

PARA EL DESARROLLO TOTAL



323109  
3  
2 ej  
UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC, A. C.

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

CLAVE 321309

**CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS  
TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS DEL  
SECTOR PRIVADO**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A**

**ANA MARTINE CASTRO ANGELES**

**DIRECTOR DE TESIS: LIC. IGNACIO GARRIDO V.**

**CEDULA PROFESIONAL: 106211**

**MEXICO, D. F.**

**TESIS C'N  
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

	Pág.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I	
1.- ANTECEDENTES	
1.1. Evolución histórica del Problema .....	1
1.2. Roma .....	2
1.3. España .....	11
1.4. México	
1.4.1. Epoca Prehispánica .....	13
1.4.2. Epoca Colonial .....	16
1.4.3. Epoca Contemporánea .....	17
CAPITULO II	
2.- NATURALEZA JURIDICA	
2.1. La declaración de derechos sociales de 1917 ...	24
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931 y su Reglamento de 1934 .....	28
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	31
2.4. Reformas Legales de 1978 (28 de abril) .....	36
2.5. Artículo 123 Constitucional, Fracción XIII .....	53
2.6. De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, Capítulo III Bis. Art. 153,- incisos A-X de la Ley Federal del Trabajo .....	61

## CAPITULO III

## 3.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

3.1. Consideraciones generales .....	76
3.2. Conceptos .....	78
3.3. Sistemas Generales de Capacitación	
3.3.1. Esquema Teórico de Capacitación y Productividad .....	82
3.3.2. Definición .....	83
3.3.3. Concepto de Módulo .....	83
3.3.4. Sistemas Generales de Capacitación ....	83
3.3.5. Programas de Productividad .....	87
3.3.6. Aspectos Fundamentales en cuanto a la aplicación de los sistemas de capaci- tación .....	91
3.4. Objetivos .....	97
3.5. Derechos de los trabajadores .....	102
3.6. Obligaciones de los patrones para dar la capa- citación a los trabajadores a su servicio ....	104

## CAPITULO IV

## 4.- REGLAMENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A NIVEL

NACIONAL AL QUE QUEDARAN SUJETAS LAS EMPRESAS PRIVADAS  
DE CUALQUIER RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONOMICA ..

4.1. Generalidades .....	112
4.2. Obligaciones y Derechos de los Patrones .....	113
4.3. Obligaciones y Derechos de los Trabajadores ..	116
4.4. Modelo de Capacitación del Organó Supervisor ..	118
4.5. De las Facultades y Funciones .....	119

	PÁg.
4.6. Objetivos .....	121
4.7. Registro ante el OSCECA .....	124
4.8. Sanciones .....	124
CAPITULO V	
5.- CONCLUSIONES .....	127
BIBLIOGRAFIA .....	132

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

Con un sincero afán de contribuir con nuevas modalidades - respecto a la capacitación y adiestramiento, he preparado el presente trabajo.

El Artículo 153 A-X establece entre otras cosas, el derecho de los trabajadores a que el patrón les proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida y productividad.

El objetivo del presente trabajo es la propuesta de creación de un organismo que se encargue de vigilar el correcto cumplimiento de la capacitación y adiestramiento en las empresas del sector privado, dicho organismo lo he denominado OSCECA (Organismo Supervisor Creado Para La Efectiva Capacitación y Adiestramiento), como un organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; así como la creación de un Reglamento que sirva como apoyo para la debida conducción del mismo.

No pretendo descubrir lo ya conocido; sino más bien haré hincapié en los aspectos que a mi juicio son de verdadera trascendencia y por tanto, de mayor interés en el momento histórico que vivimos.

Entre otros aspectos es necesario que la capacitación y -- adiestramiento sean pensados como una necesidad de ambas partes; -- por una parte la de los trabajadores de recibirlos y aprovecharlos ya que de ello depende el progreso y superación tanto personal como para la empresa; y por la otra, el hecho de que el patrón debe considerar a la capacitación y adiestramiento no como un gasto sino como una inversión que a corto o largo plazo traerá beneficios para todos.

Como ídés de fondo presento una inquietud y un reto para -- todos aquéllos que intervienen en el proceso de la Capacitación y adiestramiento respecto a la trascendencia que tiene la educación y formación de todos. Por lo tanto, si tomamos en cuenta que si -- la meta es capacitación para todos como lo dispone la ley, y que -- esto sólo podrá alcanzarse con un mayor apoyo de empresarios y de los mismos trabajadores, la solución será **CONCIENTIZAR** a ambas -- partes, de que tanto el proporcionar como el recibir eficientemente la capacitación y adiestramiento, dará como resultado que exista la prosperidad y un cúmulo de beneficios para todos.



CAPITULO I  
ANTECEDENTES

1.1 EVOLUCION HISTORICA DEL PROBLEMA.

En realidad un antecedente que se pueda señalar con exactitud - en lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento, no se determina específicamente, sin embargo, veremos en este capítulo los primeros indicios de lo que es en la actualidad la capacitación. A continuación pasará a comentar una breve relación histórica que posteriormente será manejada de manera particular.

Los primeros antecedentes los encontramos a partir de la época de Roma, pasando la Edad Media y Moderna y llegando hasta la Revolución Francesa. En Roma los hombres necesitados de empleo, acudían a los mercados públicos para arrendar su trabajo, como si fueran esclavos; en la Edad Media primero los conventos y más tarde las corporaciones, proporcionaron el servicio de procurar ocupaciones a quienes carecían de un trabajo. En la Edad Moderna las asociaciones de compañeros crearon un sistema de albergues, a los que podían asistir los necesitados a recibir ayuda hasta encontrar ocupación.

"A partir de la Revolución Francesa, la colocación de los trabajadores se convirtió en un negocio privado de naturaleza mercantil, pues las agencias de trabajo y de colocación eran establecimientos dirigidos por comerciantes que cobraban una cuota al trabajador y otra al empleador para inscribirlos en sus listas. Su reputación descendió rápidamente; pues los negocios que realizaban, eran pocos,

en cambio, jamás devolvían las cuotas a los trabajadores en los casos en que no tenían éxito sus gestiones". (1)

## 1.2 ROMA

Cuna de grandes jurisconsultos, pueblo guerrero por excelencia, y es ahí donde se perfilan los primeros comienzos del derecho del trabajo.

"En la tradición primitiva de Roma abundan los indicios que muestran a las tribus dedicadas a las actividades pastorales, como son la ganadería, recolección, caza y agricultura.

La organización agraria de Roma, se distingue bastante mal de la de los etruscos. Las especies cultivadas son en número reducido, los métodos de cultivo son primitivos: en donde se practica el sistema mediterráneo de la amelga y el barbecho bianual: el instrumental es rudimentario como se ve en el arado, así como sus tierras están mal utilizadas, ya que el yugo está colocado sobre el cuello, no sobre la frente. Sólo hacia el siglo X de nuestra era se podrán registrar progresos decisivos en estas materias. En realidad tratándose de campesinos rudos y de cultivos simples, este sistema primitivo y autoritario es el mejor posible.

La insuficiencia de las técnicas y de las herramientas no sólo obliga a multiplicar la mano de obra, sino también la multiplicación de labores. Tales métodos son poco económicos, ya que requieren un régimen familiar, coherente y autoritario en donde la

(1) De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo - (Ed. Porrúa.- Tomo I.- México, 1984.- ed. 9a.) pág. 88.

ausencia de organización familiar se traduce a un retroceso económico". (2)

Por lo que se refiere a la organización agraria de Roma, puedo decir que aunque no se habla de una capacitación, si se señalan métodos, técnicas y sistemas de cultivo, que aunque no son suficientes, ya existía la preocupación y sobre todo el hecho de advertir que dichas técnicas no eran las adecuadas. Con ello quiero decir que se trata de un indicio sobre la capacitación, aunque no llevada a cabo con el fin de establecer una forma especial de preparación, pero si la búsqueda de sistemas que hagan mejor el desarrollo del cultivo en esta época.

A continuación pasaré a mencionar la clasificación según las formas de gobierno en Roma, las cuales se dividen en tres periodos:

- a) Monarquía.
- b) República.
- c) Imperio.

a) Monarquía.- Existen dos grupos en lucha, cuya oposición es quizá étnica, pero también económica y social por una parte los patricios y por otra la plebe.

Los plebeyos son agricultores, el suelo de que disponían era limitado, carecían de abonos y los productos de la tierra se vendían menos caros que los de la ganadería.

---

(2) Romero Maura, Joaquín.- "Prehistoria y Antigüedad"- Enciclopedia de Historia General del Trabajo.- México, 1965.- pág. 339-340.

Dentro de su organización los patricios se repartían en familias, cada una de las cuales estaba colocada bajo la autoridad de un pater familias. El jefe de la familia era el único propietario. Los miembros de estas familias tenían esclavos en escaso número. Tenían clientes, es decir, personas con escasos recursos que se habían colgado en un estado de dependencia hereditaria, a menudo campesinos a quienes los patricios concedían tierras y de los que recibían una asistencia fiel.

Los patricios contaban con la posibilidad de explotar cada parte de la tierra de la manera en que más le conviniera, y a su vez, de poder disponer de esclavos para la ejecución de múltiples trabajos que requería la tierra.

Comparadas las actividades agrarias, que son las que ocupaban la gran mayoría de la población, la producción industrial tenía escasa importancia. El trabajo era artesano o doméstico, el terrateniente fabrica y cuida su instrumental. Es tradicional que las mujeres hilan y tejan. El artesano se dedica a la venta y producción de un artículo especial. En esta época los esclavos se encuentran en el nivel inferior, son poco numerosos y no maltratados, siendo éste, un instrumento de trabajo que se cuida como una herramienta costosa; compañero de trabajo a quien el dueño se liga por una especie de camaradería; el esclavo es propiedad de su dueño, y un derecho de propiedad respetable y tan fuerte que reduce a la impotencia todo sentimiento de humanidad ante un hombre torturado. La ciudad romana es la única que en el mundo antiguo abre sus puertas al esclavo.

En cuanto a su organización social, podríamos elogiar el sistema social romano, ya que mediante las transiciones llevadas a cabo en esta época como son: las del esclavo al ciudadano; del vencido a la sociedad del vencedor, del cliente al ciudadano sin obediencia, etc. En relación a lo anterior cabe señalar que la Ley de las XII Tablas fue redactada para regir igualmente a todos los ciudadanos, ya que después de diez años de resistencia los patricios cedieron y se convino que esta Ley sería aplicable a los ciudadanos.

(3)

La elaboración de las XII Tablas estuvo a cargo de los patricios, los cuales codificaron en X Tablas los siguientes puntos:

"Tabla I-II-III.- Derecho Procesal.

Tabla IV .- Derecho de Familia. Contiene la reglamentación de la patria potestad. Siguiendo tradiciones arias. Allí encontramos también la disposición de que el padre debe matar al niño que nazca deforme.

Tabla V .- Derecho sucesorio. Con la libertad testamentaria tan sorprendente, desde el punto de vista sociológico.

Tabla VI .- Derecho de cosas. Se esboza la distinción entre propiedad y posesión.

Tabla VII .- Derecho agrario. En esta tabla se incluyen las diversas servidumbres legales; materia tan importante para una comunidad agrícola como Roma.

---

(3) Romero Maura, Joaquín.- ob. cit. pág. 345.

Tabla VIII .- Derecho Penal. Con el sistema del Tali6n para lesiones graves y tarifas de "composici6n", para lesiones de menor importancia; con la meritoria diferenciaci6n entre culpa y dolo en materia de incendio y la especificaci6n de muy graves penas para ciertos delitos que afectaban el inter6s p6blico, como son el testimonio falso o la corrupci6n judicial.

Tabla IX .- Derecho P6blico.

Tabla X .- Derecho sacro. En ella tambi6n encontramos disposiciones prohibiendo manifestaciones lujosas durante las exequias.

Poco tiempo despu6s, hubo necesidad de hacer algunas modificaciones y a6adidas, y en una segunda comisi6n (esta vez con participaci6n plebeya) formul6 un proyecto de dos tablas adicionales, que fueron aprobadas en 449 A. de J.C." (4)

El autor Joaqu6n Romero Maura en su obra, nos cita que: Los ciudadanos se repartieron en grupos: Un primer reparto en tribus, urbanas, equivalentes a cuatro sufragios, agrupaban a los artesanos, los libertos y los pobres; cuatro tribus superpobladas y proletarianizadas que se oponen a las tribus r6sticas; existieron treinta y una, entre las que se reparten las gentes honorables, propietarios grandes, medianos y peque6os.

Un segundo reparto, que fue en centurias con relaci6n a la organizaci6n del ej6rcito. Los ciudadanos estaban repartidos en cinco clases, cada clase estaba dividida en centurias, y cada

(4) Margadant S., Guillermo.- Derecho Romano.- Ed. Esfinge.- 7a. ed.- M6xico, - 1977.- p6g. 49-50.

centuria disponía de un voto, cualquiera que fuera el número de los ciudadanos que la componían.

A medida que se descendía de las centurias, de las clases ricas, a las pobres, las centurias estaban cada vez más pobladas.

b)"República.- En el año 245 D.C., la monarquía es derribada. El rey es sustituido por dos magistrados patricios elegidos por un año y teniendo iguales poderes." (5)

En el orden privado, la situación de los plebeyos pobres, es decir de la mayoría, es de las más desdichadas. Arrebatados del cultivo de la tierra por las guerras incesantes, y son obligados a pedir dinero prestado a los patricios y a los plebeyos más ricos y en la imposibilidad de pagar se ven dispuestos a todos los rigores que el derecho primitivo autorizaba contra ellos y eran tratados como esclavos en casa del acreedor. (6)

Asimismo, en esta época existió una lucha que enfrenta al patriciado de los grandes propietarios con la plebe, compuesta de pequeños y medianos propietarios, de artesanos y comerciantes de la ciudad.

