

706
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

ELEMENTOS JURIDICOS DE LA CAPACITACION
Y EL ADIESTRAMIENTO PARA LOS
TRABAJADORES.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Javier Romo Michaud



MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1989



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.

I N D I C E

Introducción	1
Conceptos	3
Naturaleza Jurídica	12
Antecedentes Históricos	21
Finalidades de la Capacitación y el Adiestramiento	31
Legislación	41
Derecho Comparado	95
Conclusiones	108
Bibliografía	112

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

El hombre, conforme a sus exigencias de ser racional que es, debe proyectarse por encima de las funciones puramente biológicas para encontrar su realización personal. La vida en sociedad le ha impuesto ciertas esferas de actividad, en una de ellas, como trabajador, tiene el deber de superarse para alcanzar junto con su familia, mejores niveles de vida.

Todo trabajador tiene derecho a que se le proporcionen oportunidades para realizar labores de mayor calificación. Aun los expertos fueron aprendices algún día, y si han logrado la destreza, es gracias a que se les ha dado la ocasión de aprender; es precisamente el cambio de conducta basado en la experiencia, lo que constituye una lección, de la que se deriva la asimilación de nuevos conocimientos. Por ello reviste una gran importancia, que el derecho laboral se ocupe de velar por la seguridad de la legítima potestad obrera, de obtener conocimientos que permitan el perfeccionamiento de sus aptitudes y la preparación integral para llevar una vida productiva y satisfactoria, así como para un eficiente desempeño profesional en cualquier nivel de responsabilidad, y una participación consciente en la vida social, con el progreso simultáneo de sus valores espirituales, intelectuales y materiales.

El necesario fomentar la conciencia en los patrones,

sobre el beneficio que obtienen al contar con trabajadores - capacitados. A la fecha, pensamos que se ha menospreciado - el alcance de los provechosos resultados que se pueden obtener, mediante la capacitación y el adiestramiento, que si -- bien no son la panacea idflica que muchos deseáramos, sí -- constituyen una interesante opción para resolver en gran medida muchos de los conflictos prácticos, de los centros de trabajo, los cuales siempre repercuten económicamente con un im pacto gravoso. La capacitación y el adiestramiento tendrán un costo naturalmente, pero las consecuencias favorables que se derivan de ellos serán superiores a ese costo, de modo que estamos ciertos, de que jamás será vano todo esfuerzo que -- realicen: patrones, trabajadores y gobierno, por mejorar las habilidades y aumentar el potencial de la clase trabajadora.

CONCEPTOS

C O N C E P T O S

Desde el punto de vista de la lingüística descriptiva, encontramos que la palabra capacitación denota a la acción y al efecto de capacitar o capacitarse, esto no deja de ser una perogrullada, pero se ilustra mejor si ampliamos con la definición de capacitar, que es "hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa"¹, de modo que se llegue a tener destreza o maestría en lo que se hace.

De igual manera tenemos que el adiestramiento es la acción y el efecto de adiestrar o adiestrarse, o sea "hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar"² y todas las demás ideas afines a una labor de proporcionar elementos a alguien, que le permitan a través de esa experiencia llegar a perfeccionar una actividad determinada.

No existen gramaticalmente mayores diferencias entre ambos conceptos, y en el lenguaje coloquial se emplean indistintamente, pero, aunque no encontremos una disimilitud sensible con base en la lingüística, la gramática o la semántica, debido a la subjetividad de las definiciones, -

1 Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, II, pág. 252. Madrid, 1981.

2 Ibidem., I, pág. 26.

veremos que en la práctica jurídica, los especialistas les atribuyen significaciones diferentes.

Si se parte del supuesto de que "adiestrar", etimológicamente implica que la mano izquierda (comúnmente menos hábil) pueda alcanzar las perfecciones de la mano derecha, entonces relacionamos al adiestramiento con esa acción de mejora en una actividad normal.

Por exclusión, tenemos que por el contrario, la capacitación entraña la idea de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, que proyecten al trabajador hacia un nivel superior.

La legislación mexicana relativa a las instituciones que estudiamos, no establece ninguna diferencia, ni siquiera las define, solamente las presenta unidas generalmente por la conjunción disyuntiva "o", cuya función es precisamente, expresar que se trata de dos palabras con igual significado.

Para despejar tantas especulaciones, hagamos un poco de historia: La Iniciativa presidencial de 1968, empleó únicamente la palabra capacitación, pero la Cámara de Diputados, luego de discutirla, adicionó la norma diciendo ca-

pacitación o adiestramiento. La única explicación que existe sobre la adición se encuentra en el Dictamen de las --- Comisiones Unidas de la Cámara, que dice: "se modifica la fracción XV del artículo 132, para hacerla más flexible a fin de que cumpla sus objetivos de capacitación y adiestramiento en forma más expedita"³.

Por lo que parece, solamente se trata de una contingencia circunstancial, porque igualmente pudieron haber utilizado la palabra instrucción, enseñanza, habilitación o cualquier otra semejante, en vez de "adiestramiento". Como quiera que sea, son discusiones bizantinas que probablemente apasionarían a algún estudioso del barroquismo intelectual de nuestro idioma, pero nosotros nos limitamos a señalar las diferencias que encontramos en la praxis jurídica.

Antes de que se pensara en nuestro país en la capacitación o en el adiestramiento, en otras partes del mundo se aludía a la idea que encierran, bajo la denominación de "formación profesional", de la cual la Organización Internacional del Trabajo, proporcionó una breve y precisa definición en la recomendación número 87, del año de 1939: "La 'formación profesional' designa todos los medios de -- formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta forma

3 De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, II, --
pág. 84. México. 1980.

ción en la escuela o en el lugar de trabajo"4.

Desafortunadamente esta definición no nos saca de apuros, debido a la tautología que resulta, al repetir - las mismas palabras que define en el concepto, pero la - idea general se refiere a los recursos tendientes a in---crementar los conocimientos del trabajador.

La O.I.T. parte de la idea básica de que la forma ción profesional, como se le conoce en los foros internacionales aún hoy en día, es en sentido lato, un medio para obtener la realización integral del individuo en sus actividades laborales, tendiendo a procurar condiciones de vida más satisfactorias para los trabajadores de los diferentes países del mundo. La característica constante del concepto en la reglamentación internacional, ha sido, palabras más o palabras menos, la consecución de la superación individual en los procesos productivos y de servicios, con los beneficios directos para la persona, y los logros que la - sociedad en su conjunto puede recibir con la implantación de programas que desarrollan las capacidades del trabajo - humano.

En México no encontramos una definición legal, de igual forma la jurisprudencia es omisa al respecto, por lo

4 Ibidem. Pág. 83.

que acudimos al otro elemento de la trilogía fundamental de la Ciencia del Derecho, es decir, la doctrina.

El notable juslaboralista, Dr. Mario de la Cueva, nos dice: "entendemos por capacitación o adiestramiento la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las - - profesiones y oficios"⁵.

Como podemos ver, este autor no señala desigualdad, sino por el contrario, nos da una sola definición para ambas, e incluye el término enseñanza como parte primordial, pues exactamente consisten las dos en aleccionar a un trabajador, para superar la calidad de su trabajo.

Por su parte, el Dr. José Dávalos nos indica de manera muy concreta que "la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos".

"El adiestramiento consiste en enseñar, instruir al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, --

⁵ Ibidem. Pág. 82.

buscando su perfeccionamiento" ⁶. Sin lugar a dudas estas definiciones vienen a resumir la idea que prevalece en - boga para la mayoría de los juristas mexicanos, estimando que, capacitar es impartir conocimientos nuevos (teóricos o prácticos) para llegar a desarrollar una labor superior a la que se realiza normalmente y adiestrar es enseñar al trabajador, mejores métodos para optimizar su tarea, perfeccionando los resultados de esa misma.

Una opinión también muy autorizada es la del - - Lic. Jorge Hernández Satagna, quien sigue la misma corriente que acabamos de citar, para él, capacitar es "el proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica, elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña", en tanto que - - "adiestrar es actualizar los conocimientos y habilidades - del trabajador en el puesto que desempeña" ⁷.

Por último, en lo relativo a los conceptos, tenemos que la ya desaparecida "Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento", de la que trataremos más adelante, editó un glosario de términos empleados en su campo de trabajo, el cual define con validez casi oficial, por - tratarse de una unidad administrativa dependiente de la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

⁶ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, pág. 263.
México, 1985.

⁷ Hernández, Jorge. Jurídica. Núm. 15. pág. 170. México, 1983.

"Capacitación: Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo - para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de -- trabajo. Su cobertura abarca, entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo, sobre todo, a las áreas de aprendizaje cognocitivas y afectiva".

"Adiestramiento: Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de activiudades y coordinaciones de los sentidos y motoras, respondiendo, sobre todo, al área del aprendizaje psicomotriz" g.

Ambas definiciones emplean los mismos términos subjetivos que hemos venido analizando, pero al final, distinguen las áreas a las que se destina cada una, dichas áreas son tres a saber, cognocitiva, afectivo-emocional y biológica, quedando esta última omitida en las definiciones anteriores, aunque está implícita en los ejemplos que se citan, debido a que la interacción de las áreas o esferas de desarrollo de la personalidad del individuo es tan estrecha, que hace imposible separarlas.

B Idem

En resumen, pensamos, que es necesario precisar los conceptos de capacitación y adiestramiento, así como sus diferencias, por tratarse de una investigación documental; pero más allá de un escritorio, en la práctica, en las fábricas y en general en todos los centros de trabajo, se pierde la importancia de darle un nombre o dos, o llamarle de un modo u otro. Lo primordial será cumplir con la obligación legal de desarrollar el proceso en la obtención de conocimientos y perfeccionamiento de aptitudes que permitan la preparación integral del hombre para una vida productiva y satisfactoria, así como para un eficiente desempeño profesional en cualquier nivel de calificación y responsabilidad, y una participación consciente en la vida social, económica y cultural.

NATURALEZA JURIDICA

NATURALEZA JURIDICA

La fracción XIII del Apartado "A" del art. 123 - constitucional, plantea como obligación a cargo de los patrones, pero específicamente con relación a los patrones empresarios, proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. Por el contrario, en la Ley Federal del Trabajo, el art. 153-A declara taxativamente que "todo trabajador tiene el derecho a que su patrón - le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo".

