENCIÓN A LOS CAMBIOS QUE SE DEN DENTRO DE LA EMPRESA Y, EN CONSECUENCIA, DEBERÁN PRESENTARSE NUEVOS PLANES Y PROGRAMAS, PARA QUE DE MANERA CONSTANTE SE SATISFAGAN LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

DECIMA PRIMERA.- CON EL FIN DE OBTENER EL MÁXIMO APROVECHAMIENTO DE SUS RECURSOS HUMANOS, MATERIALES, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS, LA EMPRESA EN PRINCIPIO DEBE ESTABLECER UNIDADES ESPECÍFICAS DE TRABAJO, PARA QUE SE DÉ ASÍ LA DIVISIÓN DEL TRABAJO, LO QUE PERMITA CONOCER LAS ACTIVIDADES QUE DEBAN DESEMPEÑAR CADA UNO DE LOS TRABAJADORES Y ALCANZAR DE ESTA MANERA LAS METAS QUE SE ESTABLEZCAN COMO POLÍTICAS, Y ADEMÁS SE DEBEN IMPLEMENTAR PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS COMO UNA NECESIDAD DE OPTIMIZAR LOS RECURSOS CON LOS QUE CUENTAN.

## BIBLIOGRAFIA

BEYER ESPARZA JORGE.- ENSAYOS PARA LA CONSOLIDACIÓN DE UN SISTEMA, EMIPRES, S.A. DE C.V. MÉXICO, 1982.

CABANELLAS GUILLERMO.- COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, BIBLIOGRAFÍA OMEBA, 1968.

CASTORENA J. JESUS.- TRATADO DE DERECHO OBRERO EDITORIAL JARIS, -- MÉXICO, 1942.

DE BUEN NESTOR.- DERECHO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, 1976.

DE LA MADRID HURTADO MIGUEL.- PLAN NACIONAL DE DESARROLLO, PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA 1983.

DE LA CUEVA MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1979.

DUCCI MARIA ANGELICA.- PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA, CINTERFUR, MONTEVIDEO 1979.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, MADRID 1970

GUIA TECNICA PARA LA FORMULACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS.- EDITORIAL POPULAR DE LOS TRABAJADORES, MÉXICO, 1979.

LOPEZ PORTILLO JOSE.- DISCURSO EN LA REUNIÓN NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD, MÉXICO 1980.



MARROQUIN QUINTANA J.- CAPACITACIÓN A TRABAJADORES, EDITORIAL GARNICA, MÉXICO 1978.

MENDEZ PIDAL JUAN.- DERECHO SOCIAL ESPAÑOL, MADRID 1956

TENA MORELOS ADOLFO.- ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO, FONDO EDITORIAL COPARMEX, MÉXICO 1979,

VIDA SORIA JOSE.- CATORCE LECCIONES SOBRE CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO, MADRID 1965.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1985.

INICIATIVA DE ADICIONES Y REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, - MÉXICO 1978.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 6ª EDICIÓN ACTUALIZADA, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 1984.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, EDITORIAL PORRUA 1983.

LEY REGLAMENTARIA DE LA FRACCION XIII-BIS DEL APARTADO "B" DEL -- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, EDITORIAL PORRUA 1986.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL (D.O. 4-MAR-1985)

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO, (D.O. 29-JUL-1985).

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO, (D.O. 26-AGOSTO-1985).

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, CUADERNOS DE DERECHO DEL TRABAJO -  
N° 3 SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL 1985.