Esta lucha entre la ciudad y el campo es el conflicto que -- opone dos plebes, cuyas fuentes de renta y cuyos intereses son divergentes; es también el conflicto que opone a los pequeños campesinos a la nobleza terrateniente.

(5) Romero Maura, Joaquín.- ob. cit.- pág. 341, 343 y sig.

(6) Petit, Eugenio.- Tratado elemental de Derecho Romano.-(Ed. Epoca.- ed. 9a.- México, 1977)- pág. 34.

Esta situación contiene en germen las crisis que arruinaron a la República, no corresponde ya al orden antiguo del patriciado y de la plebe. La sociedad cerrada se ha abierto y, gracias al liberalismo romano, los más ricos de los plebeyos, se han sumado a los patricios; ha nacido otra aristocracia.

Para pertenecer a la nobleza, era suficiente que el jefe de familia fuera patricio, plebeyo o hijo de liberto, perteneciera al Senado, y para formar parte del Senado, la única condición era haber sido elegido para una magistratura. Para ser elegido hacía falta, tener el apoyo del Senado y ser rico. Por solidaridad de casta el Senado tiene tendencia a apoyar a los hijos de sus miembros. La ley no permitía a los senadores comerciar o ser arrendatarios generales. Esa ley muestra cierta ingenuidad: la clientela era una mina de hombres de paja. Pero expresa también un concepto del trabajo. (7)

c) Imperio.- Octavio. Augusto. Julio César. Principado y autocracia suprema, se hacen conferir una a una las atribuciones de los magistrados hasta reunir en su persona todos los poderes y potestades y sus sucesores las recibieron juntas, mediante la *lex regia* o ley de imperio.

A esta época se le conoce con el nombre de Principado, porque el emperador comparte el mando con el Senado. La economía del Imperio dependía del comercio, se acentó el abandono del cultivo, -

(7) Romero Maura, Joaquín.- ob. cit.- pág. 345 y sig.

pero se concentra en Roma la producción agrícola de las provincias.

Diocleciano inicia la monarquía absoluta, y el senado pierde todo poder. En el año 286 D.C., divide al Imperio en dos porciones, él se queda con la parte Oriental y dá a Maximiano la Occidental.

Subdivide las provincias para evitar la concentración de poder en pocas manos. Separa las funciones militares de las civiles; el militar depende del civil para su dotación.

Constantino acepta el cristianismo como religión oficial del Imperio, traslada en el año 330 D.C., la capital del Imperio a Constantinopla y establece una nobleza oficial rica en jerarquías, como son: duque, conde, etc. (8)

En cuanto a la mano de obra, no se trata ya sólo de tener esclavos rudos y robustos, hacen falta además técnicos inteligentes, capaces de perfeccionar los cultivos y de aumentar los ingresos. Para adquirir esta mano de obra que cuesta muy cara y para adaptarse a los nuevos cultivos, hacen falta capitales.

Al hablar de técnica y esclavitud en este período hay poco que decir sobre los instrumentos que son utilizados; las herramientas que se han dado a conocer, son picos, rastrillos, podaderas, -- plantadores; éstas suelen ser de hierro y sin duda son las que se han conservado y se encuentran mejor adaptadas a las diferentes clases de trabajo.

(8) Bravo González, Agustín.- Compendio de Derecho Romano.- Ed. Pax-México.- ed. Sa.- México, 1976, pág. 13, 14.

Lo que más llama la atención es que en esta época no existió la menor incompatibilidad entre el empleo de la mano de obra servil y el progreso técnico. Entendiéndose por progreso técnico, no la invención, sino la adopción y utilización de técnicas nuevas. Los esclavos tanto intelectualmente como psicológicamente son incapaces y despreocupados de cualquier invención. Por lo tanto el progreso técnico depende menos de la invención de las técnicas, que de su aplicación, la cual supone una dirección atenta y racional, y después una utilización, que es asunto de adiestramiento o de formación, pero dichas condiciones no son posibles, sino en empresas poderosas provistas de capitales que produzcan mucho y tengan mucho a producir, ya que disponen de amplios mercados y nada les obliga a servirse de esclavos, pero nada tampoco se los impide. (9)

Puedo concluir respecto a este período, que en materia del trabajo se menciona sobre un progreso técnico, pero en cuanto a su aplicación y en lo que se refiere a su utilización se dice sobre un adiestramiento o formación; esto me hace imaginar que aunque no fue llevado a cabo regularmente se está hablando sobre una preparación sobre la aplicación de técnicas, que aunque se refiere a empresas poderosas podría pensarse que con posterioridad a ésta época dichas técnicas fueron desarrollándose al igual que ha ido evolucionando el mundo.

---

(9) Romero Maura, Joaquín.- ob. cit.- pág. 359, 365 y sig.

### 1.3 ESPAÑA

Por lo que se refiera a este punto haré alusión de la evolución del trabajo en España (siglos VIII-XVIII).

"Característica fundamental a partir de la Edad Media es la extraordinaria complejidad que reviste el panorama jurídico de las clases campesina, a los tres tipos de cultivadores: esclavos, libres y colonos.

La mecánica de la Reconquista, presupone por una parte la necesidad de colonizar nuevas tierras, y por otra la búsqueda del patrocinio de los poderosos ante la inseguridad y peligro constante.

A partir del siglo XIII los grandes avances de la reconquista repercuten en una mayor concentración de la propiedad, en un incremento de la adscripción del campesino a la tierra, ante el temor de haberse abandonado por los cultivadores que huyen a los territorios nuevos.

La evolución de la técnica y la forma de explotación agrícola no presenta grandes variaciones a lo largo de los mil años que cubren las edades media y moderna. Al finalizar el siglo XV continúan como fundamentales los cultivos de época romana; entre los tipos de trabajo predominan los de piedra, ante el elevado precio de los metálicos; los documentos hablan de las mismas labores del campo de la época romana y visigoda: siembra, escarbado, cabado, etc., labores que no experimentan modificaciones sustanciales en los siglos siguientes en su forma de ejecución.

El gremialismo.- Es evolución del trabajo artesano en las edades media y moderna, registra un fenómeno en cierta forma inverso al del trabajo agrícola. Los gremios son corporaciones sujetas a un estatuto que garantiza la vida de los artesanos como clase social autónoma.

El trabajo artesano hasta los siglos XI y XII es rudimentario. El acceso al oficio industrial queda limitado por numerosas trabas; la ilegitimidad, la condición de esclavitud y la raza son impedimentos para ingresar en la mayoría de los gremios; se prohíbe el trabajo industrial a extranjeros y a los no vecinos de un Municipio se les aumentan los derechos de examen y establecimiento.

No está permitido el ejercicio simultáneo de dos profesiones. La edad mínima para ingresar en el aprendizaje varió según las profesiones.

Por lo que se refiere a las prestaciones del servicio doméstico que existieron en la primera etapa de la reconquista continuaron encomendadas a siervos o a trabajadores que posteriormente desempeñaron labores domésticas. La alimentación y la habitación a cargo del dueño aparecen como condiciones imprescindibles para que se dé verdadero servicio doméstico.

El retroceso cultural de los primeros siglos medievales, se refleja en la consideración de trabajo intelectual; es evidente que a una época histórica en la que la categoría social estuvo basada en el ejercicio de las armas, el privilegio nobiliario y, en último grado en la posesión de la tierra no se prestaba a colócar a

las actividades intelectuales en una situación privilegiada, la mayor parte de las actividades fueron ejercidas por personas de categoría inferior, mientras las clases superiores se dedicaban al -- ejercicio de las armas.

En resumen, la evolución del trabajo intelectual pasa por -- tres etapas: libertad, autorización mediante examen universitario y necesidad de inscripción en el Colegio correspondiente. Las profesiones liberales fueron adquiriendo prestigio y revistieron un -- carácter distinto del laboral y que todavía perdura". (10)

#### 1.4 MEXICO

##### 1.4.1 EPOCA PREHISPANICA

Durante esta época se dieron la cultura maya, azteca e inca -- a las cuales me referiré en relación al trabajo.

Mayas.- La ubicación de los mayas se sitúa al sureste de Méxi -- co, en Guatemala y parte de lo que hoy es Honduras.

"El instrumental de los mayas permaneció sumamente primitivo, la materia prima increíblemente dura que necesitaban para fabricar cuchillos y puntas, la sacaban de los depósitos naturales de obsi -- diana, también utilizaban bastones de madera endurecidos; es nota -- ble que hubieran podido, con tan limitado instrumental, talar las mesetas forestales, construir tan soberbios monumentos, elaborar -- objetos de calidad sumamente rebuscada.

(10) IBIDEM, pág. 367.

En la mayor parte del país maya, el cultivo debía hacerse por el procedimiento del artiga, siendo éste la acción de quemar la maleza de un terreno. Durante la estación seca una parte de los bosques eran incendiados y limpiados de raíces y troncos cortados a media altura. Se sembraba el maíz en los agujeros cavados con bastón.

Contraste increíble el que separaba los resultados sorprendentes de aquel esfuerzo intelectual de las técnicas rudimentarias que imperaban en los trabajos materiales.

**Aztecas.**— Los aztecas o mexicas llegaron asentándose en 1325 en las inmediaciones de un lago. Cuando se realizó la conquista española, existía una ciudad de varios centenares de miles de habitantes, que dejó estupefacto a Cortés y a sus compañeros de armas. El Imperio Azteca se presentaba entonces como una brillante construcción política y militar en plena expansión, fundada en estructuras campesinas mucho más antiguas.

Encontramos técnicas muy desarrolladas en el trabajo de la piedra y la cerámica, pero habían llegado más allá en la utilización de los metales. Los artesanos del Imperio Azteca elaboraron joyas y adornos de oro, de plata, de cobre y hasta de bronce. Una asombrosa habilidad compensaba la mediocridad de su herramienta.

**Incas.**— Se encontraron ubicados en los altiplanos interandinos de América del Sur.

Sorprende en la técnica agrícola, una curiosa mezcla de perfeccionamiento y de rasgos primitivos. He aquí, elementos caracte-

rísticos de una agricultura perfeccionada.

Los artesanos tenían que suplir con habilidad manual, la mediocridad de sus herramientas. Y resulta difícil determinar a ciencia cierta en qué medida estos objetos se debían a artesanos especializados y en qué medida les dedicaban los campesinos las horas que les dejaban libres las tareas agrícolas. Aunque el Imperio Inca estuviese integrado por regiones naturales y aunque algunas de ellas se hubiesen especializado en productos artesanos muy concretos el comercio era singularmente débil.

Toda esta organización requería cuentas diarias. Estadísticas de los trabajadores disponibles de tierras por distribuir de los trabajos colectivos, de los más diversos almacenes. Estadísticas que se realizaban mediante cordeles anudados, llamados: quipus.

El quipus consistía esencialmente en la utilización de -- cierto número de cordeles de dimensiones y colores diferentes. El color indicaba los temas registrados. Los cordeles registraban -- también las estadísticas relativas a la población, útiles fundamentalmente para la administración.

El manejo de estos quipus implicaba, por supuesto, un -- adiestramiento especial. La administración contaba con gran número de funcionarios, secretarios y custodios de los quipus especializados en general, en un tipo determinado de quipus, fueron económicos, militares, etc." (11)

---

(11) IBIDEM, pág. 369.

Al respecto sobre las culturas mencionadas, puedo decir que la que más trata sobre el tema que se estudia en la presente tesis, es la cultura Inca la que habla sobre un adiestramiento llevado a cabo, mediante un sistema llamado quipu. De lo cual sé como resultado que concluya que en esta época, ya se tenían los primeros indicios sobre capacitación.

#### 1.4.2 EPOCA COLONIAL

En los siglos XVII y XVIII de la Epoca de la Colonia destacan las Leyes de Indias, que fue cuando España creó el monumento legislativo más antiguo de los tiempos modernos. Leyes cuya inspiración se encontraron en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, y que estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, a los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo en esa época.

En la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros: las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta forma una victoria de los segundos.

De acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos; pero en la vida social, económica y política, no eran igual a los vencedores.

El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: en el viejo Continente -

las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el derecho - que dictaban en el terreno de la economía para regular las relaciones de trabajo de los aprendices, variaba por voluntad de las corporaciones sin necesidad de homologación. En la Nueva España por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios, allí las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen Colonial; algunas ordenanzas del siglo XIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes los dieron muerte. (12)

#### 1.4.3. EPOCA CONTEMPORANEA.

En esta época partiremos desde la Independencia de México en donde se dieron grandes sucesos.

Los motivos que produjeron la lucha por la Independencia de México, se han dividido en intrínsecos y extrínsecos. Entre las causas internas podemos citar los progresos logrados en Nueva España, la desigualdad económica y social de sus habitantes, además de las limitaciones de comercio y la industria por parte de España a la Colonia.

---

(12) De la Cueva, Mario.- ob. cit.- Pág. 38, 39

Como causas externas pueden señalarse la decadencia del Imperio Español, el ejemplo de la Independencia de los Estados Unidos y la Revolución Francesa, la intervención de la Gran Bretaña y los Estados Unidos, para favorecer la emancipación de los países Hispanoamericanos y la Invasión Francesa a España. Sobre muchos de estos aspectos se ha hablado con amplitud como causas importantes de la Independencia de México.

Pasaré a explicar lo que fue la Constitución de Cádiz en el transcurso de esta etapa.

Constitución de Cádiz.- Cuando en 1810 los diputados peninsulares y americanos se reunían para dar al Imperio Español una constitución, es indudable que estaban identificados por su optimismo.- Querían hacer un código liberal. Pero se había perdido la tradición institucional. Tres siglos de absolutismo habían vivido España y sus Colonias.