Así tenemos, que las figuras jurídicas que venimos estudiando, constituyen una obligación patronal conforme a la Constitución, pero prevista en la Declaración de Derechos Subjetivos de carácter social, y la Ley Federal del Trabajo señala el segundo aspecto derivado de la condición imperatributiva de la ley, o sea el derecho del trabajador, al que corresponde una acción procesal para exigir su cumplimiento. En el art. 132 fracción XV, se le da el carácter de obligación para el patrón.

Más adelante la propia Ley, señala ciertas obligaciones a cargo de los trabajadores a quienes se imparte capacitación o adiestramiento; básicamente son tres: Asistir puntualmente a las sesiones, atender las indicaciones de los instructores, siguiendo los programas y presentar los

exámenes de evaluación de conocimientos.

Por lo que hemos visto, deducimos que la capacitación y el adiestramiento constituyen:

- a) Una obligación patronal.
- b) Un derecho del trabajador.
- c) Una obligación del trabajador.

El incumplimiento de una obligación, acarrea sanciones para el sujeto obligado, en este caso por la norma, en cuanto al patrón que no cumpla con la obligación mencionada, se establece en el artículo 994, fracción IV, de la Ley, multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general, duPLICÁNDOSE ésta, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

La Asociación Nacional de Abogados de Empresa, - - (ANADE), expidió una circular el 19 de marzo de 1978, en la que expresa que, ese tipo de sanciones violan los arts. 14 y 31 fracción IV, de la Constitución.

A juicio de la ANADE, la sanción debe ser reparatoria o represiva, pero no de ambas especies y en el caso de la Ley se concede a los trabajadores una acción colectiva

va de cumplimiento. Igualmente, la ANADE estima que no es equitativo un sistema de multas cuyo monto será variable en cada caso, en función del salario mínimo general vigente en la zona económica en que se haya producido la violación. Ello se dice, atenta en contra del principio constitucional de contribución al gasto público.

En nuestra opinión, no son del todo contundentes los argumentos anteriores y en los Tribunales no se ha estimado anticonstitucional la sanción económica ya mencionada.

Además de la multa que pueda imponerse al patrón, se hace operante el "escalafón ciego", es decir, permitir que ocupe la vacante el trabajador más antiguo, sin atender para nada a su capacidad para desempeñar el puesto de que se trate.

El jurista Euquerio Guerrero, opina que el "escalafón ciego", frena la tendencia de la Ley hacia la meta de que el más apto sea el que ocupe una vacante y hace nugatorio el derecho que tiene el trabajador a capacitarse, pues muchas veces no tiene que ver la antigüedad con la capacidad del trabajador.

Podemos decir que la obligación del trabajador a

capacitarse, es imperfecta jurídicamente, puesto que no se establecen sanciones específicas para el trabajador que no asista a los cursos o sesiones, o que no atienda a las indicaciones de los instructores, etcétera.

Para saber si se podría aplicar alguna sanción disciplinaria o rescisión, según la importancia y gravedad del caso, por parte de la empresa al trabajador y conforme a las disposiciones jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo, debemos analizar si se puede equiparar la violación de las obligaciones del trabajador, en cuanto a capacitación, con alguna de las causales de despido incluidas en el artículo 47.

La regla general impone al patrón la obligación de impartir la capacitación durante la jornada de trabajo y permite que por excepción y previo acuerdo de las partes, se lleve a cabo fuera de ella. De no presentarse el trabajador a la sesión, dentro de su jornada de trabajo se equipara a la inasistencia al trabajo; los retardos a las situaciones análogas y la desatención a las instrucciones del capacitador, con la desobediencia respecto del trabajo contratado o a la falta de probidad.

Si el incumplimiento se da en sesiones fuera de la

jornada de trabajo, la única sanción será, que el trabajador perderá la oportunidad de capacitarse, con las consecuencias que ello trae consigo, en orden a la pérdida de las oportunidades de ascenso. De igual manera perderá esas oportunidades, si no cumple con la obligación de presentar los exámenes de evaluación de conocimientos.

La obligación patronal, tiene un carácter condicional según el tratadista Néstor De Buen, porque los trabajadores deben exigir su cumplimiento. "Se trata de una situación análoga a la prevista en el artículo 387, que obliga a los patrones a celebrar Contratos Colectivos de Trabajo con el sindicato que represente a sus trabajadores. Si los trabajadores no se sindicalizan o el sindicato no reclama la firma, o reclamándola, no logra obtener el Contrato Colectivo por cualquier vicisitud en el ejercicio del derecho, la obligación patronal se habrá congelado y no se habrá producido incumplimiento alguno de la ley. De la misma manera, tampoco habrá responsabilidad patronal si, en las mismas hipótesis de conducta, los trabajadores no piden o no pueden conseguir el convenio de capacitación".⁹.

También se sujeta a una modalidad, que consiste en la obligación de capacitar y adiestrar solamente con respecto a las actividades de la propia empresa.

9 De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. II, pp.286 y 287.
México, 1981.

Las obligaciones a cargo del patrón se clasifican en simples y complejas. Las primeras tienen por objeto -- dar, hacer, no hacer y tolerar o permitir; en cambio las complejas "son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común"¹⁰. Capacitar y adiestrar constituyen una obligación compleja.

La Ley Federal del Trabajo incluye como uno de los principios básicos del artículo 3º que "es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Mario De La Cueva, haciendo gala de una retórica emotiva, opina que el derecho a la capacitación "es elemento constitutivo de la Declaración de los derechos sociales, es un derecho de y para la clase trabajadora, norma imperativa, destinada a perfeccionar el equilibrio de la justicia social en las relaciones trabajo-capital" ¹¹.

Consideramos insoslayable apuntar las diferencias que hay entre la educación que se da al trabajador y la capacitación o adiestramiento. Las más importantes para los efectos de nuestro estudio son las siguientes: La finalidad que se persigue con la educación al trabajador es académica,

10 Dávalos, José. Op. Cit., pág. 262.

11 De La Cueva, Mario. Op. Cit. pág. 83.

en tanto que, el objetivo de capacitar es íntegramente -
laboral, para efectos escalafonarios y de superación en
el trabajo.

Además, el certificado, título, diploma o equiva-
lente que recibe el alumno al finalizar un ciclo, como -
comprobante de sus estudios, es oponible a todos, - - -
("erga omnes"), así él podrá presentarlo en cualquier em-
presa y tendrá validez oficial, en función de la debida -
incorporación del centro educativo que lo expide.

En cambio, el certificado de capacitación que se
da al trabajador que concluye un programa en una empresa,
producirá efectos solamente a nivel interno, dentro de la
misma.

A mayor abundamiento, tomemos como ejemplo para -
ilustrar mejor, el caso de la secretaria que recibe un -
curso de capacitación en el manejo básico de computadoras,
obteniendo su respectivo certificado, a fin de que pueda -
ser ascendida, cuando sepa operar el nuevo ordenador que -
han adquirido en la empresa donde labora. No se podrá equi-
parar al caso del instituto que expida a un alumno que ha
cubierto los requisitos académicos, un certificado que ava-
la la instrucción que recibió, el cual podrá presentar en
cualquier centro de trabajo y sus efectos serán iguales en
todos ellos.

Lo anterior no obsta para que un trabajador reciba por concepto de capacitación y a cargo de su patrón, la instrucción de un instituto especializado que expida títulos con validez "erga omnes".

Por último, mencionaremos que la Ley Federal del Trabajo, estipula en su artículo 25, fracción VIII, que el escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener, la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado. Entonces tenemos que la capacitación y el adiestramiento, también constituyen jurídicamente una parte de las condiciones de trabajo.

ANTECEDENTES HISTORICOS

ANTECEDENTES HISTORICOS

Toda actividad humana ya sea física o intelectual, tiene un grado de complejidad y requiere de la aplicación de conocimientos, desde tomar una escoba y barrer requiere de cierta técnica, y hasta pilotear una aeronave o realizar una operación quirúrgica, implican siempre como presupuesto una preparación determinada. La capacitación coexiste con el trabajo, nace con él y adquiere variantes conforme el progreso impone la modernización de ambos.

Los pueblos de la antigüedad, cuya primera etapa - culminó con la gran civilización romana, desarrollaron el trabajo sobre la base de la habilidad y la destreza en los gremios, que alcanzaron pleno auge en la Edad Media. Así - se explica la preeminencia del maestro, poseedor del máximo conocimiento, sobre el oficial que ejecuta el trabajo - que éste le encomienda y el aprendiz que va conociendo la técnica y el arte del manejo de los instrumentos para - - transformar la materia prima en los objetos necesarios para el comercio.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial, - cobró mayor importancia en toda Europa, especialmente en Inglaterra, Francia y Alemania, donde se originó la estruc

tura político-social de la época moderna, entre otras causas, debido a la transformación de la primitiva agricultura con técnicas de cultivo y a la generación de fuentes de trabajo para obreros, resultante del crecimiento de la industria.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de la Primera República Francesa, reforzó el auge industrial al fundar la libre empresa y la libertad de concurrencia; abolió los exámenes de artesanos que frenaban el crecimiento de las fábricas y limitaban a los aprendices.

En México, luego de haber importado los modelos del viejo continente, Morelos prohibió los exámenes de artesanos, no se trataba de acabar con la capacitación, sino por el contrario, se ampliaban sus cauces para alcanzar la acelerada evolución con la creación de nuevos centros de trabajo.

Aunque no específicamente para los trabajadores, sino en general para todos los ciudadanos, se consagra en el Decreto Constitucional de Apatzingán, en su artículo 39, que "la instrucción como necesaria a todos los ciudadanos, debe ser favorecida por la sociedad con todo su poder", demostrando el interés por apoyar la preparación del pueblo, que redundaría en contar con gente más apta para el trabajo.

Luego apareció el contrato a prueba como una forma de explotación, sin generar derechos para el trabajador, - dejando en libertad al patrón de poner como pretexto la - falta de capacidad para no emplearlo de manera definitiva.

El Código Civil de 1870 incluía un capítulo destinado al aprendizaje, que con algunas modificaciones menores - se recogió en el de 1884. Posteriormente, Don Venustiano - Carranza envió en 1919 al Congreso de la Unión, un proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, el - cual ni siquiera se llegó a discutir, pero ya se refería, - en su capítulo XII, al Contrato de Aprendizaje, como un elemento híbrido entre las fórmulas tradicionales del Derecho Civil y las novedades de la legislación laboral.

La Ley del 18 de agosto de 1931, definía en su artículo 218 al Contrato de Aprendizaje como "aquél en virtud - del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida", pero como no obligaba a pagar el salario mínimo, dió pábulo a múltiples abusos. Este contrato se usó más que para capacitar a las - personas que por primera vez ingresaban a la actividad productiva o a las que cambiaban de área ocupacional, para obtener mano de obra barata y favorecer la explotación de la clase trabajadora. Así se mantuvo la situación, hasta que - la Ley actual suprimió el Contrato de Aprendizaje, cuya -

Exposición de Motivos, explica que se hizo "por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos".

Con posterioridad, hubo algunos Decretos que a continuación mencionamos, a raíz de los cuales se inició un profundo cambio:

1.- Decreto del Congreso General, del 31 de diciembre de 1956, que adiciona la fracción XXI del artículo ter ce ro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, imponiendo a los patrones la obligación de facilitar en sus respectivos centros de trabajo, y por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades. Esta disposición legal tiene implícito el derecho del trabajador capacitado y del patrón a cuya costa ha sido capacitado, para preferirlo en los ascensos, sobre cualquier otro trabajador que ostente simplemente mayor antigüedad y que no se ha esforzado en capacitarse.

2.- Decreto del 15 de mayo de 1962, modificado por el del 27 de abril de 1964, mediante el cual se crea el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial. Funda su creación el Presidente de la República, entre otros considerandos, en "que el ritmo actual del desarrollo de la in-

dustria en el país requiere con urgencia, incrementar la formación de técnicos de preparación media".

3.- Decreto del 26 de noviembre de 1963, que establece el Consejo Nacional de Fomento en los Recursos Humanos para la Industria. Es en este Decreto en el que el Presidente proclama la necesidad de corregir la desproporción entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores capacitados.

La Ley del 3 de enero de 1963, incorporada a la Ley de Ingresos de la Federación para 1964, fija el Impuesto del 1% con destino a la enseñanza media, superior y universitaria y a la capacitación técnica y profesional.

A partir de 1968, nace la tendencia de hacer notar a los patrones las ventajas de la capacitación y el adiestramiento, tales como, contar con personal mejor preparado, acabar con el escalafón ciego, dando paso al más apto, etcétera.

La Cámara de Diputados reformó el texto original de la Iniciativa Presidencial de Ley Federal del Trabajo, entre otros artículos, en el 132, fracción XV, que sentaba las bases para la capacitación y el adiestramiento. Dicha Ley vendría a entrar en vigor hasta el 1º de mayo de 1970.

El texto aprobado por el Congreso de la Unión, vigente - hasta 1978, quedó como sigue: "Artículo 132. Son obligaciones de los patronos:

XV. Organizar permanentemente o periódicamente - cursos o enseñanzas profesionales o de adiestramiento de sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del - Trabajo. Éstos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o en varios establecimientos, departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto - de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas " .

Coincidimos con el Dr. Néstor De Buen, en su opinión sobre esta fracción al estimar que: "Es evidente que una variedad tal de posibilidades constituya una solución de claro sabor patronal". "Lo real es que la obligación - resultó inocua. Sólo aquellos industriales que por su propia decisión quisieron hacerlo, establecieron reglas de - capacitación y adiestramiento generalmente por vía de con- tratación colectiva"¹².

12 De Buen, Néstor. Op. cit., II, p. 273.

Para vigilar que la obligación patronal de referencia se cumpliera cabalmente, se creó en enero de 1971, el Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los Trabajadores, dependiente de la Dirección General del Trabajo. Sin embargo, los resultados de ese órgano, se limitaron a la formación de un archivo que contiene más de 480 expedientes, en los que regularmente se anexaron programas de capacitación y comunicaciones de haber iniciado o concluido algún curso específico.

En 1975, el Secretario del ramo, decidió que el Departamento al que nos referimos, cambiara su nombre por el de: Dirección General de Organización de Recursos Humanos, pasando a depender de la Dirección General de Organización y Métodos. Como resultado de un estudio muy profundo, se creó el 10 de febrero de 1976, la Dirección General de Formación Profesional, con el objetivo principal de realizar una encuesta a nivel nacional que permitiera obtener información acerca de las necesidades de capacitación, de los recursos humanos que se destinan a ella y de las actitudes de los trabajadores y patronos sobre este fenómeno.

Luego de una titánica investigación, la Dirección General de Formación Profesional, entregó unos resultados muy reales, pero igualmente desalentadores, todos los es-

fuerzos realizados para obtener un sistema efectivo a -- nivel nacional parecían haber sido infructuosos. Había que efectuar reformas enérgicas, desde los más altos niveles. En 1977 se consideró la necesidad inaplazable, de elevar la obligación patronal de otorgar capacitación y adiestramiento a rango constitucional, para asegurar el deber patronal de contribuir a hacer efectiva, la que a partir de entonces es, "garantía constitucional".

Después de que el Constituyente Permanente aproba ra la Iniciativa Presidencial, se publicó el 9 de enero - de 1978 (entrando en vigor un mes más tarde), la modifica ción al artículo 123, apartado A de la Constitución Polí tica de los Estados Unidos Mexicanos, quedando la frac--- ción XIII, de la siguiente forma:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, - estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capa citación o adiestramiento para el trabajo. La ley regla mentaria determinará los sistemas, métodos y procedimien tos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir -- con dicha obligación;"

Para dar operatividad al mandato constitucional de nuestro tema, el Ejecutivo Federal envió un proyecto - de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Lue

go de muchos debates durante el periodo extraordinario con vocado por la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, se publicaban en el Diario Oficial del 28 de abril de 1978, las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el 1º de mayo de ese mismo año.

Las reformas mencionadas continúan vigentes a la fecha, salvo pequeñas modificaciones. A raíz de la importancia que se dió a la materia que analizamos, se creó en 1978 la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, (UCECA), pero desapareció por reforma de la Ley en 1983.

Así llegamos hasta nuestros días, en cuanto a la historia de la capacitación y el adiestramiento, los hechos posteriores que tengan que tratarse, serán expuestos como parte de otro capítulo, en las condiciones actuales de la legislación al respecto.

FINALIDADES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

En una relación de causa-efecto, teniendo en el primer elemento a la capacitación y al adiestramiento, descubrimos que el segundo, no se distingue con mucha precisión. En otras palabras, aunque se sabe que los resultados de la capacitación y el adiestramiento, son benéficos, no se delimitan fácilmente todas las consecuencias favorables que se derivan de ellos.

Toda actividad humana que entraña una conducta volitiva, tiene una finalidad; muchas veces sólo conociendo exactamente esa finalidad, es que se pueden justificar y entender ciertas conductas. La capacitación y el adiestramiento no son la excepción, indudablemente, todo el esfuerzo que implican no debe ser vano, sino que debe culminar, tener consecuencias específicas.

La finalidad que se atribuye a nuestro objeto de estudio, es muy diversa y probablemente, por esa razón es que hay tanta disimilitud en los conceptos, tantos enfoques y tan distintos. Naturalmente, no será el mismo punto de vista el del patrón, que el del trabajador, pero el equilibrio que la ley debe procurar entre los grupos de intereses, es vital para el armónico desarrollo de las relaciones de trabajo; la legislación debe recoger el sentir nacional, tomando en cuenta los enfoques de todos los sectores sociales,

pero la postura que adopte será la piedra angular de la concordia y la equidad, así como el adecuado funcionamiento de las instituciones jurídicas y entre ellas, la capacitación y el adiestramiento.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra, como ya hemos señalado en su oportunidad, la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, pero reserva a la Ley Reglamentaria, el detalle de los pormenores, inclusive, determinar el objetivo que se persigue.

El artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo estipula: "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;".

Esta fracción se refiere básicamente al adiestramiento; hace énfasis en un aspecto fundamental, el de mantener al día al trabajador; actualizarlo es, tenerlo al tanto de las novedades. El progreso científico impone cambios constantes a un ritmo acelerado, el trabajador debe conocer los avances tecnológicos--

cos en lo relativo a su actividad, de acuerdo con los recursos materiales con los que cuenta en su centro de trabajo. La modernidad envuelve al hombre en una carrera presurosa, por no quedarse atrás en la aplicación de los nuevos descubrimientos a los procesos productivos. La importante palabra "tecnología", es mencionada en la Ley Laboral; la fundamental participación de empleadores y obreros permite que mediante la capacitación y el adiestramiento, el país se modernice y pueda competir en esa gran carrera universal.

La fracción II, señala: "Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;".

Como concluimos al señalar en capítulos anteriores, el conocimiento que tiende a proyectar a un trabajador hacia un puesto de mayor responsabilidad y superior en jerarquía, - constituye fundamentalmente la capacitación; es decir, que al igual que a un recipiente con una capacidad determinada, se le da mayor espaciosidad para contener una cantidad superior, al trabajador se le da una capacidad que no tenía, para desempeñar una labor con un grado escalafonario preponderante.

La tercera fracción del artículo citado, nos dice -- que otra finalidad que se persigue, es "prevenir riesgos de -- trabajo;".

Se ha repetido inveteradamente a través de generaciones, una frase muy familiar, una amenaza lapidaria y sentenciosa que dice, "Todo en la vida tiene riesgos". La prudencia y la mesura, disminuyen la probabilidad de que el riesgo se convierta en un hecho desagradable. En relación con la capacitación y el adiestramiento, otra importante finalidad que deben cumplir, es reducir la probabilidad de que el trabajador sufra un accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo de su labor.

Muchos accidentes de trabajo, tienen su origen en la falta de instrucción sobre el manejo de maquinaria, equipo de seguridad, etcétera.