Pero los españoles e hispanoamericanos de principios del siglo XIX, a falta de una inspiración, buscaron orientación en lo extranjero. Francia e Inglaterra fueron el modelo político.

La Constitución de Cádiz fue promulgada en 1812, el 19 de marzo, la cual establecía la libertad de imprenta y limitaba la autoridad del Rey para cuando ésta quedara en libertad.

Como representante de México, se asignó a las Cortes de Cádiz entre otros a Miguel Ramos Arispe, Antonio Joaquín Pérez y Miguel Guridi Alcocer.

Los diputados de América querían tener en las Cortes una --

representación igual a la que gozaban los españoles. Aspiraban al igual que se levantaran las prohibiciones que estorbaban la vida colonial, y exigían más libertades para sus respectivos países y también el derecho de ocupar como los peninsulares los altos puestos civiles y eclesiásticos.

La Constitución de Cádiz, trató de ser aplicable a España y a Iberoamérica. Obra de una minoría selecta. La legislación de Cádiz desapareció en 1814, con la presencia de Fernando VII, monarca que había recobrado su libertad y que no estaba dispuesto a gobernar con otra ley que no fuera la de su voluntad.

#### CONSTITUCION DE 1824

El 7 de noviembre de 1823, se creó un Congreso Constituyente, para elaborar a México su primera Constitución Federal. Por una parte este cuerpo legislativo, deliberaba, y por otra, Iturbide incitado por sus partidarios, decían que él podía ser el salvador de México, ya que éste se encontraba víctima de la anarquía. Pero Iturbide desembarcó en el Puerto de Soto la Marina el 15 de julio de 1824; y cuando volvía a su patria con su familia y sin armas, fue tomado prisionero y fusilado en Padilla, Tamaulipas, el 19 de julio de 1824.

Por lo que se refiere al contenido de la Constitución de 1824, se puede decir que tal como fue redactada, tenía exclusivamente una aspiración política. No había un sólo artículo que salvaguardara las garantías individuales, ya que no se consignaban en

el texto. No existía un precepto que tratase de resolver los problemas sociales y económicos del país.

Los constituyentes en un manifiesto afirmaban que todos los ciudadanos eran iguales ante la ley. Había diferencias sociales y económicas, que hacían imposible la aplicación de dicho manifiesto por parte de los constituyentes.

Los constituyentes de 1824 creyeron haber encontrado la clave para la felicidad del pueblo mexicano, pero ignoraron que esta Constitución escrita no se adaptaba a la realidad del pueblo.

#### LAS LEYES DE REFORMA.

Es necesario reconocer que los condillos civiles y militares del liberalismo, en su afán de lograr el triunfo de sus ideales, no fueron insensibles a los violentos sucesos. Una lucha había estallado entre Lerdo de Tejada y Melchor Ocampo. Sin embargo, Juárez y Ocampo estaban ligados por los lazos humanos de la simpatía y la comprensión.

Lo que detenía a Juárez a proclamar la legislación reformista, era la necesidad de unificar los procedimientos de aplicación de las leyes. Se retardó la publicación de las mismas, para dictarse en el momento en que se lograra la victoria entre los conservadores.

Posteriormente Juárez dió el 12 de julio de 1859, un decreto que contenía las disposiciones reformistas, dando una exposición de los motivos de dichas disposiciones. Consideraba que la guerra se -

había producido debido a que el clero se sustraía a la autoridad civil.

El texto constaba de 25 artículos; estas disposiciones legales tendían a suprimir los monasterios de hombres, conservando los de monjas, aunque en ellos sólo se admitía a las que hubiesen profesado. Asimismo, los bienes del clero pasaban a formar parte del patrimonio nacional. Se establecía la separación entre la Iglesia y el Estado. En lo sucesivo no intervendría el Estado para exigir que los fieles pagasen a los sacerdotes con obligaciones pecuniarias. Dichos emolumentos serían fijados de conformidad con los convenios celebrados entre sacerdotes y fieles. Se dieron otras leyes como son las de establecer el Registro Civil, secularizar los cementerios, señalar qué días eran considerados como festivos y la de promulgar la libertad de cultos.

Como consecuencia de ello era indudable lo sucesivo, ya que todos los obispos de México estuvieron reunidos en la capital de la República, dando a conocer el 30 de agosto una Manifestación, en la cual protestaban contra los actos y las leyes del gobierno de Juárez.

Ahora bien, cabe mencionar que dentro de la etapa de la Revolución Mexicana se dieron sucesos importantes y dentro de ellos la creación de la Constitución de 1917 y de la cual notamos que existieron puntos importantes en materia del trabajo.

CONSTITUCION DE 1917.- Venustiano Carranza expidió varias leyes, de las cuales sólo hará alusión a la expedida el 29 de enero de 1915, que regía las relaciones obrero-patronales.

Don Venustiano Carranza en su papel de legislador, pedía entre otras cosas la restauración del orden constitucional. Asimismo este jefe del ejército constitucionalista entendió que la Constitución de 1857 de ninguna manera podía corresponder satisfactoriamente a las necesidades que se tenían en ese momento social, político y económico.

Avocándose a crear una nueva Constitución, Don Venustiano Carranza convocó al Ejército Constitucionalista, el cual tuvo su primera sesión ordinaria el día 1º de diciembre de 1916 y clausuró sus sesiones el 31 de enero de 1917.

Se confesó que no se observó un progreso notable entre la Constitución de 1917 y la de 1857, adicionada con las leyes de reforma. Y el nuevo Código abordaba el problema social a diferencia de la de 1857.

Fue trascendente la creación de la primera Constitución del mundo que elevaba al rango de ley los principios que favorecían los intereses de las clases trabajadoras.

Existieron en esta Constitución muchas disposiciones que limitaban las libertades de la Iglesia, pero dentro de otras existió la del artículo 123 en donde se trató el asunto de las relaciones entre patronos y obreros.

Jurada la Constitución el 5 de febrero de 1917, existía ya un nuevo mecanismo que permitiría la elección de un presidente constitucional. (13)

Concluyendo, es importante mencionar que dentro de la Constitución de 1917, es en donde se trata con una mayor precisión sobre la materia laboral, aunque no sobre la capacitación, pero que si será un buen punto de partida para la profundización del tema que hará en capítulos posteriores.

---

(13) Quirarte, Martín.- Visión Panorámica de la Historia de México.- s.(Ed.- 13ava. ed.- México, 1980)- pág. 79 y sig.

## CAPITULO II

## NATURALEZA JURIDICA

## 2.1 LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.

La declaración de derechos sociales de 1917, fue el origen -- del Derecho del Trabajo, nació como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en los talleres. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo, -- siendo una creación natural y genuina propia del mexicano, de aquél que venía de ofrendar su vida en la Revolución.

Para que el Derecho del Trabajo surgiera fue preciso que la -- Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyendo -- esas leyes económicas del liberalismo, al igual que el imperio abso- lutista de la empresa.

Cabe hacer mención, que lo cierto es que nuestro Derecho del Trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos valores y -- nuevos ideales, en sí fue una expresión sobre la idea de justicia.

Dentro de la Revolución Social Mexicana, el Derecho del Traba- jo, quizo ser el mensajero de un mundo nuevo en el cual se pretendía que el trabajador fuera elevado a la categoría de persona, con la -- finalidad de que éste viviera como ente en la realidad social; ade- más que el derecho ya no fuera una forma de convivencia, sino un -- instrumento para garantizar a los hombres la satisfacción de las --

necesidades, tanto de orden material como espiritual.

Poco después del triunfo de la Revolución, los jefes de las tropas constitucionalistas iniciaron la creación del derecho del trabajo. Pudiendo mencionar que en los Estados de Aguascalientes, San Luis Potosí y Tabasco, se decretó en materia laboral, con mayor importancia el movimiento creador del trabajo, en el Estado de Veracruz, en el cual Aguirre Berlonga el 7 de octubre de 1914 publicó el decreto que merece el título de la Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, pero sin embargo dicho decreto fue superado por el del 28 de diciembre de 1915, en el cual además de otros aspectos se habla de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Asimismo el 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del mismo Estado, la cual tuvo resonancia en toda la República, ya que además de otros aspectos, señalaba la reorganización de la justicia obrera, así como la creación de escuelas primarias sostenidas por los empresarios entre otras.

Profundizando un poco más en lo que anteriormente señalé en relación al decreto expedido en el año de 1915; cabe hacer alusión a que el general Salvador Alvarado en este año, se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, expidiendo las leyes que se conocen con el nombre de las Cinco Hermanas: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio libre y del Trabajo; y la Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución; refiriéndose a que el derecho del trabajo está destinado a dar sa-

tisfacción a los derechos de una clase social; otro principio fue el que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; asimismo que las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; también que las normas legales contienen sólo los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y complementarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. (14)

Continuando con este tema abordaré el que se refiere a la Incorporación Constitucional de los Derechos Sociales:

Los hombres que participaron en el Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, establecieron las bases de una nueva teoría constitucional, cuando revolucionariamente aceptaron las declaraciones de derechos sociales del obrero y del campesino, como decisiones políticas fundamentales del pueblo de México.

Durante la dictadura prolongada de Porfirio Díaz, las constituciones que estructuraron el régimen individualista y liberal burgués del siglo XIX, cedieron el paso las constituciones del siglo XX, garantizando las libertades del hombre a una nueva concepción de la vida social.

La incorporación de los derechos sociales en la Constitución Política, y lo que respecta a los derechos del trabajador, amerita una doble consideración: primeramente como proceso histórico-político que exige evaluar la acción de las fuerzas transformadoras, las

(14) De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Ed. Porrúa.- Tomo I.- México, 1984.- ed. 9a.- Págs. 44 a 46.

causas que influyeron en el constituyente y que obligaron a dictar - la Constitución tal como es; y posteriormente se le puede considerar como proyección de los principios, resultados, desenvolvimiento y - ejecución de la acción constitucional.

El mérito del congreso de Querétaro, consistió en reflejar en el orden jurídico constitucional, la manera de ser propia del pueblo mexicano frente a la lucha de clases.

Los campesinos y trabajadores mexicanos durante la época Colo- nial y parte de la Independencia, no sintieron la injusticia de ese tiempo, sino que vinieron tomando conciencia de su situación poste- riormente, en un breve periodo en donde crearon y rescataron los - principios morales, jurídicos y políticos que les habían sido nega- dos.

El Congreso de 1917 entendió acertadamente el valor de esos - principios y la justicia que animó a las fuerzas activas y determi- nantes de su incorporación en el texto constitucional. (15)

Concluyendo puedo decir que la Declaración de Derechos Socia- les no fue sino más que un fenómeno que surgió en protesta de las in- justicias al pueblo mexicano y trajo consigo ese enfrentamiento de - lucha de clases, que no es más que la búsqueda de una mejor posición como ser humano.

---

(15) Alvarez del Castillo, Enrique y otros.- El Derecho Latinoamericano del Traba- jo.- (UNAM.- Tomo II.- México, 1974)-Págs. 11 a 13.

## 2.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Antecedentes.- La Ley de 1931 fue resultado de un intenso -- proceso de elaboración y fue precedida de algunos proyectos.

Antes de señalar dichos proyectos es importante recordar que el Presidente Plutarco Elías Calles terminó su período el 31 de noviembre de 1928, y que por muerte del presidente electo se designó al presidente interino Lic. Emilio Portes Gil y antes de esa fecha el gobierno tenía planeada la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 de la Constitución, para federalizar la expedición de la -- Ley del Trabajo; pero antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal el 15 de noviembre de 1928, presentando para su estudio un Proyecto de Código Federal del Trabajo y este documento fue pu-- blicado por la Confederación de Trabajadores, siendo esto el primer antecedente concreto a la elaboración de la Ley de 1931. (16)

Ahora bien, pasaré a señalar los proyectos más importantes -- como antecedentes de la Ley de 1931: El primer proyecto de Código -- Federal del Trabajo fue presentado por una comisión integrada por -- Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo -- del Licenciado Emilio Portes Gil; sin embargo la oposición de las -- agrupaciones obreras, fundamentada no sólo en los errores que pre-- sentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también -- en la antipatía hacia el Licenciado Portes Gil, determinó que fue-- ra rechazado.

---

(16) De la Cueva, Mario.- ob. cit., pág. 54.

El segundo proyecto, que ya no llevaría el nombre de "Código", sino de "Ley", fue formulado siendo secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para elaborarlo, las conclusiones de una convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria.

Después de los análisis necesarios y debates con los grupos de oposición, la Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. (17)

Posteriormente con fecha 28 de agosto de 1931, dicha Ley fue publicada en el Diario Oficial, siendo la primera que rigió en todo el territorio nacional en materia de trabajo.

El método de codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo, fue el de catalogar en once títulos la materia laboral de la manera siguiente:

1. Disposiciones Generales;
2. Del Contrato de trabajo;
3. Del Contrato de Aprendizaje;
4. De los Sindicatos;
5. De las Coaliciones;
6. De los Riesgos Profesionales;
7. De las Prescripciones;
8. De las Autoridades del Trabajo y de su Competencia;
9. Del Procedimiento ante las Juntas;

(17) De Buen Lozano, Néstor.- Derecho del Trabajo.-(Ed. Porrúa. Tomo I.- ed. 5a. México, 1984.-)pág.339.