Los resultados de un accidente de trabajo son siempre muy lamentables, en ocasiones pueden llegar a producir la muerte del trabajador. En este sentido, entendemos que la falta de capacitación y adiestramiento del trabajador, que produce un accidente de trabajo, es negligencia del patrón, que desgraciadamente en la práctica se da con mucha frecuencia y generalmente menoscaba la salud del operario, a veces de manera definitiva. Por lo que estimamos, que si es grave el supuesto del patrón que no cumple con su obligación de capacitar al trabajador, en los casos en que su incumplimiento expone imprudentemente a éste, a sufrir algún accidente de trabajo que le cause le-

siones e incluso la muerte, se hace imperdonable la falta de capacitación. Como es imperdonable también, que no se señale en la ley, alguna sanción rigurosa para este caso en especial.

Dicha sanción podría consistir en nuestra opinión, en que el trabajador o sus beneficiarios, recibieran una indemnización complementaria a cargo del patrón, igual a la que le correspondería por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social. La hipótesis normativa a la que se aplicaría, podría ser, para el caso del trabajador que sufra un accidente de trabajo, como consecuencia del incumplimiento del patrón, a su obligación de proporcionar capacitación al trabajador, o cuando aún proporcionándola, ésta, fuera deficiente o cuando no se apegara a los programas de la empresa y por esa causa sucediera el accidente de trabajo.

"IV. Incrementar la productividad".

Aunque posteriormente haremos una disquisición más profunda, diremos que, en buena medida la falta de productividad ha costado a México un sensible rezago económico en las últimas décadas.

Ser más productivo, es incrementar el rendimiento de una labor mediante el empleo de mejores métodos de trabajo, es, en pocas palabras, hacer más con lo mismo, o con menos si es posible.

Puede entenderse también, como el utilizar al máximo y de la mejor manera los recursos materiales (materia prima) y el esfuerzo de los recursos humanos (trabajadores) de los que se dispone. Todo ésto, también es posible que se logre a través de la capacitación y el adiestramiento.

"V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador!"

Esta última fracción del artículo 153-F, es una especie de "cajón de sastre", para guardar todo lo que pudiera parecerse y que no cupiera en otro lado. Como último recurso, podría decirse que por analogía, y por eso se aclara: "En general", - - cualquier conocimiento que reciba un trabajador, mejora sus aptitudes.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo, considera como fines de la capacitación y el adiestramiento dos aspectos básicos, uno individual y otro colectivo, al estimar que se busca: "Proporcionar al individuo en sí mismo, una alternativa de vida más decorosa y con mayor apego a sus anhelos de progreso profesional, y a la sociedad una concepción mejor elaborada de las relaciones económicas, que le permita lograr la satisfacción de las necesidades esenciales de sus componentes con mayor aptitud"¹³. Ciertamente, las repercusiones mediatas de la realización de una labor, cuando se ha recibido el acervo de conocimientos necesarios, que faculte debidamente a quien la realiza, le producirá un beneficio personal, pues su aportación a la sociedad le será remunerada de mejor manera, y el efecto colectivo al multiplicar este fenómeno a la generalidad de trabajadores en un país, hace que se desarrollen constante y ágilmente las relaciones económicas con un beneficio social.

Los países que integran la Comunidad Económica Europea (C.E.E.), tienen estructuras económicas semejantes y entre muchos otros acuerdos, han convenido en la necesidad de uniformar sus criterios de formación profesional. El 2 de abril de 1963, suscribieron el Tratado de Roma sobre las "Directrices generales para una política común en la formación profesional". El artículo 128 de dicho Tratado señala los siguientes objetivos:

13.- REMOND, Oscar, La Idea de la Formación Profesional en la O.I.T., pág. 27. México, 1979.

"Una formación profesional sobre la base de la educación general básica escolar, conformada de tal manera que fomentase el desarrollo armonioso de la personalidad y tuviese en cuenta las exigencias del progreso técnico, los nuevos métodos de producción y el desarrollo socioeconómico.

La posibilidad de que todos pudiesen adquirir los conocimientos especiales para una profesión determinada, al nivel máximo en cada caso posible, proporcionando, además, en ese proceso formativo el desarrollo espiritual y moral, la educación cívica y la educación física, especialmente en los jóvenes"14.

Como podemos advertir, se entrelaza a la formación profesional con el proceso educativo en las escuelas, lo cual resulta verdaderamente interesante, ya que desde el inicio de la educación académica, se prepara a los alumnos para su adaptación cuando llegue el momento, de integrarse a los centros de trabajo. Además, resulta novedoso también, que una norma prevea como finalidad de la formación profesional, un aspecto tan subjetivo como lo es el desarrollo de valores espirituales, la moral y la educación cívica.

En las conclusiones finales del presente trabajo, propondremos ciertos objetivos que también se pueden lograr

14.- MARTINEZ, Jesús, El Proceso de la Formación Profesional en el Mundo, pág. 20, México, 1980.

a nuestro juicio, a través de la capacitación y el adies-
tramiento.

LEGISLACION

ASPECTO INTERNACIONAL

La capacitación y el adiestramiento, han sido objeto de veintiún recomendaciones y cinco convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

Los Convenios tienen el carácter de tratados internacionales sujetos a la ratificación individual de cada país. No existe la obligación por parte de los Estados que pertenecen a este organismo, de ratificar un convenio, pero si lo hacen, deben informar periódicamente a la O.I.T. sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en esos cuerpos normativos. En México, el órgano facultado con base en la Constitución, para contraer obligaciones internacionales es la Cámara de Senadores, que solamente ha aprobado uno - de los cinco convenios mencionados; se publicó el 24 de diciembre de 1978 en el Diario Oficial, el "Convenio sobre orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos" que se encuentra vigente y rige de conformidad también, con el artículo 133 constitucional y el 6º de la Ley Federal del Trabajo.

Este Convenio tiene el número 142 dentro de la O.I.T. y fue creado el 4 de junio de 1975, al celebrarse la 60a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo; allí, los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, decidieron que las diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos revistieran la forma de un instrumento nor

mativo novedoso.

El Convenio presenta una modificación del concepto de "formación profesional" que se venía manejando, aceptándola ahora como un proceso de aprendizaje que debe ser proporcionado al trabajador durante toda su carrera, organizando la formación inicial con sistemas de formación complementaria según lo vayan requiriendo los avances técnicos que se presenten durante la vida profesional.

Las políticas y programas que el Convenio pretende que se adopten, deben ayudar a estimular a las empresas a aceptar la responsabilidad que tienen de formar a sus trabajadores, es decir, capacitarlos y adiestrarlos. Se dispone que deben asegurarles un empleo productivo; promover y desarrollar su espíritu creador, protegerlos contra el desempleo y alentarlos igualmente y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades sociales.

Por otro lado, el Convenio obliga a los países que lo ratifican, a que amplíen, armonicen y adopten gradualmente sus sistemas de formación profesional de manera que cubran las necesidades permanentes de los jóvenes y adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad industrial y a todos los niveles de calificación (jerarquía escalafonaria).

En cuanto a las recomendaciones, podemos decir que - éstas, no revisten la exigencia de una ratificación formal, pero deben darse a conocer a las autoridades legislativas, para - que sirvan de marco de referencia, ya que son documentos que - complementan y detallan las disposiciones de los convenios. Las recomendaciones deben ser tomadas en cuenta cuando los legisladores lo estimen pertinente, pero su observancia se sujetará a que se sigan las formalidades jurídicas que sean necesarias, - para que se adopten como parte del contexto legislativo de un país. Así pues, quedan, como su nombre lo indica, como "recomendaciones", sugerencias o consejos solamente.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTDOS UNIDOS MEXICANOS

Como ya se explicó en el capítulo histórico de la presente tesis, la Carta Magna fue reformada a principios de 1978, en su artículo 123, fracción XIII del apartado "A", el cual dice a la letra:

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

Estos renglones que hemos citado, podemos dividirlos en dos partes, la primera que consagra como una garantía social en la Ley Fundamental, la obligación patronal de capacitar o adiestrar a los trabajadores. La segunda parte, solamente promete que la Ley de la materia detallará las particularidades necesarias para cumplir la primera.

Analizando así, fríamente, no parece una cosa de otro mundo el párrafo mencionado; pero entonces, ¿En dónde estriba su gran importancia? Simple y sencillamente en el rango constitucional que asegura que se trata de una política definida, de un baluarte que se edifica sobre una sólida cimentación, que re

presenta un terreno ganado por el sector obrero, en medio de ese mar de ambigüedades e injusticias que imperan desgraciadamente aún, en las relaciones laborales.

Pero, por sí solo no constituye un éxito rotundo, - sino que todavía queda el reto de lograr que cobre realidad - en la práctica del derecho laboral, a través de una adecuada reglamentación en la Ley Federal del Trabajo y de su aplicación cabal, conforme al espíritu del legislador que representa a todos los ciudadanos, tanto a ricos como a pobres, a patrones y a trabajadores e incluso a gobernantes y a gobernados; tomando en cuenta las condiciones políticas, sociales, culturales, económicas, comerciales y demás.

Por estas últimas consideraciones, son también igualmente importantes las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo sobre nuestro tema de estudio.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, que es reglamentaria del artículo 123, Apartado "A" de la Constitución, trata directamente de la capacitación y el adiestramiento en varios apartados.

El artículo 3º establece en su último párrafo, como parte de los Principios Generales de la Ley que:

"Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores"

Este párrafo es una adición que se hizo a la Ley, como parte de una serie de reformas que se publicaron en el Diario Oficial el 26 de abril de 1978.

Pensamos que esta adición al artículo 3º no es del todo afortunada, pues su casi poética redacción particulariza uno de tantos derechos laborales que no deja de ser fundamental, en el apartado que declara la filosofía general de la Ley. El Dr. Mario De La Cueva, explica con mucha razón:

"¿Habrán pensado los autores de la reforma que las normas sobre la capacitación y el adiestramiento, cuyo valor social, económico y jurídico es incuestionable, representan un interés social por encima del que corresponde a los salarios -

mínimos, a la jornada de trabajo, a la protección de la madre trabajadora, y a los menores o a la promoción de la política habitacional? Una adición al artículo tercero como -- principio general que dijera que las normas e instituciones -- laborales poseen el más alto interés social, habría completado la grandeza y belleza del precepto, en lugar de crear una distinción ostentosa" 15.

En otras palabras, ¿Qué acaso, todos los valores -- jurídicos que menciona el Dr. De La Cueva y muchos más, no son también de interés social? Por supuesto que sí lo son, por -- eso propone una fórmula amplia en la que cupieran todos ellos, lo cual hubiera sido más correcto en una declaración de princi pios generales.

El artículo 25, fracción VIII del mismo ordenamiento señala:

"Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas estable-

15 De La Cueva, Mario. Op. cit., II, pág. 84.

cidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta -- Ley:"

Las condiciones de trabajo se deben conocer de ante mano en una relación laboral; aunque pueden ser modificadas - posteriormente a petición del trabajador o del patrón en cier tos casos según el artículo 57.

Ya mencionamos en su oportunidad, que el artículo - 132, fracción XV de la Ley, señala como obligación del patrón: "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III Bis de este Título;"

Estimamos que es apropiado, que conforme a la técnica legislativa y siguiendo los términos de la disposición constitucional que alude a la capacitación y al adiestramiento, se reafirme en el catálogo de obligaciones de los patrones la que delimita la fracción mencionada, ya que además es una manera de "curarse en salud", para prevenir posibles problemas que pudie ran resultar al interpretar la Ley para aplicarla.

La parte medular de las reformas que se hicieron a - la Ley en lo relativo a nuestra materia de estudio, se encuentra en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley, com-- prende 23 artículos que van del 153-A al 153-X; aunque algunos de ellos no se conservan como surgieron originalmente, nosotros limitaremos a analizarlos tal y como se encuentran en vi--

gor hasta esta fecha.

"Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo; por el patrón y el sindicato o sus trabajado-res y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social!"

Este artículo se relaciona con varios puntos, sobre los que ya hemos opinado, tales como los conceptos, la naturaleza del derecho obrero que representan y los fines que se - persiguen, por lo que sería ocioso repetirlos en esta parte.- Sólo cabe mencionar que lo que haya que decir, sobre los pla-nes y programas a los que hace alusión, se comentará más ade-lante en el artículo específico.

"Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo - anterior les corresponde, los patrones - podrán convenir con los trabajadores en - que la capacitación o adiestramiento - - se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente

te contratados, instituciones, escuelas u ganismos especializados, o bien mediante - adhesión a los sistemas generales que se - establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En - caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas!

Como se puede observar, es muy amplio el espectro de variantes mediante las cuales se puede llevar a cabo el cumplimiento de la obligación patronal, contenida en el artículo - - 153-A. Estimamos que la flexibilidad que revela este precepto es muy saludable, debido a que permite que el patrón pueda cumplir con facilidad, sin importar la manera que él escoja para hacerlo.

El artículo 153-C, previene: "Las institu-- ciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social!"

Con esta disposición, se procura mantener un control sobre las escuelas que presten el servicio a los patrones, de capacitar y adiestrar a sus empleados, mediante el pago de una cantidad convenida; por un lado, para comprobar la veracidad -

de que se está cumpliendo realmente con la obligación y por otro, para supervisar que el personal docente, así como los programas son adecuados. El artículo 153-P, señala los requisitos para obtener el registro que se menciona.

En el artículo 153-D, se ordena que:

"Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada"

Con este artículo se complementa la elasticidad de la Ley, en cuanto a la manera de impartir los cursos por parte de las empresas y de las escuelas o instituciones que prestan el servicio. Lo más importante es alcanzar el objetivo de capacitar o adiestrar, sin tomar en cuenta los pormenores - - accesorios de los programas.

"Artículo 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, - deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, - atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán im-

partirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña; en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

En cuanto al horario en el que se debe impartir la capacitación y el adiestramiento, la Ley consigna una regla general en este artículo, en el sentido de que se lleve a cabo durante la jornada de trabajo.

Esta regla general que señala como norma que preferentemente se debe capacitar durante la jornada, tiene una justificación lógica de gran contundencia: Si la materia sobre la cual se capacita o adiestra es la normal actividad de trabajo, o está íntimamente ligada a ésta, entonces lo ideal es que la instrucción sea práctica, con la maquinaria, herramienta y equipo en general, que cotidianamente emplea en su labor el trabajador.

Toda regla tiene excepciones que la ponen a prueba: tal como se desprende de la correcta traducción del proverbio latino: "exceptio probat regulam", del cual muchos hacen la ilógica interpretación de que "la excepción prueba la regla", lo que viene a ser un absurdo, ya que repetimos, la excepción pone a prueba la regla, y no la confirma.

En este caso, se previenen dos excepciones, a la regla general del horario para impartir capacitación o adiestramiento.

En opinión de Mario de La Cueva, la primera excepción que menciona el artículo 153-E, es contraria a la naturaleza imperativa de las normas de trabajo; ya que con ella se "regresa a la era de los pactos individuales, que necesariamente -- beneficiarán al patrono, pues en tanto obtiene la energía de trabajo de ocho horas, el trabajador tendrá que destinar parte de su tiempo libre a la capacitación"¹⁶.

Esta aserción es muy cierta, pero igualmente radical. Pensamos que la negociación que preve la Ley no es necesariamente inconveniente para el trabajador, no al menos en todos los casos. Si la naturaleza de la materia sobre la cual se debe capacitar o adiestrar exige de un horario especial, fuera de la jornada de trabajo, será benéfico un acuerdo del trabajador y el patrón, entendiendo que la disposición de ambos para que se dé la capacitación o el adiestramiento en horas extra-jornada, producirá resultados provechosos para ambos.

La segunda excepción, que dispone el artículo en estudio, sobre la capacitación en actividad distinta a la de la ocupación que desempeña el trabajador, estimamos que es equitativo que éste corresponda con el esfuerzo de capacitarse en horas de su tiempo libre.

16. Ibidem, II, pág. 85

Por último, con relación a este tema, sólo nos queda reiterar que la Ley contempla diversos supuestos y soluciones acordes a la flexibilidad y condescendencia que ya hemos mencionado.

El artículo 153-F, trata sobre la finalidad que se persigue con la capacitación y el adiestramiento, cuyo análisis detallado lo hicimos en el capítulo relativo al tema, por lo que ahora solamente lo transcribimos.

"Artículo 153-F. 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;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

El siguiente precepto nos dice:

"Artículo 153-G. Durante el tiempo que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, - prestará sus servicios conforme a las - condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos"

Esta disposición no encierra grandes conceptos jurídicos, podría decirse que se trata de una prescripción de trámite, pero que no podía faltar.

Debe quedar claro que un trabajador de nuevo ingreso genera todos sus derechos normales desde el inicio de la - relación laboral, aun cuando se le esté capacitando previamente para el desarrollo normal de su trabajo. Por lo que un patrón no podrá esgrimir el hecho de que el trabajador esté en período de capacitación inicial, para abstenerse de pagar el salario o restringirle algún derecho.

"Artículo 153-H. Los trabajadores a - quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos".

El carácter imperatitivo de las normas jurídicas consiste en que a toda obligación corresponde un derecho y viceversa. Si bien la capacitación y el adiestramiento son derechos de los trabajadores, también contienen ciertas obligaciones que la Ley les impone.

Al tratar de la naturaleza jurídica de las dos figuras de estudio, expusimos las consecuencias que produciría el desacato de las tres obligaciones específicas que se consideran en este artículo.

"Artículo 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación

y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y su gerirán ~~las~~ medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas!

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, son el primer organismo que entra en contacto con los asuntos relativos a la materia que estudiamos, desde un nivel doméstico, ya que su integración se hará en cada empresa de manera bipartita y paritaria, con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

Sin embargo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá intervención mediante la Dirección General de Capacitación y Productividad, a la cual deberá informar cada empresa, sobre la constitución y bases a que se sujetará el funcionamiento de dichas comisiones.

Las funciones que la Ley confiere a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, se esquematizan de la

siguiente manera:

1.- Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

2.- Sugerir las medidas tendientes a perfeccionar el sistema y los procedimientos.

3.- Determinar las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Sobre la intervención de las autoridades laborales, el siguiente precepto dispone:

"Artículo 153-J. Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores"

Entre las comisiones a nivel empresarial y la Secretaría del Trabajo, la Ley preve la constitución de entidades intermedias, que auxilian a esta última. Dichos organismos son los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramien

to:

"Artículo 153-K. 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.

Estos Comités tendrán facultades para:

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

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

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

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

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

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

"Artículo 153-L. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como -

las relativas a su organización y funcionamiento"

Las funciones de los Comités son muy claras en la Ley. Su relación con las autoridades estatales se tratan en artículos posteriores.

"Artículo 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, 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.

Este artículo guarda estrecha relación con el 391, que previene:

"El contrato colectivo contendrá:"

"VII. Las cláusulas relativas a la capa-

citación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;"

"VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;"

La fracción VII, del art. 391 y el primer párrafo del 153-M, no presentan problema alguno, ya que tratan de la capacitación y el adiestramiento de los TRABAJADORES. Pero la fracción VIII del art. 391, da la posibilidad de un conflicto práctico, ya que se habla de "quienes vayan a ingresar a laborar", éste es el caso de los ASPIRANTES. Al igual que el segundo párrafo del artículo 153-M, que trata de "quienes pretendan ingresar a laborar?"

La presencia de aspirantes en el lugar de trabajo, durante la jornada, para recibir capacitación presenta la eventual facilidad de que se den algunos problemas, tales como:

La falta de pago a los aspirantes que indefinidamente prestan sus servicios, mientras que se capacitan y cuya actividad produce beneficios económicos al patrón, así como la falta de inscripción en el régimen del Seguro Social, o bien

el pago de cantidades inferiores al Salario Mínimo. La falta absoluta de estabilidad y la autoritaria decisión unilateral del patrón para contratar o no al aspirante. La falta de protección en caso de que sufra un accidente durante la capacitación, sin ser trabajador, etcétera.

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

Este artículo, deja clara la obligación patronal de presentar ante la autoridad laboral competente, los planes y programas mencionados, para su aprobación. Actualmente el organismo de la Secretaría del Trabajo al cual corresponde dicha actividad es la Dirección General de Capacitación y Productividad. La violación de este precepto puede tener como consecuencia la aplicación de sanciones que van de 3 a 315 veces el salario mínimo general, conforme al artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Con esta disposición se complementa el art. 153-N, pero ahora en el caso de empresas sin contrato colectivo, señalando una periodicidad semejante a la que correspondería - más o menos a una revisión de contrato colectivo. Este supuesto es sumamente útil en empresas pequeñas y aquéllas en las - que no se ha formado un sindicato que es requisito previo para celebrar un contrato colectivo.