10. De las responsabilidades; y

11. De las sanciones." (18)

No puede negarse, a pesar de que fue objeto de múltiples críticas, que durante su vigencia, 28 de Agosto de 1931 a 30 de abril de 1970, esta ley reguló exitosamente las relaciones obrero-patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México. (19)

Cabe señalar que los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tomaron en cuenta las ventajas aportadas por la Ley de 1931 y en su exposición de motivos hacen un cumplido elogio a su antecesora diciendo: "Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios... hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción." (20)

#### REGLAMENTO DE 1934

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 14, estableció que los poderes ejecutivos de la Federación y de las entida-

(18) Muñoz, Ramón Roberto.- Derecho del Trabajo.- Ed. Porrúa.- Tomo I.- México, 1976. Pág. 203  
 (19) Op. cit. Pág. 204  
 (20) Ibidem Pág. 205

des federativas, expedirían reglamentos para el funcionamiento de las agencias de colocación. El 14 de abril de 1934 se publicó el Reglamento Federal, el cual había sido bien estructurado para su época; se mantuvo en la postura del artículo 123, en donde el problema seguía siendo la defensa de los trabajadores contra los abusos que practicaban los intermediarios de la colocación.

El nombre que se adoptó en el Reglamento fue el de "agencias de colocación", en donde se señaló como objetivo principal: "relacionar a los trabajadores desocupados o en demanda de mejor colocación, con los patrones que necesitaran sus servicios". (21)

En dicho Reglamento denotamos la existencia de una institución que acrecentó la preocupación de los trabajadores, ya que existía un abuso por parte de dicha institución que es la de las agencias de colocación, en donde no era practicado debidamente lo establecido por el Reglamento.

### 2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Antecedentes.- La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación: el primero en 1962 como resultado de un trabajo de dos años de una Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos.

Dicho anteproyecto exigía la reforma de las fracciones II, - III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

(21) De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Ed. Porrúa.- Tomo II.- México, 1984, 9a. ed. pag. 90.

Dando como resultado que fueran aprobadas las reformas antes mencionadas, en noviembre de 1962.

El segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, realizado durante un año por una Comisión nombrada por el presidente - Gustavo Díaz Ordaz, dicha comisión estaba formada por las mismas - personas que en la primera, agregándose una más.

A propuesta del Ejecutivo, el anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados, para que dieran su opinión y realizaran su estudio.

En diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de - Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, motivo por el cual se efectuó una segunda discusión, en la cual hubo la -- participación de los representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresio-- nes a la Comisión redactora y se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fun-- damentales. (22)

Como resultado de lo mencionado anteriormente el 2 de diciem-- bre de 1969 el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal - del Trabajo y promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecuti-- vo de la Unión; y fue publicada en el Diario Oficial del 1º de - - abril de 1970, e inició su vigencia a partir del 1º de mayo del mis-- mo año.

(22) Dávalos, José.- Derecho del Trabajo I.- Ed. Porrúa, México 1985.-Págs. 73-74.

Dicha Ley por disposición del artículo 1° su ámbito de aplicación y validez, es nacional, ya que sus preceptos son de observancia general en toda la República.

Cabe señalar que aún cuando el origen de esta Ley es Federal, su aplicación por regla general corresponde a las autoridades locales y por excepción a las autoridades federales.

La Comisión Redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo, - estuvo integrada por Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, - María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, los cuales adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la Ley anterior, aprovechando conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia; y lógicamente de acuerdo con esas enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales la dividieron en 8 partes - que a continuación se señala:" (23)

"La primera contiene los principios generales y los procedimientos y factores de producción y aplicación de las normas laborales. (Del artículo 1° al 19).

La segunda contiene las relaciones individuales de trabajo (formación, duración, suspensión, rescisión y terminación), las condiciones de trabajo (jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación en las utilidades), los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, las habitaciones para trabajadores, los - - -

(23) Muñoz, Ramón Roberto.- ob. cit.- Págs.204 y 205.

derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, invenciones de los trabajadores, el trabajo de las mujeres y los menores, los trabajadores especiales (de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferroviarios, de autotransportes, maniobristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, a domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar. (artículos 181 al 353).

La tercera parte norma las relaciones colectivas y se integra con los capítulos sobre coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, contratación colectiva, reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas y huelgas (artículos 354 al 471).

La cuarta parte está reservada a la reglamentación de los riesgos de trabajo, accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo y en ocasión de su trabajo (artículos 472 a 515).

Se consignan en la quinta parte las reglas concernientes a las prescripciones de las acciones de trabajo (artículos 516 a 522).

La sexta parte se refiere a las autoridades de trabajo, organismos estatales destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo (artículos 523 a 684).

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo (artículos 685 a 875).

Y por último, la octava parte contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones y fija las sanciones aplicables (artículos 876 a 890)". (24)

La división antes señalada nos demuestra que sobre la capacitación y adiestramiento aún no se fijaba una norma referente a la misma, pudiendo señalar que fue posteriormente dicha creación como lo comentaré más adelante.

#### LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Reglamentaria y Orgánica).

La Ley Federal del Trabajo es el cuerpo de leyes en que se encuentra fundamentalmente codificado el derecho del trabajo.

Esta Ley tiene el carácter de reglamentaria en cuanto a que desarrolla al detalle las prescripciones contenidas en el artículo 123 "A" constitucional, para facilitar su aplicación y como ejemplo se podría señalar cuando explica y regula lo referente a los trabajadores, patrones, el contrato de trabajo, etc.

Y es una Ley orgánica, porque desarrolla el texto constitucional regulando la estructura y el funcionamiento de los órganos creados en las fracciones VI, IX, XII Y XX del artículo 123 "A". Asimismo regula la estructura y funcionamiento de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; de la Junta de Conciliación y Arbitraje; del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, etc.

---

(24) MUÑOZ, Ramón Roberto: op. cit - pág. 206

Por lo que se refiere a una Ley Reglamentaria y orgánica del artículo 123 "A" constitucional, y haber sido dictada por el Congreso de la Unión, podemos afirmar que nuestra Ley Federal del Trabajo, es una Ley que emana material y formalmente de la Constitución. (25)

#### 2.4 REFORMAS LEGALES DE 1978.

En este apartado haré mención sobre la exposición de motivos de la iniciativa presentada al H. Congreso de la Unión por el titular del poder ejecutivo el C. José López Portillo, para reformar la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento. Dicha iniciativa fue presentada el 17 de abril de 1978.

##### Exposición de motivos:

"A iniciativa del Ejecutivo Federal, el H. Poder Constituyente reformó las fracciones XII, XIII y XXXI, del Apartado "A", del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A través de esas reformas, se consignó en la Ley Suprema de la Federación, el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de los normas laborales en varias ramas industriales, así como en la citada materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y en la de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Dentro del mismo proceso legislativo, el H. Poder Constituyente.

-- aprobó algunas reformas estructurales en la fracción XXXI, del Apartado A, del precepto constitucional de referencia, para precisar algunos conceptos y mejorar el método con que se enunciaban las materias que estaban comprendidas dentro del ámbito de aplicación federal de las leyes del trabajo.

El objeto de esta Iniciativa es ajustar el contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970 a los mandamientos constitucionales mencionados.

Se estima conveniente destacar la reforma al artículo 527, así como la adición del 527-A de la Ley Federal del Trabajo, por considerar que, además de la federalización de las ramas industriales, actividades y materias que fueron motivo de la reciente reforma a la fracción XXXI, del Apartado A) del artículo 123 Constitucional, en tales artículos, se desarrolla la innovación federalista, de primera importancia, contenida en el citado precepto constitucional y que se refiere a la participación directa que las Entidades Federativas tienen, al auxiliar a la Federación en lo relativo a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

En materia de capacitación y adiestramiento para los trabajadores y desde un punto de vista sustantivo, la reforma de que se trata permitirá elaborar, un sistema nacional que alcance a toda la población trabajadora del país.

Dicho sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente participativo y, estar dotado

- de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales, sin necesidad de variar su estructura. El diseño de todo el conjunto implica adicionar la Ley Federal del Trabajo con una serie de preceptos y de derechos y obligaciones imputables a trabajadores y patrones, a fin de integrar el correspondiente marco conceptual.

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

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

Tomando en consideración la bilateralidad de las normas jurídicas, se establecen en el proyecto que se somete a la consideración de esa H. Cámara, varias obligaciones a cargo de los trabajadores en proceso de capacitación, entre las cuales destaca la referente a

la asistencia puntual a las actividades que conformen el programa - respectivo.

Por otro lado, se señala que, a la conclusión del curso o programa de capacitación, los trabajadores tienen el derecho de recibir una constancia de sus habilidades laborales, en relación con los puestos y categorías que contenga el Catálogo Nacional de Ocupaciones, documento que constituye un antecedente de importancia para la promoción de las oportunidades de empleo y la reducción del índice del desempleo y del subempleo de la mano de obra. Las constancias de referencia, según está previsto en el proyecto, surtirán plenos efectos dentro de la empresa en que se haya otorgado la capacitación o adiestramiento; sin embargo, se preceptúa que, en el caso en que el puesto o la categoría en relación para el cual fueron expedidas tenga en la empresa varias especialidades o niveles, el trabajador deberá acreditar, mediante examen, para cuál de ellos es apto.

El derecho de recibir una constancia de habilidades laborales se hace extensivo a aquellos trabajadores no capacitados dentro de los programas de la empresa, pero con una experiencia en el desempeño de una actividad y con el dominio indispensable de las tecnologías respectivas y buenos hábitos de trabajo. En este caso, se dispone que el trabajador deberá presentar y aprobar un examen de suficiencia en los términos que señale la autoridad laboral.

La propia Iniciativa prevé la formulación de registros de trabajadores capacitados dentro de cada una de las ramas industriales

o actividades, lo que permitirá planear una política de empleo y encauzar debidamente a los demandantes de trabajo a los puestos idóneos; ya que se reconoce que el desenvolvimiento óptimo de la relación de trabajo, está en proporción directa a la congruencia que exista entre la naturaleza del puesto y las aptitudes que posea el trabajador.

Es importante destacar que las reformas propuestas, tienden a crear sistemas de tipo general y no a dar soluciones fragmentarias y fugaces. Por ello, se incluye en la Iniciativa la disposición expresa de que los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan las instituciones con facultades para ello, con motivo de la conclusión de cualquier tipo de educación con carácter terminal, serán aceptados y registrados por las autoridades laborales, cuando el puesto o categoría a que tales documentos se refieran figuren o sean similares a los que se encuentren incluidos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones.

Se estima que de esta manera se actuará con estricta equidad y que se propiciará una integración más rápida de los titulares de tales documentos a la vida económica del país; puesto que dicho registro tendrá también la naturaleza de instrumento de apoyo en la tarea de procurar la colocación de los trabajadores desocupados.

Desde un punto de vista operativo, la Iniciativa que se comenta, preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de cada empresa o establecimiento y concluye, en el último nivel, con la

presencia de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación será Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Se señala como atribución básica de dicho organismo, el manejo del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el que se integra con cuatro renglones de semejante relevancia y que en plan óptimo deben de entenderse íntimamente interrelacionados: el estudio y promoción de la generación de empleos; la promoción y supervisión de la colocación de trabajadores; la organización, la promoción y la supervisión de la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores; y la existencia de registros especiales.

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

Para una correcta vinculación entre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la Iniciativa considera la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que así lo determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos Comités serán integrados

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

Descrita la estructura a través de la cual se supervisará el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, a continuación se señala que los patrones podrán dar cumplimiento a su obligación proporcionando la capacitación o el adiestramiento dentro de la empresa o fuera de ella, con su propio personal o contratando instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados en la elevación de las aptitudes de la mano de obra. A pesar de que las posibilidades citadas dan flexibilidad al dispositivo previsto, se estimó conveniente consignar que el patrón puede cumplir la obligación de referencia, adhiriéndose a aquellos sistemas generales de capacitación o adiestramiento que la autoridad competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, decida establecer.

En cuanto a la determinación del contenido de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se instituyan en los centros de trabajo, el sistema se bifurca para dar tratamiento diverso a las empresas en que no rija contrato colectivo y aquellas que sí cuentan con él. En este último supuesto se dispone que los contratos colectivos deberán contener cláusulas relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos que la misma Iniciativa señala. Se deja, de esta manera, a las partes que intervienen en la relación laboral, en libertad de dotar sus programas y planes que aquellos matices particulares que requieran el tipo de proceso productivo; la marca o modelo de la maquinaria en uso; el nivel de formación alcanzado por los trabajadores, la capacidad económica de la empresa y sus posibilidades de expansión, sean éstas mediatas o inmediatas.

Una vez celebrado o prorrogado el contrato, se concede al patrón un plazo para que presente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, a fin de que se les apruebe o que se disponga que se efectúen las modificaciones que ameriten.

Ahora bien, tocante a las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, los patrones deberán presentar a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan decidido implantar de común acuerdo con los trabajadores. Se estipula que el término para cumplir esta obligación, se limita a los primeros --

sesenta días de los años impares.

Todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben de cumplir los mismos requisitos, con independencia de que se trate de empresas con o sin contrato colectivo. El artículo - - 153-Q dispone que tales planes y programas sólo podrán comprender - - periodos no mayores de cuatro años; así como referirse a todo: los puestos o niveles que existan en la organización de la empresa y observar todos aquellos requisitos adicionales que la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento fije por medio de - - criterios generales que sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Por otro lado, y para que se respete la seguridad jurídica, - - de que debe gozar todo gobernado, se indica que los planes que no - - hayan sido objetados por la autoridad dentro de los sesenta días hábiles que sigan a su presentación se entenderán definitivamente - - aprobados. Esto, porque resultaría inequitativo exigir la aplica--ción inmediata de los planes y programas de capacitación y adiestra--miento, sin que se les refutara como aprobados después de transcun--rrido un plazo amplio y razonable sin que la autoridad laboral ha--ga algún pronunciamiento sobre ellos.

Para garantizar un nivel aceptable en la capacitación y el - - adiestramiento de los trabajadores, se establecen los requisitos - - que deben satisfacer las instituciones privadas que deseen impartir la, las que deben obtener un registro, mismo que se otorgará cuando los requisitos de idoneidad que la Iniciativa fija, entre los cuales

se menciona de manera especial el que los capacitadores demuestren tener una formación profesional adecuada, así como poseer conocimientos suficientes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en que pretendan impartir tal capacitación o adiestramiento.

De acuerdo con la necesidad de coordinar los esfuerzos de las Entidades Públicas, la Iniciativa establece que el registro mencionado no será requerido por los particulares que estén autorizados por la Secretaría de Educación Pública para impartir educación, caso en el cual bastará con que se acredite la existencia de la autorización respectiva y que haya congruencia entre el tipo de educación que imparten y las características de las ramas industriales o actividades a que pertenezcan los trabajadores a quienes se pretenda capacitar o adiestrar.

Mención especial merece la reforma al artículo 159 de la Ley, a través de la cual se establece la importancia gradual de los distintos factores susceptibles de influir en el ascenso de los trabajadores, vinculando directamente la capacitación o adiestramiento con el derecho a cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor de treinta días, así como los puestos de nueva creación.

En el proceso que se comenta se señala que, si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien siendo apto, tenga mayor antigüedad y que ante la igualdad de condiciones de dos o más trabajadores, se --

adjudicará a quien demuestre mayor aptitud en un examen específico.

Por otro lado y en el supuesto de que el patrón no haya cumplido las obligaciones que le corresponden en materia de capacitación y adiestramiento, se dispone que el puesto será cubierto por el trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia por el que tenga a su cargo una familia.

Es menester citar las modificaciones que esta Iniciativa propone que se introduzcan en materia del hasta ahora llamado Servicio Público del Empleo, mismo que se fortalece y que según los términos propuestos, se denominará Servicio Nacional del Empleo y será prestado según la jurisdicción propia de los centros de trabajo, por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento o por las entidades que resulten competentes para ello, de acuerdo con la organización estructural de cada uno de los Gobiernos de los Estados.

Sobre este particular, se prevé la posibilidad de conjuntar el concurso de las instituciones que tengan elementos para colaborar en la promoción de las oportunidades de empleo para la mano de obra desocupada o subocupada. Tocante a las agencias de colocaciones se mantiene la restricción de que sólo podrán tener finalidades lucrativas aquellas que se dediquen a la contratación de trabajadores que estén sujetos a un régimen especial. Sin embargo se señala que el otorgamiento de autorizaciones para el funcionamiento de este tipo de agencias, se hará excepcionalmente y que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá fijar los requisitos que se

deben observar en cada caso, así como las tarifas de operación correspondiente. A través de las limitaciones de referencia, se deja garantizado su correcto funcionamiento y se evita que el trabajador desempleado sea víctima de abusos o presiones indebidas con motivo de la desesperación que normalmente invade el ánimo de quien carece de un puesto de trabajo.

Por último, se manifiesta que la Iniciativa se ajusta al nuevo texto constitucional, pues las Entidades Federativas tienen el concurso que les debe corresponder de acuerdo con la fracción XXXI, del apartado A, del artículo 123, de nuestra Carta Magna; concurso que será decisivo en la tarea de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

En la participación que se otorga a las Entidades Federativas, se propone que el legislador confiera a los Gobernadores la facultad de presidir la Comisión Consultiva Estatal de Capacitación y Adiestramiento, en virtud del contacto que ellos tienen con todos los centros de trabajo de su jurisdicción y el conocimiento profundo de los problemas que se suscitan en ellos; así como por la oportunidad de aprovechar la experiencia que las administraciones estatales han acumulado. Todo lo cual facilitará el cumplimiento de las altas finalidades que motivan esta reforma y adición a la Ley Federal del Trabajo.

En iguales condiciones la Iniciativa señala que la colaboración de las Entidades Federativas con las autoridades federales del trabajo podrá extenderse a otros aspectos.

La tarea de aplicación de las leyes laborales, es muy amplia; sin embargo, en ella deben estar empeñados los esfuerzos de todo -- funcionario público, con independencia de la jurisdicción en la -- cual sea competente.

Reitero que el bienestar general demanda inexcusablemente la presencia de dos requisitos previos: la dignificación del hombre -- que trabaja y la elevación vigente de los índices de productividad".  
(26)

Dicha Iniciativa trajo como consecuencia el decreto de reformar la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, en donde se reformaron los siguientes artículos:

3o. ... "Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

25.- Fracción VIII: La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas -- establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.

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

159... 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. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen, acredite mayor aptitud.

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.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

180.- Fracción III: Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.

Fracción IV: Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta.

391.- Fracción VII: Las cláusulas relativas a la - - - - -

capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;

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

412.- Fracción V: Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

523.- Fracción V: Al servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

526.- Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.

527.- ... También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores...

529.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

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

Fracción IV: Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia... y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones; y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local.

Fracción V: Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Fracción VI: Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales". (27)

Estas reformas que acabo de marcar no son las únicas, pero en lo que se refiere a las posteriores son trascendentales para temas que trataré en el siguiente Capítulo, por lo que me remitiré sólo a mencionar los puntos de dichas reformas.

Estos son los que tratan del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, aquí las reformas tratan de los objetivos, actividades y cargos de este servicio. Otro punto es el de --

(27) Diario Oficial de la Federación: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- "Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento". 28 de abril.- 1978.- Págs.6 a 8.

las sanciones cometidas por las violaciones a este Título. Y por último la adición a la Ley del Capítulo III Bis de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

## 2.5 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, FRACCION XIII.

Antecedente del artículo 123.- Es importante determinar lo que la Revolución Mexicana tuvo al consagrar, por primera vez en una Constitución, los derechos de los trabajadores, ya que trajo como consecuencia la elaboración de un proyecto que posteriormente sería lo que ahora es el artículo 123 Constitucional.

Después del debate, los Señores José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron la Comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto del Señor Macías, el cual contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo. Y tras varias discusiones con diversos grupos de diputados, el proyecto final fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. La Comisión no realizó modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917, el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes. (28)

A continuación hago la diferenciación de lo que fue el texto del Artículo 123 constitucional aprobado por el constituyente de Querétaro, de la fracción XIII, y en relación con lo que actualmente se establece.

(28) Dávalos, José.- ob. cit.- Pág.65.

La fracción XIII anterior dice: "Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar". (29)

La fracción XIII actual señala: "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". (30)

La diferencia que podemos señalar es que en la actualidad la fracción XIII del artículo 123, apartado "A", nos habla de la capacitación y adiestramiento como una obligación por parte de las empresas, que es el tema principal de esta tesis. Y en lo que se refiere a la fracción XIII del artículo 123 de la Constitución de 1917 del 23 de enero, es que no se habla sobre la capacitación y adiestramiento.

Ahora pasaré a señalar la exposición de motivos de la iniciativa presentada al H. Congreso de la Unión del 4 de octubre de 1977, por el titular del poder ejecutivo federal, el C. José López

(29) IBIDEM.- Pág. 67

(30) Ley Federal del Trabajo de 1970.- (México).- Artículo 123 Apartado A.- Fracción XIII.- Pág. 7.

Portillo, para adicionar la fracción XIII del artículo 123, apartado "A", Constitucional que rige actualmente.

Exposición de motivos:

"El Constituyente de 1917 al romper la concepción liberal sobre el contenido de las constituciones y darle cabida en la nuestra, junto a los derechos tradicionales del individuo, a los derechos sociales, aceptó como obligación de la sociedad el otorgarle a cada hombre, a cambio de su trabajo, los medios que pudieran garantizar su vida.

Es así como del Artículo 123 Constitucional deriva una serie de disposiciones jurídicas de inferior jerarquía que regulan en detalle todos los aspectos de las relaciones de trabajo que surgen en el ámbito del país. En tales condiciones, el precepto citado es -- uno de los instrumentos supremos para procurar el equilibrio entre los diferentes estratos que componen la sociedad mexicana, pues al -- elevar a rango constitucional y con el carácter de garantías sociales, normas esenciales de protección y dignificación del trabajo, -- promueve en niveles de igualdad, la concurrencia pacífica y armoniosa del capital y del trabajo para hacer factible la producción de -- bienes y servicios que ostenta la economía nacional.

Efectivamente, la nueva manera de concebir el derecho se ha visto afinada a lo largo de las seis décadas de vigencia de nuestra Ley Fundamental, como consecuencia del desarrollo social y económico y de las luchas y los acuerdos entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, la acusada gravedad de los retos que enfrenta el país, demanda aplicar, sin alterar el espíritu que alentó el Congreso Constituyente de 1917 los principios tutelares del trabajo, porque ese es el valor fundamental del hombre y, en consecuencia tiene que ser preservado jurídicamente al plasmarlo, como derecho fundamental de clase. Todo esto porque el país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestros recursos, a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar.

Dentro del marco general de esta nueva estrategia de desarrollo se reconocen el esfuerzo y el trabajo como los verdaderos agentes del progreso, con todas las consecuencias que esto implica para lo social, lo político y lo económico.

Es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del Estado: recurso básico y límite extremo de la potencialidad del país. En lo económico es el agente por excelencia de la creación de riqueza. En lo social es creador y demandante de más plenos niveles de bienestar. En lo político es participante activo y receptor involucrado de las decisiones que afectan a su familia, a su comunidad y a la nación.

Por otra parte, los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable: se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología: circunstancia que paradójicamente es el elemento subyacente de muchos

problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema - que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para - operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de modo incesante y participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño.

En efecto, la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con - maquinaria innovada.

Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es, de trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

El Ejecutivo Federal reconoce que una de las funciones prioritarias del Estado es procurar que cada uno de los ciudadanos esté en igualdad de condiciones para aspirar a una vida más digna y feliz en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio. En tales condiciones, el Gobierno de la República ha va

lorado en su integridad la problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea que permita además, beneficiar a los dos elementos básicos de la producción puesto que es muy posible que el primer imperativo de la justicia social al día de hoy sea capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de nuestras instituciones democráticas. Este es el único camino para cumplir la aspiración de México de ser un país de trabajadores.

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

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

Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello es obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación, debe ser a cargo del propio

patrón, sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.

Todas las consideraciones anteriores demuestran la inaplazable necesidad de reformar el Artículo 123 Constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional y contemplar, según se dijo, la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía, mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional que beneficia directamente a la clase trabajadora.

Reformar el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional es imperativo en las condiciones actuales del texto legal vigente; máxime que el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en el - - - - - cual se agrupan las normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, establece ya la obligación de aquél de crear y sostener Escuelas de Administración Pública en beneficio de sus - - - - - trabajadores, obligación cuyo cumplimiento redundará en favor de la - - - - - colectividad, al mejorarse la atención que se brinda al particular en sus relaciones con el Poder Público y reducirse el gasto público directo porque se pueden alcanzar idénticos resultados con el concurso de un número menor de personal burocrático.

El Estado al tomar a su cargo la tarea de capacitar a sus -- - - - - trabajadores, emprendió dicha actividad con propósitos similares a los que animan ahora la propuesta de reforma al Apartado "A".

La mecánica de la reforma que se somete a la alta considera-

ción del H. Congreso de la Unión, consiste en adicionar la fracción XIII del Apartado "A" con una disposición referente a la obligación patronal de cooperar al establecimiento y funcionamiento del servicio de capacitación y formación profesional de los trabajadores mexicanos.

Se ha previsto dejar a la ley reglamentaria correspondiente, la definición de los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

En la citada ley reglamentaria, misma cuya expedición sería propuesta oportunamente para el caso de que la presente Iniciativa de Ley fuese aprobada por el H. Congreso de la Unión y por la mayoría de las Legislaturas Locales, se precisaría, asimismo, que las autoridades laborales se encargarían de vigilar el cumplimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores y de coordinar los esfuerzos públicos y privados tendientes a tal fin.

Por otra parte, es obvio que la capacitación y adiestramiento deberán relacionarse con el Sistema Nacional del Empleo y con la certificación de conocimientos que deban establecer las autoridades laborales". (31)

Cabe hacer mención de que el decreto por el que se reformó la Fracción XIII, Apartado "A" del artículo 123, Constitucional fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

(31) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Capacitación y Adiestramiento.- Ed. Dirección General de asuntos jurídicos. Tomo 3.- México, 1985, pág. 19

Es importante señalar que en lo que respecta a la trascendencia de dicha fracción es que se refiere a que la capacitación es una obligación por parte de las empresas tratándose de cualquier actividad que desempeñen los trabajadores y esto es de suma importancia, ya que da la posibilidad de que sea capacitado y adiestrado un trabajador que lo requiera o de acuerdo con las posibles necesidades de la empresa; así como a aquellos trabajadores de nuevo ingreso.

2.6. DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.  
CAPITULO III BIS. ARTICULO 153, INCISOS A-X DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Tocante a este punto, es necesario que mencione que este Capítulo III Bis, fue adicionado a la Ley Federal del Trabajo y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978.

Ahora pasaré a la transcripción de dicho artículo, señalando una breve explicación de cada uno de sus incisos, para permitir una mejor idea de lo que se está tratando.

"Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (32)

Aquí se denota que el trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo y que le permita superarse, conforme a una comisión tripartita entre el Estado, la Empresa y el Patrón.

"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 contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las costas respectivas". (33)

Se resalta que la capacitación se puede impartir dentro o fuera de la empresa, con instructores contratados o el mismo personal de la empresa o por sistemas oficiales que existan.

"Artículo 153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". (34)

De lo anterior nos podemos dar cuenta que las escuelas de enseñanza podrán impartir capacitación así sean públicas o privadas con su respectiva aprobación.

(33) Ibidem, Pág. 108

(34) Ibidem, Pág. 109

"Artículo 153-D. Los cursos y programas de capacitación y - - adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respectivamente a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada". (35)

En relación a los programas y métodos de capacitación podemos decir que pueden ser generales o particulares.