Los siguientes cuatro artículos, establecen los por menores de los registros de instituciones, programas e ins-tructores que controla la Secretaría del Trabajo.

"Artículo 153-P. El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que 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 dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando -

se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga".

"Artículo 153-Q. Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y - 153-O, deberán cumplir los siguientes - requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el -- adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,

VI. Aquéllos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el "Diario Oficial" de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas"

"Artículo 153-R. Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, -- aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados"

"Artículo 153-S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presen-

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

Casi a manera de reglamento, los próximos cuatro artículos detallan minuciosamente todo lo relacionado con los exámenes de capacitación, las constancias de habilidades y los certificados, diplomas títulos, etcétera.

"Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capaci

tación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539"

"Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documental^{do}mente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

"Artículo 153-V. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestra---
miento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación o Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto?

"Artículo 153-W. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento - de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos - en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

En cuanto a las acciones procesales, derivadas de conflictos de capacitación o adiestramiento, se dispone:

"Artículo 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo"

El artículo 892, de la Ley, dentro del capítulo -- XVIII, de los procedimientos especiales, indica:

"Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos.....". Marcando una lista entre los que se encuentra el 153-X. Por lo que, el procedimiento especial será la vía para resolver en Tribunales los conflictos de intereses que se desprendan de la aplicación de las disposiciones legales de capacitación y adiestramiento.

Hasta este artículo concluye el paquete de disposiciones contenidas en el Capítulo III bis, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, denominado "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores".

Más adelante previene la propia Ley otras determinaciones dispersas conforme al tema con el que se relacionan. El artículo 159 dice en su segundo párrafo:

"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....."

Esta resolución restringe el "escalafón ciego", dando paso a la provechosa recompensa para el trabajador que

se ha capacitado y obtenido su constancia de habilidad laboral, considerando también pero como un punto secundario la antigüedad. No basta que un trabajador lleve más tiempo que los demás laborando en una actividad dentro de la empresa, - deberá demostrar que tiene la aptitud necesaria para ascender.

El tercer párrafo del mismo artículo estatuye:

"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"

Solamente en el caso de incumplimiento del patrón a la obligación de capacitar, procederá la ocupación de la - vacante por el trabajador con más antigüedad, aunque pensamos que no es lo ideal, la Ley debe dar una solución para este supuesto y probablemente en estos casos el "escalafón ciego" es lo más equitativo, ya que el incumplimiento del patrón no debe repercutir en perjuicio del trabajador.

El artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo prescribe ciertas obligaciones especiales para los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años, y de una manera casi ociosa aclara, para no dejar lugar a dudas, algo

que nos parece demasiado obvio, en la fracción IV. Propo-
cionarles capacitación y adiestramiento en los términos de
esta Ley;"

Anteriormente hablamos de las cláusulas que deben
incluirse sobre capacitación y adiestramiento, en los con-
tratos colectivos de trabajo, según se determina en el artí-
culo 391; de manera análoga, el numeral 412 de la Ley, dis-
pone como parte del contenido de los contratos-ley:

"V. Las reglas conforme a las cuales se -
formularán los planes y programas para la
implantación de la capacitación y el adies-
tramiento en la rama de la industria de -
que se trate;"

En el Título Once de nuestra Ley, se trata de las
autoridades del trabajo y servicios sociales, y en su Capí-
tulo Primero, que contiene las disposiciones generales, di-
ce a la letra:

"Artículo 523. La aplicación de las nor-
mas de trabajo compete, en sus respecti-
vas jurisdicciones:"

"V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capa-
citación y Adiestramiento;"

Dentro del mismo Título, el Capítulo IV, detalla las particularidades de esta autoridad del trabajo:

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

I. Estudiar y promover la generación de empleos;

II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

III. Organizar, promover y supervisar - la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y

IV. Registrar las constancias de habilidades laborales".

"Artículo 538. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento es tará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de - las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior".

"Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del

Trabajo y Previsión Social correspondan las siguientes actividades:"

"III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las institu--

ciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B.

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;

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

i) En general, realizar todas aquellas -

que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia"

"IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancia - relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y
- b) En general, realizar todas aquéllas - que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia"

Estos minuciosos artículos parecen por lo específicos, un pequeño reglamento, formalmente contenido en la Ley.

Además de la lógica participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cuanto a lo que se ha señalado hasta ahora, cabe destacar que también debe actuar coordinadamente con la Secretaría de Educación Pública, como lo menciona el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con el capítulo IV del Título once, ya citado. - Particularmente para la implantación de los programas o planes y para la expedición de certificados.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Para determinar la Competencia Constitucional de las autoridades del trabajo, el precepto 527, nos dice:

"La aplicación de las normas de trabajo corresponden de a las autoridades federales, cuando se trate de:"

"II. Empresas:" Párrafo segundo del inciso 3:

"También corresponderá a las autoridades - federales la aplicación de las normas de - trabajo en los asuntos relativos a....."
"... obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de - de sus trabajadores...".

Concluimos entonces que la autoridad del trabajo competente para la aplicación de normas relativas a capacitación y adiestramiento, es la federal en principio, pero - el siguiente precepto, el 527-A, señala que las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales para los casos de las empresas que estén sujetas a su jurisdicción.

Estas autoridades de las Entidades Federativas están obligadas, con base en la fracción II del artículo 529, a participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento. También tienen el deber, según la fracción IV del --

mismo artículo, de reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, además de intervenir en la ejecución de las medidas que se tomen para sancionarlos.

Deben coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento y auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales, esto con base en las fracciones V y VI, respectivamente.

La Ley previene cómo se integran los Consejos Consultivos en los preceptos 539-A y 539-B, a nivel Federal y Estatal respectivamente:

"Artículo 539-A. Para el cumplimiento de - sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco - miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales, 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; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría, y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo.

"Artículo 539-B. Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesora

rada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 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.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patronos en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos"

También con relación a Capacitación y Adiestramiento, el artículo 539-C determina que las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con los artículos 527-A y 529, los cuales puntualizan la competencia de las autoridades del trabajo.

Para cumplir con el auxilio que las autoridades de las Entidades Federativas, (artículo 527-A), deben prestar en cuanto a la aplicación de normas de trabajo referentes a capacitación y adiestramiento, se estatuyen en el numeral 529 los siguientes deberes de dichas autoridades de los Estados:

"II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;"

"IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten pa-

ra sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;"

"V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;"

"VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales;"

En caso de conflictos laborales con demandas de capacitación y adiestramiento que conozcan las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, nos dice el artículo 699 de la Ley que:

"... será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción"

En este supuesto, continúa el mismo artículo:

"... la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de -

los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley".

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento es coordinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión social, a través de la unidad administrativa denominada: "Dirección General de Capacitación y Productividad" esto se encuentra dispuesto por el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe realizar ciertas actividades conferidas por el artículo 539 fracciones III y IV.

"III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar

Comités Nacionales de Capacitación --
y Adiestramiento, en aquellas ramas in-
dustriales o actividades en que lo juz-
gue conveniente; así como la fijación -
de las bases relativas a la integración
y funcionamiento de dichos Comités;

c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en
relación con cada rama industrial o ac-
tividad, la expedición de criterios ge-
nerales que señalen los requisitos que
deben observar los planes y programas -
de capacitación y adiestramiento, oyen-
do la opinión del Comité Nacional de Ca-
pacitación y Adiestramiento que corres-
ponda;

d) Autorizar y registrar, en los térmi-
nos del artículo 153-C, a las institucio-
nes o escuelas que deseen impartir capa-
citación y adiestramiento a los trabaja-
dores; supervisar su correcto desempeño;
y en su caso, revocar la autorización y
cancelar el registro condedido;

e) Aprobar, modificar o rechazar, según
el caso, los planes y programas de capa-
citación o adiestramiento que los patro-
nes presenten;

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B.

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III - Bis del Título Cuarto;

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

i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancia

relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia"

El Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, intitulado "Responsabilidades y Sanciones", trata en su artículo 994 las multas que corresponden a ciertas violaciones de la Ley.

Por su parte la fracción IV, establece específicamente como multa:

"De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello;"

Lo dispuesto por el artículo que se cita es precisamente proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis, ya referido anteriormente.

REGLAMENTO INTERIOR
D E L A
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL

Publicado en el Diario Oficial del 14 de agosto de 1985, el texto que estudiamos en este subcapítulo, contiene en su artículo 3º el fundamento legal que prevé la existencia de la unidad administrativa, encargada de todo lo relacionado dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; esta unidad es la Dirección General de Capacitación y Productividad, la cual substituye a la extinta Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.) que desapareció el 4 de marzo de 1983.

El artículo 15 nos señala:

"Corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad:

- 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 con vocatorias 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 dichos 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 capaci

tación 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 o 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 de 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:

DERECHO COMPARADO

DERECHO COMPARADO

En todo el mundo se ha incrementado de manera ingente el interés por promover la capacitación y el adiestramiento, o formación profesional, que es como se le conoce en muchos países. - Esta tendencia se ha acentuado en los últimos veinte años, como - resultado de la conciencia del beneficio que resulta tanto para los trabajadores, los empresarios y en general para la economía - de un país.

Las fuerzas sociales han logrado, a través de una lucha - sostenida, crear una estructura que garantice la custodia y la - preservación de los logros del sector obrero. Así se ha institu - cionalizado a la capacitación y al adiestramiento en varios - - países mediante organismos gubernamentales, corporaciones mixtas, bipartitas o tripartitas. Como quiera que sea, lo importante es asegurar el derecho del trabajador, de que reciba la instrucción que le permita desarrollarse, perfeccionar su labor y aspirar a - progresar hacia el desempeño de una actividad de mayor jerarquía, mejor remunerada y de más calificación. A continuación expondremos una sinópsis de la situación que guarda nuestro tema de estudio - en algunos países:

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

Con fundamento en la Ley de Formación Profesional y Desarrollo de la Mano de Obra expedida el 15 de marzo de 1962, se nombra un "Comité Nacional de Formación Profesional", integrado por

miembros representantes de los trabajadores, de los empleadores, del personal que se encarga de las funciones directivas, así como de los sectores agrícola y docente de la formación profesional. Dicho comité es designado por el Secretario del Trabajo y se rige por un presidente.