"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 impartirse 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". (36)

En este punto podemos señalar que la jornada en la que se esté laborando, debe desarrollarse la capacitación, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, en el contrato colectivo, se estipule que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad diferente a la que sea su ocupación que desempeña, en cuyo caso, la capacitación podrá realizarse fuera de la jornada de trabajo.

"Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

(35) Ibidem, Pág. 109

(36) Ibidem, Pág. 110

- 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 preparación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador". (37)

Aquí se refiere a los objetivos que debe tener la capacitación, dentro de los cuales se implica que es una preparación al trabajador para mejorar su productividad y conocimientos y así estar apto para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, a los cuales puede tener oportunidad de llegar a cubrir.

"Artículo 153-G. Durante el tiempo en 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 de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos." (38)

Este punto se refiere a las garantías que debe tener el trabajador en el inicio de un nuevo trabajo en el cual requiera capacitación.

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

(37) Ibidem, Pág. 110  
 (38) Ibidem, Pág. 111

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupos y de más actividades que formen parte del proceso de capacitación y 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". (39)

Se dice en lo anterior acerca de las obligaciones que deben tener los trabajadores que estén capacitándose: se destaca la puntualidad, la atención y sobre todo la evaluación de sus conocimientos adquiridos durante la capacitación, la cual puede ser una manera efectiva para tomar decisiones respecto de cada trabajador capacitado, para ubicarse en el puesto deseado.

"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 imparten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas". (40)

Este inciso se refiere especialmente, a garantizar que la capacitación y adiestramiento que se otorgue a los trabajadores, sea -

(39) Ibidem, Pág. 110

(40) Ibidem, Pág. 111.

la adecuada y satisfaga verdaderamente las necesidades. Para esto - se especifica que deberán establecerse comisiones mixtas de capacitación de igual número de representantes de trabajadores y patronos en los que se revisarán que se lleven a cabo dichos intereses.

"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". (41)

Este inciso señala, que las autoridades deberán vigilar el fiel cumplimiento de capacitación y adiestramiento a los trabajadores. Esto es muy importante, ya que significa que el Estado debe participar para que la capacitación se imparta de acuerdo a los preceptos establecidos en la Ley; y no que se proporcione el curso de capacitación sólo por el hecho de cumplir con los requisitos y obligaciones a que están sujetos.

"Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patronos, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta ley.

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

(41) Ibidem, Pág. 111

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 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". (42)

Este inciso menciona la manera en que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe coordinar los programas de capacitación y adiestramiento, y de igual modo que estos sean válidos para el objetivo que se quiera satisfacer; para esto se formarán Comités que hagan cumplir los requisitos de capacitación en las actividades respectivas y que características debe reunir un programa y proponer sistemas de capacitación. Asimismo este organismo impondrá multas a aquellos patrones que no cumplan con las especificaciones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, lo que significa una obligación para -

(42) Ibidem. Pág. 111.

el patrón y una garantía para el trabajador de que se le dará una -- capacitación que le permita superarse y obtener más conocimientos pa -- ra el desempeño de sus labores.

"Artículo 153-L. La Secretaría del Trabajo y Previsión So--- cial 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". (43)

"Artículo 153-M. En los contratos colectivos deberán incluir se cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capa -- citación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y -- programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítu -- lo.

Además podrá consignarse en los propios contratos el procedi -- miento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quien -- pretende ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión". (44)

Aquí señala la obligación de incluir en los contratos colecti -- vos de trabajo los artículos necesarios referentes a la capacitación de los trabajadores.

"Artículo 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la -- celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patro-- nes deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión So-- cial, para su comprobación, los planes y programas de capacitación y

(43) Ibidem Pág. 113.

(44) Ibidem Pág. 114.

adiestramiento que se haya acordado establecer o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de los planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral". (45)

En este inciso se señala la obligación de los patrones de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas dentro de un plazo límite, ya que de no ser así estarán sujetos a las sanciones correspondientes.

"Artículo 153-0. 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 la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento". (46)

Este inciso no señala el tiempo en el que las empresas en que no exista Contrato Colectivo de Trabajo deben informar a la autoridad laboral de su programa de capacitación y de la integración de su Comisión Mixta.

"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 - - - -

(45) Ibidem, Pág. 113

(46) Ibidem, Pág. 114

industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad -- Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, 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". (47)

Este inciso trata de una garantía tanto para el trabajador como para el patrón, ya que al estar pidiendo que los que imparten la capacitación tengan debidamente su registro ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por lo tanto con ello, garantizan la calidad y ética de los mismos.

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 periodos 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 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras;

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación. Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas". (48)

Este punto menciona los requisitos que deben reunir los planes y programas para su debida aplicación.

"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 -- 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". (49)

En relación a este punto, se define el plazo en el que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dará respuesta a los planes y programas presentados.

---

(48) Ibidem Pág. 115  
 (49) Ibidem. Pág. 116

"Artículo 153-S. Cuando el patrón no de cumplimiento a la -- obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión - Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, ó 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". (50)

"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 lea expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación o Adiestramiento, de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla las registre y tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539". (51)

En este punto se mencionan los conductos adecuados para dar - constancia a las personas sujetas a un programa de capacitación, la cual puede servir de base para que llegado el momento de una elección tenga un documento con qué validar sus conocimientos.

(50) Ibidem Pág. 116

(51) Ibidem Pág. 117

"Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir éste, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales". (52)

Lo que antecede se refiere a que si un trabajador se siente con la suficiente capacidad para ya no requerir el curso de capacitación que se esté implantando, se le deberá practicar un examen que justifique que verdaderamente no lo necesita, y se le otorgará un certificado, una vez que haya aprobado el examen de suficiencia y con ello el trabajador, acreditará que sus conocimientos son suficientes de acuerdo a su puesto y categoría.

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

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, 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

do la capacitación o adiestramiento.

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 y -- Adiestramiento acreditará para qué especialidad o nivel es apto". (53)

El párrafo anterior se refiere a la importancia de la Constancia de Habilidades Laborales y su repercusión en relación a los ascensos en la empresa.

"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". (54)

Lo anterior habla de la utilidad de los diversos certificados que expidan las instituciones capacitadoras con validez oficial y su relación con el Catálogo Nacional de Ocupaciones.

"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". (55)

(53) Ibidem, Pág. 118

(54) Ibidem, Pág. 118

(55) Ibidem, Pág. 119

Este inciso permite a los trabajadores y patronos ejercitar - ante la Junta de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que se hagan por la capacitación y adiestramiento. Esto es muy importante ya que implica libertad de actuar a los patronos y trabajadores, de discutir y tener conversación sobre lo tratado en este capítulo.

CAPITULO III

### CAPITULO III

#### CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

##### 3.1 CONSIDERACIONES GENERALES.

Tratando de motivar al trabajador y desarrollando su personalidad por medio de una preparación y cultura extensa en conocimientos y habilidades e incrementando de este modo el nivel de productividad de la empresa, se debe hablar de la capacitación, ya que se trata de una función clave para el desarrollo tanto de los individuos como de las instituciones y por consiguiente de nuestra sociedad.

Tomando en consideración que un empleado rendirá satisfactoriamente, si se encuentra capacitado de conformidad con la actividad que desempeña o que practique con posterioridad, podemos decir, que no en vano se lleva a cabo este tipo de entrenamiento que será benéfico para el desenvolvimiento personal de los trabajadores y la prosperidad de una empresa.

A continuación señalaré un breve marco histórico que nos da la pauta para lo que hoy conocemos como la capacitación y adiestramiento.

Para iniciar debemos señalar que el fenómeno de la educación es tan antiguo como el hombre mismo, ya que el proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa y de entrenamiento, fue notorio en los primeros intentos por enseñar e intercambiar habilidades en los

pueblos primitivos.

Los aprendices que se conocen desde 2,000 años, A.C., y la estructura de los gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la actual educación. Asimismo con el surgimiento de la era industrial (primera mitad del siglo XVIII), existen innumerables escuelas industriales cuyo fin es lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible.

En nuestro siglo, la capacitación ha tenido un gran desarrollo. En el año de 1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como el "Método de los cuatro pasos", que consistía en mostrar, decir, hacer y comprobar.

Por otra parte las dos guerras mundiales ocurridas en este siglo, trajeron como consecuencia el desarrollo de técnicas de entrenamiento y capacitación, con métodos que se han ajustado a diversos campos y en forma especial al de la industria.

En el año de 1940 se empezó a entender que la labor del entrenamiento, debía ser una función organizada y sistematizada, en donde la figura del instructor adquiere especial importancia.

En México desde hace 12 o 15 años las empresas públicas y privadas le dieron importancia a la educación y al entrenamiento. Es importante saber que se han creado diversos institutos de enseñanza a los cuales acuden las empresas para satisfacer sus necesidades en

estas áreas, independientemente de las empresas que sin considerarse autosuficientes, satisfacen sus propias necesidades.

Respecto al momento actual de la capacitación y adiestramiento, se puede adivinar que debe cobrar mayor interés, dado que la cantidad de personal con escolaridad media y superior bien capacitado es mínimo.

Es cierto que en nuestro país la función educativa ha tenido adelantos, y con esto estoy refiriéndome tanto de empresas públicas como privadas, sin embargo, dicha función no ha tenido el suficiente desarrollo como debiera, ya que son contadas las empresas que han establecido programas permanentes de educación para sus empleados. (56)

Lo anterior nos muestra que ya existe un intento, que aunque sea mínimo, es un gran adelanto, para el mejor desarrollo de la capacitación; y que sólo resta buscar la manera de impulsar con mayor eficacia la aplicación de la capacitación y adiestramiento en las empresas.

### 3.2 CONCEPTOS.

El Licenciado Alfonso Siliceo da los siguientes conceptos:

ADIESTRAMIENTO.- "Se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los -

(56) Siliceo, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Limusa, 2a. ed. México, 1987, Págs. 13, 14 y 15.

empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

**CAPACITACION.-** "Tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

**DESARROLLO.-** Tiene mayor amplitud aún. Significa el proceso integral del hombre y, consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas". (57)

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la capacitación como: "el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte". (58)

El Diccionario de la Real Academia nos da las siguientes definiciones:

**"ADIESTRAR:** Hacer diestro, enseñar, instruir, encaminar.

**ADIESTRAMIENTO:** Acción y efecto de adiestrar o adiestrarse.

(57) Ob. cit. pág. 13

(58) Instituto de investigaciones jurídicas. "Diccionario Jurídico Mexicano". Ed. Porrúa, S/A, 2ª ed. Tomo I.- México 1987, pág. 402.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

**CAPACITAR:** Hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa.

**CAPACITACION:** Acción y efecto de capacitar o capacitarse.

**APTO:** Idóneo, hábil a propósito para hacer alguna cosa".(59)

Otros autores opinan:

"**CAPACITACION:** Es la enseñanza teórica, la cual se logra a través de la transmisión de los conocimientos, con lo que se obtiene un cambio de conducta en el hombre.

También se le conoce a la capacitación como la transmisión de conocimientos teórico-prácticos, a través de estudios y especialización en técnicas, y se puede otorgar a cualquier nivel de la empresa.

**ADIESTRAMIENTO:** Es una enseñanza práctica, cuya finalidad es la de proporcionar mayor habilidad al hombre, en las actividades que éste desarrolla de carácter manual u operacional.

**DESARROLLO:** Podemos definir al desarrollo como la adquisición de conocimientos generales y específicos, aplicando estos últimos, a las funciones que el hombre tiene asignadas en su puesto de trabajo, logrando con ello una mayor comprensión y optimización de su trabajo". (60)

Para el autor William McGehee el adiestramiento es:

"El conjunto de procedimientos formales que una empresa utiliza para facilitar el aprendizaje de sus empleados, de forma que su conducta resultante contribuya a la consecución de los objetivos y fines de la empresa". (61)

(59) Diccionario de la Real Academia, Talleres Espasa-Calpe, Madrid, 1927, Págs.- 38 y 386.

(60) Antokoletz, Daniel.- Derecho del Trabajo y Previsión Social.- Ed. Kraft, - - Buenos Aires, 1970, Págs.59, 60.

Desde mi punto de vista y después de haber analizado los conceptos y definiciones anteriores, daré mi opinión de los siguientes puntos:

**CAPACITACION:** Es la adquisición de nuevos conocimientos, técnicas, sistemas, métodos y actualización de los mismos, por medio de los cuales se desarrolla el individuo permitiéndole acrecentar su nivel técnico y económico.

**ADIESTRAMIENTO:** Es el perfeccionamiento de la destreza, habilidad y manejo que en determinado momento se requiere para la utilización de máquinas u otro tipo de instrumentos y materiales que necesita la actual tecnología, para que simultáneamente con los conocimientos teóricos se lleve la práctica de los mismos.

En conclusión, puedo mencionar que aunque cada uno de los conceptos se refieren a puntos diferentes tienen gran similitud, ya que existe un objetivo principal, que es el de la educación, ya que es la superación personal por medio de la adquisición de conocimientos y habilidades para el efectivo desenvolvimiento de cada individuo.

Enfocando dichos conceptos a la materia laboral, se podría decir que con la capacitación se pretende que el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado, ya que una persona mejor preparada tanto teórica como prácticamente logrará fácilmente alcanzar la meta deseada; produciendo beneficios, tanto para

(6) McGehee, William.- Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional. — Ed. Limusa, ed. 2a., México, 1986, pág. 16.

si mismo, como para la empresa en que se encuentre laborando.

Finalmente, puedo decir que la capacitación se refiere esencialmente a la adquisición de conocimientos, y que el adiestramiento es la habilidad que se adquiere con la práctica.

Es importante señalar que cada concepto es diferente, y también lo es, el que ambos se encuentran estrechamente relacionados, porque simultáneamente van desarrollándose al aplicarse en la práctica.