El Comité se encarga de proporcionar instrucción a los desempleados y subempleados, conforme a las exigencias del mercado de trabajo, abarcando todos los sectores de la economía.

Además se formulan programas para personas ya empleadas, viejos trabajadores desplazados, personas físicamente disminuidas y miembros de grupos minoritarios. La manera de actuación de este Comité es consultiva, de modo que establece un estrecho contacto con todos los sectores de la producción, empleando al máximo posible los recursos de la industria.

UNION DE REPUBLICAS SOVIETICAS SOCIALISTAS

Existe un "Comité Estatal de Formación Profesional Técnica", el cual se basa en la Orden número 137/p.11 (Biulleten Gosudarstvenno Komiteta Sovieta Ministrov SSSR po Yoprosarn -- Truda i Zarabotni Platni 1963, No. 5, p.19) del 10 de mayo de 1963, por la que se reglamenta la formación y el perfeccionamiento profesionales de los obreros en los lugares de trabajo. El Comité depende principalmente del Ministerio de Enseñanza Media Especializada y Superior, aunque también participan en él: La Ins--

pección Técnica Estatal de Minas, el Ministerio de Comunicaciones y la Inspección Sanitaria Estatal de Energía Industrial.

Las finalidades que persigue el Comité Soviético son: Preparar a los nuevos obreros en profesiones que no requieran de mucho tiempo para su enseñanza, también dar perfeccionamiento sistemático a los obreros y enseñarles una segunda profesión de conformidad con el progreso técnico a fin de incrementar sus conocimientos.

El Estado proporciona los recursos necesarios al Comité, el cual se subdivide en órganos locales que se encargan de la formación profesional y técnica, así como de escuelas-talleres y campos de instrucción. Además estas actividades también se realizan en los lugares de trabajo y los cursos pueden impartirse a nivel individual o colectivo.

Tanto los cursos teóricos, como la formación práctica se efectúan durante la jornada de trabajo.

FRANCIA

En este país, el órgano encargado de la capacitación y el adiestramiento, se llama "Consejo Nacional de Formación Profesional", previsto en la Ley número 75-575 del 16 de julio de 1971. Se trata de un Consejo interministerial, del Primer Ministro, el cual nombra a un Presidente de entre un grupo permanente de altos funcionarios; el Vicepresidente es el Ministro de Educación Nacio

nal. También participan las organizaciones profesionales, los empleadores y los sindicatos.

Este Comité programa las actividades de acuerdo con los convenios de trabajo, que contienen fundamentalmente: Naturaleza de los cursos, objetivos, duración y personal al que se refiere, medios pedagógicos y técnicos utilizados, personal docente y su remuneración, y otros detalles menores.

Los cursos se enfocan a proporcionar formación profesional inicial y ulterior a los jóvenes y adultos que integran la población económicamente activa, también tienen por objeto permitir la adaptación de los trabajadores a los cambios técnicos y a la modificación de las condiciones de trabajo; favorecer su promoción social mediante el acceso a los distintos niveles de cultura y de calificación laboral.

El financiamiento de todas las medidas de formación profesional corre a cargo de los empleadores y el Estado.

INGLATERRA

Rigen fundamentalmente dos leyes en esta materia: La Ley de Capacitación Industrial (Industrial Training Act) de 1964 y la de Empleo y Capacitación (Employment and Training Act), de 1973. En ellas se prevé la creación de Juntas de Capacitación Industrial, que se componen con diez miembros provenientes de la administración de las empresas, de los sindicatos, de las autoridades loca-

les y de la educación. Se pretende fomentar la formación profesional de la mano de obra, abarcando todos los sectores de la producción para mantener el desarrollo económico y coadyuvar para la promoción de nuevos y mejores empleos. Estas leyes dan prioridad a la población que se incorpora a la actividad económica. Los cursos van dirigidos a ocupaciones administrativas, desarrollo gerencial, explotación de hidrocarburos en plataformas marinas, comercio exterior, seguridad y sanidad laboral. Los objetivos generales de dichos cursos son: Contribuir a través de la formación al logro de la eficiencia y al rendimiento óptimo de la mano de obra; ayudar al individuo a satisfacer sus requerimientos y aspiraciones en materia de empleo; y aumentar la eficacia de la capacitación.

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

Existe una "Comisión Federal de Formación Profesional", cuyo fundamento jurídico lo encontramos en la Ley del 14 de agosto de 1969 (Bundesgesetzblatt). Dicha Comisión se encuentra integrada por un total de dieciocho miembros que representan a diversos sectores de la siguiente manera: Seis de los patrones, seis de los trabajadores y cinco de los Estados Federales, de estos últimos, tres deben ser especialistas de la enseñanza profesional; por último un representante de la Oficina Federal del Empleo.

El Ministro Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de acuerdo con el de Asuntos Económicos, designa a los representantes;

dándoles mandato por periodos de cuatro años.

La formación profesional en este país tiende a proporcionar a los trabajadores, al ingresar a un empleo, una preparación inicial; a los que ya desempeñan una labor, el perfeccionamiento profesional, que equivaldría al adiestramiento de nuestro país; y por último una readaptación profesional a fin de que los trabajadores adquieran experiencia y promoción para ejercer una nueva actividad, lo cual se asemeja a la capacitación del derecho social mexicano.

Las actividades de esta Comisión se dirigen a todos los sectores de la economía, salvo los casos de empleados públicos y los de buques de marina mercante que naveguen bajo pabellón de la República Federal.

Tanto trabajadores como patrones enteran los recursos económicos, mediante cotizaciones del cincuenta por ciento cada uno de ellos.

J A P O N

En contraste con los demás países a los que hemos aludido, esta nación oriental carece de un fundamento jurídico en lo que respecta a nuestro tema de estudio; es decir, se deja en manos de la iniciativa privada, como una muestra de excesivo liberalismo económico.

Las empresas de todos los sectores de la economía, a todos los niveles, pretenden satisfacer la demanda de mano de obra calificada a través de cursos de entrenamiento, en especial para los empleados de nuevo ingreso.

H O L A N D A

Paralelamente a los centros de educación tradicional, la Ley de Enseñanza Post-escolar de 1968, dispone la existencia de escuelas de formación profesional a tres niveles de aplicación:

- Formación profesional elemental.- Consistente en cuatro años de estudios posteriores a la primaria.
- Formación profesional de nivel medio.- Que comprende cuatro cursos anuales después de la secundaria.
- Formación profesional superior.- Como un curso de mayor nivel de calificación.

Los cursos a su vez se subdividen por áreas en: Técnica, Agrícola, Comercial y administrativa.

S U E C I A

A partir de 1971, por decisión del Parlamento Sueco, se adoptaron medidas de capacitación y adiestramiento con la finali-

dad de educar para el trabajo a corto plazo y al mismo tiempo evitar la deserción escolar.

Dichas medidas fueron llevadas a la práctica a través de la implementación de cursos prácticos en los Bachilleratos Unitarios y para Adultos que integran el Sistema Educativo, contando con el apoyo económico de la Dirección Nacional del Mercado de Trabajo. Los cursos se distribuyen en tres áreas:

- Ciencias Naturales y Exactas (50%)
- Disciplinas Humanísticas (30%)
- Estudios Económicos (20%)

A R G E N T I N A

Esta nación sudamericana cuenta con un "Consejo Nacional de Educación Técnica" creado en noviembre de 1959, como un ente descentralizado que se integra por un presidente, tres vocales docentes técnicos, un vocal del Ministerio del Trabajo, uno de las asociaciones profesionales docentes, dos vocales de las asociaciones empresariales docentes y uno propuesto por la central obrera.

Se procura con este Consejo, satisfacer en cantidad y calidad las necesidades de recursos humanos a nivel de técnicos medios y operarios calificados, brindándoles formación técnico profesional además de educación integral. Las actividades del Consejo se programan según las necesidades de recursos humanos y en

atención a las evaluaciones que realiza el Consejo Nacional de Desarrollo en materia de agricultura, minería, industria, comercio, servicios, actividades del hogar y artesanías varias.

Los recursos destinados para el efecto, provienen de un fondo que se compone con el uno por ciento del total de sueldos, salarios y remuneraciones en general; también con recursos del Gobierno Nacional, del Consejo Nacional del Salario Mínimo y del Presupuesto General.

Por medio de establecimientos permanentes y de unidades móviles, se llevan a cabo cinco tipos de cursos:

- 1.- De orientación y formación básica.
- 2.- De formación artesanal.
- 3.- De formación y perfeccionamiento profesional.
- 4.- De nivel superior.
- 5.- De formación y capacitación docente.

B R A S I L

Por decretos del 3 de marzo de 1970 y del 27 de julio del mismo año, se creó el "Departamento de Enseñanza Media", dependiente del Ministerio de Educación y Cultura del Gobierno Federal; este órgano cuenta con: Dirección, Secretaría, Asesoría Técnica, Coordinaciones y División de Actividades Auxiliares. Su objetivo primordial es cumplir con las funciones conferidas por la ley a la administración federal en materia de enseñanza media y de segun

do grado, así como la elaboración, coordinación, supervisión, evaluación y control de los planes de asistencia técnica y cooperación financiera, incluso en el área de la formación profesional y otros recursos humanos.

Los cursos que se imparten son diseñados ex profeso para cubrir las necesidades de formación profesional en el país, dando preponderancia a los siguientes rubros:

- Asistencia técnica y financiera a la enseñanza nacional.
- Planteamiento, coordinación, supervisión y orientación de la enseñanza.
- Intercambio con organismos nacionales e internacionales.

Los medios financieros provienen del presupuesto general del País, así como de organismos nacionales y extranjeros.

V E N E Z U E L A

La organización, desarrollo y fomento de la formación profesional de los jóvenes y adultos en todos sus niveles es competencia del "Instituto Nacional de Cooperación Educativa", (I.N.C.E.) mediante la creación de cursos en diferentes oficios. Este Instituto se encuentra adscrito al Ministerio de Educación y fue creado por la Ley del 22 de agosto de 1959; el Consejo Nacio-

nal Administrativo dirige a este organismo, con la participación del Ministerio del Trabajo, Empresarios y Trabajadores.