### 3.3 SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACION.

#### 3.3.1 ESQUEMA TEORICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

En materia de capacitación, el diseño y establecimiento de modelos de capacitación por rama de actividad económica se denominan SISTEMAS GENERALES; y están compuestos por documentos técnicos, normativos y de apoyo didáctico, que hacen viable y práctico el proceso capacitador así como la formación especializada del personal que se dedique a la programación, instrucción y administración de la capacitación.

En la parte relativa a las tareas de productividad, el esfuerzo de la Secretaría del Trabajo se ha concentrado en el desarrollo y promoción de técnicas para medir, diagnosticar y mejorar la productividad en las empresas, así como de programas específicos que atiendan las condiciones y problemática particular de cada caso.

### 3.3.2 DEFINICION

Con fecha 9 de octubre de 1979 y publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el día 15 de ese año, se estableció la definición de SISTEMA GENERAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, siendo éste "el programa que, registrado en la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, contenga un conjunto de actividades de enseñanza aprendizaje, integrado por módulos y materias, para la adquisición, complementación o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a una ocupación o puesto de trabajo específico y al cual se puedan adherir los patrones en los términos del artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo". (62)

### 3.3.3 CONCEPTO DE MODULO.

"Se entiende por módulo, el conjunto de actividades o eventos de enseñanza aprendizaje, relacionados entre sí cuya reunión constituya un sistema general." (63)

Bajo este contexto, la exposición se enfocará a la descripción de las características, los esquemas metodológicos y la muestra práctica de casos relativos a los sistemas generales de capacitación y a los programas de productividad.

### 3.3.4 SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACION.

CONCEPTUALIZACION: Los sistemas generales son conjuntos de planes y programas de capacitación de cada actividad económica, cu-

(62) Calvo Nicolau, Enrique.- Sumario Laboral 1983.- Ed. Zhemis.- ed. 2ª. México, 1983. Pág. 34

(63) Calvo Nicolau. Pág. 36

ya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan las empresas que la integren.

#### CARACTERISTICAS:

- Los planes deben estar integrados por área ocupacional.
- Ser operados a través de programas generales.
- Los programas generales deben estar dirigidos a un puesto de trabajo y estructurados en función de su análisis.
- Ser de carácter terminal y abarcar, por tanto, todos los aspectos necesarios para cubrir íntegramente las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores que ocupen los puestos a los cuales están dirigidos.
- Estar organizados en módulos para ejecutarse cada uno en forma independiente, acorde a las necesidades del trabajador.
- Los módulos deben proporcionar información tecnológica de las diversas actividades del puesto.
- Tener como titular a una institución capacitadora o a un instructor externo o independiente, registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

#### BENEFICIOS.

- Homogeneizar las estrategias y métodos técnicos de capacitación.
- Sistematizar y organizar las acciones de capacitación.
- Promover el desarrollo y difusión de nuevas tecnologías.
- Abatir los costos de operación.
- Enfatizar la orientación de la capacitación hacia la productividad.

## METODOLOGIA.

El establecimiento de los sistemas generales considera cuatro etapas fundamentales:

### ETAPAS:

- I. Descripción de áreas ocupacionales de la rama de actividad económica en estudio.
- II. Determinación del perfil de los puestos de trabajo de cada área ocupacional.
- III. Definición y estructuración modular de los contenidos de capacitación para cada puesto de trabajo.
- IV. Establecimiento de los programas generales de capacitación para cada puesto de trabajo.

ETAPA I: Descripción de las áreas ocupacionales de la rama de actividad económica en estudio.

- Identificar las áreas ocupacionales.
- Describir las funciones generales de cada área ocupacional.
- Analizar y clasificar la información.
- Homologar las diversas denominaciones de las áreas ocupacionales.

ETAPA II: Determinación del perfil de los puestos de cada área ocupacional.

- Identificar los puestos de trabajo de cada área ocupacional.
- Determinar las funciones generales de cada puesto.
- Definir las actividades propias de cada uno de los puestos de trabajo.

- Caracterizar las capacidades intelectuales, físicas y acti-  
tudinales, así como los requerimientos idóneos de cada puesto.
- Analizar la información.
- Homologar las diversas denominaciones de los puestos.
- Establecer el perfil ideal de cada puesto.

ETAPA III: Definición y estructuración modular de los contenidos de capacitación para cada puesto de trabajo.

- Analizar el perfil de los puestos de trabajo.
- Identificar los contenidos de capacitación para cada puesto.
- Organizar y jerarquizar lógicamente y pedagógicamente los contenidos de capacitación.
- Determinar y estructurar en forma modular los contenidos de capacitación.

ETAPA IV: Establecimiento de los programas generales de capacitación para cada puesto de trabajo.

- Definir objetivos generales de cada programa.
- Determinar objetivos particulares y específicos de cada módulo.
- Especificar las actividades de instrucción.
- Establecer los recursos didácticos, materiales de apoyo y -  
procedimientos de evaluación necesarios.
- Señalar bibliografía." (64)

(64) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- "Dirección General de Capacitación y Productividad".- Pág. 4

### 3.3.5 PROGRAMAS DE PRODUCTIVIDAD.

**CONCEPTUALIZACION:** Con el propósito de mejorar los niveles de productividad en las Empresas, se ha iniciado un importante esfuerzo de concertación con los Trabajadores y Empresarios de diversas ramas de actividad económica para establecer programas específicos que atiendan la problemática que se presenta en este renglón.

La operación de los programas de productividad se basa en la técnica denominada "aprendizaje en la acción", que enfatiza el involucramiento, compromiso y trabajo en equipo y desarrollo de habilidades del personal de mandos medios y directivo. Para analizar y solucionar problemas, de modo que se logre mejorar el rendimiento de una organización.

La técnica de referencia propicia el desarrollo de habilidades gerenciales: el cambio de actitudes, estilos y comportamiento en general de los participantes y el surgimiento de una filosofía de superación en los integrantes de una empresa.

#### CARACTERISTICAS:

El programa presenta tres características principales en su operación.

1.- Considera el análisis de problemas simples y complejos, que se explican enseguida.

Los problemas simples.- son aquellos que tienen sólo una respuesta y se resuelven a través de técnicas específicas.

Los problemas complejos.- son aquellos que tienen diversas soluciones y requieren de un proceso en el que tiene gran influencia el individuo.

2.- Requiere la formación de grupos funcionales mixtos para el trabajo.

3.- Involucra a todo el equipo administrativo de la empresa.

#### BENEFICIOS:

- Dar solución a problemas reales de la empresa.
- Coadyuvar a la creación de las habilidades individuales y la disposición al cambio.
- Involucrar al personal en los objetivos y compromisos de la organización.
- Mejorar los niveles de comunicación e interacción entre el personal de alta dirección, gerencial y de operación.

#### METODOLOGIA:

El programa se desarrolla normalmente en un periodo de seis meses, en dos etapas consecutivas:

Diagnóstico.- Es la identificación y análisis de los problemas que afectan a la empresa, así como la proposición de soluciones.

La duración de la etapa es de tres meses.

**Instrumentación.** - Es la aplicación de las propuestas de solución --  
aprobadas.

La duración de la etapa es de tres meses.

La operación del programa en las dos etapas que anteceden requiere de la siguiente estructura.

- Patrocinador (alta dirección de la empresa).
- Clientes (gerencia)
- Equipo de trabajo (supervisores).
- Consultores (personal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de la empresa formado por la Secretaría o la Cámara correspondiente).

#### ETAPA DE DIAGNOSTICO

##### "ACTIVIDAD

##### RESPONSABLE

Formación de grupos

Patrocinador, clientes y consultores. (Alta dirección, - gerencia y consultores).

Identificación y análisis de problemas y presentación de alternativas de solución.

Equipo de trabajo. (Supervisores).

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Análisis de alternativas de solución	Patrones, clientes y consultores. (Alta dirección, gerencia y consultores).
Retro-información a <u>equi</u> pos de trabajo.	Clientes de cada proyecto. (Gerencia)
Acciones a realizar.	Clientes y equipo de trabajo. (Gerencia y supervisores).
Identificación de problemas.	Clientes. (Gerencia).
Propuesta de proyectos.	Consultores.
Presentación de proyectos a la alta dirección.	Consultores.
Aprobación de proyectos y asignación de clientes.	Patrocinador. (Alta Gerencia)
Presentación de proyectos.	Clientes de cada proyecto. (Gerencia).

#### ETAPA DE INSTRUMENTACION

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Operación del programa de trabajo.	Clientes y equipo de trabajo. (Gerencia y supervisores).

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Seguimiento de la operación.	Patrocinador, clientes y equipo de trabajo. (Alta dirección, gerencia y supervisores).
Revisión y evaluación.	Patrocinadores, clientes, - - equipo de trabajo y consultores. (Alta dirección, gerencia, supervisores y consultores).
Establecimiento de indicadores.	Clientes y consultores. (Gerencia y supervisores).
Evaluación final y reciclaje del mismo.	Patrocinador y consultores. (Alta dirección y consultores)." (65)

### 3.3.6 ASPECTOS FUNDAMENTALES EN CUANTO A LA APLICACION DE LOS SISTEMAS DE CAPACITACION.

Tomando en consideración que la capacitación es una función de línea, deberá entenderse desde dos aspectos que son fundamentales en cuanto a su aplicación:

El primero de ellos se refiere a la capacitación en aulas, - - siendo esta la que se lleva a cabo en un centro establecido a propósito, con un grupo de instructores especializado y que es conocida -

(65) Sría. del Trabajo y Previsión Social; ob. cit., Pág. 12.

como capacitación residencial o colectiva.

El segundo es la capacitación en el trabajo y se refiere a -- aquellas actividades relacionadas con el trabajo cotidiano, dirigidas en forma sistemática y transformadas en un entrenamiento permanente. Aquí cabe señalar que la función de los instructores especializados es clave, pero más aún lo es el compromiso que tienen los jefes con el entrenamiento de su personal, ya que todo jefe debe estar preparado en materia de capacitación y desarrollo, para el mejor encauzamiento de la misma.

De dichas formas, la capacitación en aulas es hasta el momento la de más práctica y renombre.

En lo que se refiere a la capacitación de la empresa, se debe tomar en consideración que toda organización es responsable del éxito que se obtenga de la función de adiestramiento, aunque cabe mencionar que no sólo depende del directamente responsable que sería el jefe de la unidad, sino también del resto de la organización, pues si carece del apoyo y solidaridad de estos, por más que se realicen esfuerzos no será posible lograr buenos resultados.

#### ENTRENAMIENTO O CAPACITACION INDIVIDUAL.

El entrenamiento individual, trata de proporcionar en forma individual los conocimientos, experiencias y habilidades necesarios para el desempeño en su trabajo. Bien sea por medio de lecturas, cursos, entrevistas, visitas y viajes, que son los más recomendables para este tipo de preparación.

#### CAPACITACION EXTERNA.

Debido a las limitaciones que una empresa puede tener, no será por consiguiente autosuficiente, para otorgar una capacitación adecuada y requerirá la ayuda de otras instituciones educativas para que de esta manera se responda a sus necesidades. Por ello algunas empresas envían a sus empleados a cursos fuera de la empresa.

Lo anterior es debido a que muchas empresas no pueden costear sus propios centros de capacitación y se ven en la necesidad de acudir a otras instituciones las cuales les brindan ayuda.

La función de la capacitación debido a su importancia dentro de las empresas, para poder efectuarse requiere de un proceso administrativo propio, el cual incluya la planeación, organización, integración, dirección y control.

A continuación explico en qué consiste el modelo sistemático de organización de la función de capacitación, el cual se compone básicamente de dos sistemas: el primero es el Sistema receptor de la capacitación y el segundo el Sistema productor. A su vez estos dos sistemas conllevan dos unidades que son la identificación y la solución del problema, es decir la necesidad educativa del personal que se trata.

#### ETAPAS DEL MODELO:

Primera etapa: Identificación del Sistema Receptor. En esta etapa la labor del Departamento de Capacitación deberá apoyarse en la información que exista en la Organización como:

- 1.- Proceso de selección de personal.
- 2.- Inventario de recursos humanos.
- 3.- Análisis de puestos.
- 4.- Organización formal.
- 5.- Descripción de funciones.
- 6.- Necesidades de desarrollo de la empresa.

La información arriba mencionada proporcionará al Departamento de Capacitación un Perfil de la Población del Sistema Receptor:

Sistema Productor	Sistema (s)
"Departamento de	receptor (es)
Capacitación"	"Departamento (s)
	X de la organización"

Segunda etapa: Necesidades y Requerimientos de los integrantes del Sistema Receptor. En esta etapa se deberá investigar a detalle cuáles son los requisitos que en materia educativa los individuos futuros sujetos de un programa de capacitación deben poseer para realizar su tarea con el grado de excelencia requerido. Esta etapa deberá proporcionar una discrepancia entre "lo que es" y "lo que debiera ser" siendo esta característica sumamente importante, puesto que proporciona un punto de referencia objetivo y medible para ser utilizado posteriormente en el plan de capacitación propuesto.

Sistema	Necesidades	Sistema (s)
Productor	y	Receptor (es)
"Departamento	requerimientos	"Departamento(s)
de Capacitación"	de capacitación	X de la organi-
		zación.

Tercera etapa: Establecimiento de la Misión del Sistema Productor - en el problema a tratar. En esta etapa el Departamento de Capacitación deberá establecer con toda claridad y objetividad su misión en relación al problema a tratar, entendiéndose ésta como: Objetivos - generales, la filosofía y valores que influirán en las acciones a tomar.

Sistema	Misión	Necesidades	Sistema (s)
Productor	- Objetivos	y	receptor (es)
"Departa-	generales	Requerimientos	"Departamento (s)
mento de	- Filosofía	de capacitación	X de la organiza-
capacitación"	- Valores		ción".