Su campo de acción abarca a los sectores industrial, comercial, de servicios y agropecuario, con recursos emanados de los tres sectores de la economía, en función de los salarios - pagados a los trabajadores y conforme a las siguientes proporciones:

Patrones 2%

Trabajadores 0.5%

Estado 20%

Las actividades se programan con base en los resultados de encuestas nacionales de mano de obra y de encuestas para determinar localidades o actividades económicas.

El I.N.C.E. cuenta con centros e institutos especializados que prestan servicio a empresas, en unidades móviles y en ocasiones por correspondencia; los cursos pretenden una formación acelerada y el perfeccionamiento de trabajadores adultos.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

I.- Jurídicamente debemos entender a la capacitación, como - la acción tendiente a proporcionar al trabajador una aptitud para desarrollar una nueva labor. Y al adiestramiento como la acción destinada a proveer al trabajador de una mayor habilidad en las mismas tareas que lleva a cabo cotidianamente.

II.- La importancia de que la Ley Federal del Trabajo contenga normas relativas a capacitación y adiestramiento, radica en la implementación práctica y el cabal cumplimiento de las mismas; relegando a un segundo término la necesidad de conceptualizarlas y diferenciarlas.

III.- La capacitación y el adiestramiento constituyen conforme a:

a) La fracción XIII, del artículo 123, Apartado A, de la - - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 132 fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo: -- Una obligación patronal.

b) El artículo 153 A de la Ley Federal del Trabajo: Un derecho del trabajador.

c) El artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo: Una - - obligación para el trabajador.

d) El artículo 25 fracción VIII: Parte de las condiciones de trabajo.

Además, doctrinariamente son concebidas como obligaciones -- complejas y condicionadas.

IV.- La capacitación y el adiestramiento poseen una natura-- leza jurídica distinta de la educación para el trabajador.

V.- La capacitación y el adiestramiento coexisten con el tra-- bajo, nacen con él y adquieren variantes conforme el progre-- so les impone la modernización de ambos.

La existencia de diversas jerarquías laborales, tiene su fun-- damento en la gradación de distintas capacidades y aptitudes para el trabajo.

VI.- La tardía aparición de la capacitación y el adiestra-- miento en la legislación social, se debe al rezago histórico del que el Derecho Laboral en general, ha sido objeto.

VII.- La Ley Federal del Trabajo debería señalar sanciones - severas para el patrón que no lleve a cabo la obligación de capacitar o adiestrar, cuando su incumplimiento produce un - accidente de trabajo.

VIII.- La capacitación y el adiestramiento son valiosos ins-- trumentos jurídicos, mediante los cuales se pueden lograr -- los siguientes objetivos:

- a) Combatir el subempleo.
- b) Elevar el nivel de vida del trabajador
- c) Contribuir en la superación personal y familiar del tra--

bajador.

- d) Elevar la calidad de la producción de bienes y servicios.
- e) Hacer más competitiva la producción nacional dentro del - mercado mundial.
- f) Desarrollar y promover la consolidación de la mano de obra calificada.
- g) Lograr mayor productividad.
- h) Apoyar la especialización del trabajo.
- i) Optimizar los factores de la producción.
- j) Reducir los accidentes de trabajo.

IX.- La incursión de la capacitación y el adiestramiento en - la legislación mexicana, ha ido ganando terreno lentamente, - debido al escepticismo patronal sobre los beneficios que les - reporta.

X.- La mención en la Constitución, de la obligación patronal de capacitar y adiestrar, representa un firme baluarte dentro de la política laboral del país.

XI.- La Ley Federal del Trabajo establece un sistema sumamente flexible para cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar, a fin de facilitarle al patrón el cumplimiento, sin importar la manera que se elija para hacerlo.

XII.- Estimamos que la persona más indicada para impartir capacitación o adiestramiento, es el jefe inmediato, ya que - normalmente es quien debe conocer mejor el perfil del puesto

que ocupa el trabajador que recibe la instrucción.

XIII.- Otro de los grandes méritos de las instituciones jurídicas que estudiamos, es el de haber substituído al escalafón ciego.

XIV.- En cuanto al tratamiento que se dá al tópicó que hemos analizado, en otros sistemas jurídicos, cabe señalar que existe una tendencia creciente hacia la estructuración administrativa, que permita garantizar la consecución de los fines que persigue la formación profesional.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BARBAGELATA, Héctor Hugo.
"La Legislación Mexicana Sobre capacitación y
Adiestramiento Desde La Perspectiva del Derecho
Latinoamericano?"
México, S.T.P.S., 1981
- 2.- BAYER ESPARZA, Jorge Edmundo.
"Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo"
S.E. México, 1982
- 3.- BLAEK, Games Menzies
"Preparación de Personal Competente"
Ed. Continental, México, 1970
- 4.- BRICEÑO RUIZ, Alberto.
"Derecho Individual Del Trabajo"
Edit. HARLA. México, 1985
- 5.- CASTORENA, Jesús.
"Manual de Derecho Obrero."
S.E. México, 1973, 6a. ed.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar.
"35 Lecciones de Derecho Laboral"
5a. ed. Trillas. México, D.F. 1987
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar.
"Instantáneas Laborales"
Trillas, México, D.F., 1988.
- 8.- CLIMENT BELTRAN, Juan B.
"Formulario De Derecho Del Trabajo"
Edit. Esfinge. México, D.F.1987.
- 9.- DAVALOS, José
"Derecho Del Trabajo I"
Porrúa, México, 1985
- 10.- DE BUEN, Néstor.
"Derecho Del Trabajo" Tomos I y II.
6a. ed. Porrúa, México, 1986.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario.
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomos I y II.
9a. ed. Porrúa, México, 1984

- 12.- FERRACUTI FRANCO Y GIANNINI, María Cristina.
"Mano de Obra y Capacitación en el Campo de la
Defensa Social"
Instituto de Investigaciones de las
Naciones Unidas para la Defensa Social.
Roma, 1970.
- 13.- GUERRERO, Euquerio.
"Manual del Derecho del Trabajo"
11a. ed. Porrúa, México, 1980.
- 14.- GONZALEZ SALAZAR, Gloria.
"Problemas de Mano de Obra en México, Subempleo"
UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas,
México, 1971.
- 15.- HERNANDEZ PULIDO, J. Ricardo.
"Relaciones Industriales y Formación Profesional"
I.N.E.T. México, 1978
- 16.- MARTINEZ ALVAREZ, et alli.
"El Proceso de la Formación Profesional en el Mundo"
Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET)
México, 1980
- 17.- OJEDA PAULLADA, Pedro.
"Política Laboral"
S.T.P.S. México, 1981
- 18.- RAMIREZ FONSECA, Francisco.
"Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores"
Edit. PAC, México, D.F., 1985
- 19.- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA
"Diccionario de la Lengua Española" Tomos I y II
19a. ed. Espasa Calpe
Madaid, 1981
- 20.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario.
"Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo"
Edit. PAC. México, D.F., s/f.
- 21.- SILICEO, Alfonso.
"Capacitación y Desarrollo Personal"
LIMUSA, México, 1973

- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto.
"Nuevo Derecho del Trabajo"
Edit. Porrúa. México, 1970.

OTRAS FUENTES

- 1.- CARREON GUILLEN, Javier.
"Algunas Reflexiones Sobre La Capacitación y el
Adiestramiento en las Reformas a la Ley Federal del Trabajo"
Revista Mexicana del Trabajo.
Tomo II, Ene-Mar. 1987 8a. Epoca.
S.T.P.S. No. 1 México, D.F.
- 2.- CAVAZOS FLORES, Baltasar.
"La Capacitación y El Adiestramiento.
Instrumentos del Progreso"
ISEGORIA, Revista Jurídica.
Año I. No. 2. oct. 1979, Monterrey N.L.
- 3.- CONFEDERACION DE TRABAJADORES EN MEXICO
"Manual de Capacitación Sindical Sobre formación Profesional"
I.N.E.T. México, 1976
- 4.- HERNANDEZ SATEGNA, Jorge.
"Capacitación y Adiestramiento"
Jurídica. Número 15, 1983.
- 5.- MARTINEZ ALVAREZ, Jesús.
"Acciones Oficiales en Materia de Capacitación y
Adiestramiento Emprendidas por el Gobierno Federal
de 1870 y 1977"
Revista Mexicana del Trabajo. tomo VI, Oct.-Dic. 1979.
8a. época. STPS. Número 4
- 6.- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
"Asistencia Técnica"
Ginebra, 1954
- 7.- REGIONAL TECHNICAL AID CENTER MEXICO-E.U.
"Dirección Del Personal para la Capacitación de
Buenos Empleados"
Centro Regional de Ayuda Técnica, 1971 México

- 8.- REMOND YNTRIAGO, Oscar
"La Idea de la Formación Profesional en la Organización Internacional del Trabajo"
Revista Mexicana del Trabajo, Tomo II, Oct-Dic. 1979
8a. época. STPS. Número 4
- 9.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
"Capacitación y Adiestramiento.
Prontuario de Disposiciones Legales"
México, 1981
- 10.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
"Necesidades de Capacitación en la Industria de la Transformación"
Instituto Nacional de estudios del trabajo.
México, 1978.

FUENTES LEGISLATIVAS

NACIONAL:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
COMENTADA.

Instituto de Investigaciones Jurídicas
U.N.A.M. México, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

COMENTADA POR RAMIREZ FONSECA, Francisco.
5a. Edición
Editorial PAC, México, 1985.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA POR
CAVAZOS FLORES, Baltasar.

15a. Edición
Editorial TRILLAS. México, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

COMENTADA POR TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge.
53a. Edición
Editorial PORRUA. México, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES.
COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.
CLIMENT BELTRAN, Juan B.
Editorial ESFINGE. México, 1970.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
TALLERES GRAFICOS DE LA NACION, México, 1985.

INTERNACIONAL:

CONVENIO NUMERO 142 DE LA
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
ORIENTACION PROFESIONAL Y LA FORMACION
PROFESIONAL DEL TRABAJO.
Editorial UNIVERSO. México, 1979.