Cuarta etapa: Establecimiento de metas. Aquí deberán establecerse las metas que llevarán al Departamento de Capacitación a lograr su - objetivo: estas metas deberán tener entre otras las siguientes caracte- rísticas: cuantificables, realistas, adecuadas a los requerimien- tos de la organización.

Sistema	Misión	Metas	Necesidades	Sistema (s)
productor	- Objetivos	- Cuantifi-	y	Receptor (es)
"Departamento	generales	cables	Requerimientos	"Departamen-
de capacita—	- Filosofía	- Realistas	de capacitación	to (s) X de
ción".		- Adecuadas		la organiza-
				ción".

Quinta etapa: Establecimiento de programas. Los programas a que se hace referencia en esta etapa, son aquellos medios que van a ayudar al cumplimiento de las metas. Para la elaboración de éstos, se puede auxiliar de diversas formas de estructuración de los mismos. Es importante considerar tres variables en la elaboración de estos programas por parte de quien los ejecuta:

- 1) Conocimiento y experiencia del trabajo a realizar.
- 2) Habilidades para la implementación.
- 3) Recursos necesarios para su consecución.

De esta manera se puede establecer el siguiente modelo:

Sistema	Misión	Metas	Programas	Necesidades	Sistema (s)
Productor	- <u>Objeti</u>	- <u>Cuanti</u>		y	Receptor (es)
"Depto. -	<u>vos ge</u>	<u>ficación.</u>	de	Requerimien-	"Departamento (s)
de capaci	<u>nerales</u>	- <u>Realis</u>		tos de capa-	X de la organiza-
tación.	- Filoso-	<u>tas.</u>	Trabajo	citación.	ción.
	<u>fia.</u>	- <u>Adecua</u>			
		<u>das.</u>			
	Conocimiento y		Habilidades		Otros recursos
	experiencia		específicas		

En base al modelo presentado, se busca que el Departamento de Capacitación capte de la organización recursos que logren hacer penetrable para los sujetos a capacitar, los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y que a su vez garanticen un empleo adecuado y óptimo de los recursos que ha asignado la organización a dicho departamento. (66)

En conclusión puedo decir, que esta técnica proporciona:

- 1.- Identificación clara y concreta del universo a capacitar.
- 2.- Definición de objetivos generales, metas y programas de trabajo.
- 3.- Determinación de actividades y tareas concretas y evaluables.
- 4.- Recursos necesarios para la realización del proceso de capacitación en la organización.

### 3.4 OBJETIVOS.

Los objetivos de la capacitación los señalé en el capítulo que antecede, esto en base a lo que señala el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, pero en este punto daré una explicación más profunda al respecto.

#### Señalamiento de objetivos:

Una vez que se han descubierto con el mayor realismo posible las necesidades de la empresa, se pueden discutir y señalar los objetivos que se deben lograr y así de este modo responder y satisfacer dichas necesidades.

(66) Siliceo, Alfonso.- ob. cit., pág. 26.

De acuerdo con los objetivos y la política de una empresa las metas que a mediano y largo plazo debe perseguir la capacitación dentro de los actuales conceptos de liderazgo, equipo y de labor individual son:

1.- Desarrollar un comportamiento individual, esto es el grado de compromiso e integración que adquiere la persona como tal, y respecto a su puesto por medio de un programa permanente de formación y;

2.- Desarrollar un comportamiento de grupo, es decir, la madurez e integración que adquiere un equipo de trabajo para que se logren los objetivos de su misma unidad y los de la empresa.

En el contenido y estructura de los cursos de capacitación -- quien los analiza y decide en muchos casos es la unidad de formación, es decir la sección o departamento.

Ahora bien, por contenido debemos entender la materia del curso, o sea, el conocimiento que se debe impartir, y la habilidad y actitud que será motivo de tratamiento, etc. En resumen el contenido de un curso es el conjunto de temas que se van a impartir.

Por lo que respecta al instructor, es la persona que debe buscar y debe recibir de los jefes de línea (persona responsable de diferentes unidades en una organización), la información que le permita programar los cursos con la objetividad y realismo debidos. Cada jefe de línea es administrador del personal y por consiguiente, responsable directo de la formación de los que dependen de él.

Lo anterior no quiere decir, que la labor del instructor deja de ser importante, ya que existe una responsabilidad de su parte en los contenidos de la educación, además debe investigar y determinar por su cuenta, qué necesidades tiene la empresa, aunque los jefes de las unidades de trabajo son los deben saber o deberían saber sobre - qué medidas se tienen que tomar.

Para obtener un resultado satisfactorio y acorde de lo ante---rior, se requiere de un diálogo franco entre la unidad asesora de capacitación y los jefes de línea, es decir una participación objetiva por ambas partes. (67)

En síntesis los jefes de línea y la unidad de capacitación comparten la responsabilidad de decisión en lo que respecta a la mate---ria de todo curso de capacitación, ya que por una parte los jefes de línea deben proporcionar información sobre los problemas a tratar y la unidad de capacitación la solución de los mismos, por medio de --sus conocimientos y técnicas para lograr así una eficiente prepara---ción del personal.

Determinar el contenido o materia de educación es parte de la planeación y los objetivos. A continuación menciono cuatro puntos - que sirven como base para el contenido de los diferentes programas - de educación:

1. Se refiere a los conocimientos elementales acerca de la empresa.
2. Conocimientos y habilidades para el puesto que se desempeña.

(67) Ob, cit. Págs.66, 67 y 68.

3. Conocimientos de complementación profesional para el mejor desempeño del puesto (este se trata de un desarrollo ejecutivo).

4. Materias culturales y conocimientos universales, como son una - - orientación para mejorar y madurar actitudes de la empresa" (68)

En lo que respecta a enunciar una completa relación de temas o materias que deben impartirse es muy extensa, ya que las necesidades de cada empresa varían, pero los que a continuación señalo son - algunos temas que no deben ignorarse.

"A nivel elemental.

- Conocimientos de inducción a la empresa.
- Relaciones humanas.
- Elementos de Administración.
- Comunicación.
- Organización del trabajo.
- Trabajo en equipo.

A nivel de capacitación y desarrollo.

- Administración general.
- Administración de personal.
- Contabilidad.
- Finanzas.
- Mercadotecnia.
- Toma de decisiones.
- Sociología de la empresa.
- Motivación
- Comunicación" (69)

(68) Ibidem, págs. 68, 69

(69) Ibidem, Pág. 69

Ahora presento un cuadro de la clasificación básica y objetivos de la educación en la empresa:

EDUCACION	<p>"Adiestramiento y Capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Conocimiento técnico-elemental.</li> <li>-Entrenamiento ocupacional.</li> </ul>
Y	<p>OBJETIVO:</p> <p>Brindar la información básica sobre la empresa y el puesto, conocimiento de los sistemas y procedimientos de trabajo. <u>Objetivo</u> de las unidades de trabajo para - su eficaz desempeño.</p>
ENTRENAMIENTO	<p>Complementación profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación, capacitación y desarrollo - integral.</li> <li>- Desarrollo de la personalidad.</li> <li>- Cambio de actitudes.</li> </ul>
	<p>OBJETIVO:</p> <p>Proporcionar al colaborador la instrucción y cultura técnico-profesional que le permita perfeccionar sus conocimientos, habilidades, actitudes y personalidad."(70)</p>

En conclusión puedo decir que además de que existen otros objetivos, se encuentran también los que a continuación menciono, ya que a mi consideración son los elementales a saber:

1.- Es el promover el desarrollo integral del personal, y así mismo el desarrollo de la empresa, por medio de técnicas, métodos y sistemas con que la empresa se vale para lograr los fines de la capacitación.

2.- Lograr un conocimiento técnico-especializado que es necesario para que de este modo se desempeñe con mayor éxito el puesto que se trate.

3.- La actualización de conocimientos y habilidades para que sean aplicados conforme a los nuevos adelantos de la tecnología.

### 3.5 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

La principal obligación que tiene el patrón derivada de la relación de trabajo es la de pagar el salario, pero también es importante la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

El artículo 153 inciso H de la Ley Federal del Trabajo, es el que señala el derecho de los trabajadores a recibir la capacitación y el adiestramiento.

Es fundamental conocer cuáles son los derechos que tenemos como trabajadores, ya que de este modo no podrá existir abuso por parte del patrón, ya que el saberlos implica que los vamos a llevar a la práctica cuando sea necesario.

Tomando en cuenta que la capacitación y adiestramiento es uno de los derechos que tiene todo trabajador en una empresa, es importante que sea aprovechado, y sobre todo bien aplicado, ya que esto traerá como resultado un mejor desarrollo profesional y un mejor nivel en la empresa y beneficios económicos que convendrán a ambas partes. No debemos olvidar que quién más sabe más vale, y que este personal siempre será tomado en consideración por la empresa.

Ahora bien, no hay que olvidar que las obligaciones entre el trabajador y el patrón crean recíprocos derechos para exigir su cumplimiento; por lo tanto en este caso, el trabajador en relación a la capacitación y adiestramiento tiene las siguientes obligaciones señaladas anteriormente, pero considero necesario recordarlas brevemente:

1) Asistir puntualmente a los cursos y a todas las actividades que requiera el proceso de capacitación y adiestramiento, ya que la asistencia es de suma importancia, pues el perder una clase implica el retraso de los conocimientos y pueden existir dudas por no estar presente en el momento debido, y traer como consecuencia que el instructor se detenga en lugar de continuar con nuevos temas. Por ello no hay que olvidar estar siempre presente.

2) Atender las indicaciones de las personas encargadas de impartir la capacitación o adiestramiento, ya que de no hacerlo no se podrán obtener los resultados que se esperan, ya que el seguir los lineamientos del instructor nos llevará a realizar las actividades con mejor provecho, no pasando por alto que los instructores son perso-

nas especializadas en los temas que enseñan y por lo tanto tienen más experiencia y manejo sobre los mismos.

3) Presentar exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes, esto es con el objeto de saber si hubo aprovechamiento del curso y así determinar el nivel de conocimientos que tiene el personal.

En conclusión puedo decir que si la capacitación y adiestramiento es un derecho del trabajador, debe por lo tanto aplicar los conocimientos y habilidades provechosamente, ya que se podrá obtener así un puesto superior del que se venga desempeñando, aumentará el nivel de vida del que se goce actualmente y a su vez brindarán a la empresa un desarrollo en cuanto a la producción de la misma.

El cumplir con las obligaciones que tiene un trabajador en un proceso de capacitación lo llevará a obtener el certificado de habilidades laborales, que es el documento en el que consta el haber cumplido con el curso y siendo además el requisito para el caso de que exista la posibilidad de ocupar puestos superiores.

### 3.6 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES PARA DAR LA CAPACITACION A LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO:

De acuerdo a lo establecido en nuestra carta magna en su artículo 123 fracción XIII, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132 Fracción XV, y 153 incisos A-X, los patrones tienen la obligación de proporcionar la capacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores con la finalidad de que eleven su nivel de vida, aspi-

ren a mejores puestos y tengan un mejor desempeño en sus labores. -- En este mismo orden de ideas, a los patrones les es conveniente proporcionar a sus trabajadores la mejor capacitación posible, ya que ésta les redundará en mayores beneficios y menos problemas obrero--patronales.

Es cierto que algunos patrones económicamente no están en posibilidad de instituir programas de capacitación y adiestramiento -- lo suficientemente adecuados, sin embargo, existen fórmulas para -- que con un bajo presupuesto, éstos puedan impartirla, como por ejemplo: el unirse con otros patrones con las mismas características -- tanto económicas, de producción y obrero--patronales, para elaborar una estrategia de capacitación conveniente para sus necesidades y -- dar cumplimiento a las normas legales establecidas.

Es importante señalar dos aspectos: el primero de ellos es el de que las condiciones de capacitación y adiestramiento deben quedar incluidas en el contrato colectivo de trabajo, quedando establecidos los planes de capacitación y adiestramiento; el otro aspecto es que la discrepancia de las partes en estos planes de capacitación no será materia de huelga en la revisión del contrato colectivo de trabajo, ya que estos planes no basta con que los aprueben -- simplemente patrones y trabajadores, sino que es necesario que sean aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y esto puede ocurrir en plazos mucho más amplios que aquellos que se contienen en la Ley para que pueda estallar una huelga en empresas de servicio público o privado.

Son diversas las obligaciones de los patrones, pero a las que sólo haré alusión son a las obligaciones educacionales.

Estas obligaciones son de dos tipos:

El primero se refiere a la alfabetización de los trabajadores para la enseñanza primaria y secundaria, así como para el fomento de actividades culturales y deportivas y el segundo es el que pertenece al campo de la capacitación para los trabajadores.

La capacitación para los trabajadores es esencial y además es un beneficio general, ya que para los trabajadores es la base de su superación en la jerarquía de las diversas actividades; y para la empresa, porque al existir una preparación tanto técnica como cultural de los trabajadores aumentará la producción y por lo tanto elevarán las utilidades, situación que es benéfica para ambas partes.

(71)

Si tomamos en consideración que en base a la doctrina de la responsabilidad y el derecho del trabajo como uno de los principios fundamentales del derecho, se puede decir que en el caso de la empresa es creadora de los riesgos inherentes a su propia actividad, teniendo que aceptar las consecuencias que se produzcan y definitivamente tiene que ser de esa manera, ya que sería injusto que se hiciera responsable a otro de los riesgos que la misma empresa crea. Por lo tanto la capacitación de los trabajadores es una de esas consecuencias, ya que sin ella no sería posible que los hombres pudieran aplicar tantos conocimientos como técnicas para el empleo de la nue-

(71) De la Cueva, Mario, ob. cit. Págs. 393 y otras.

va tecnología y lo único que ocurriría sería que la empresa fuera - en decadencia hasta llegar a la quiebra y todo debido a la falta de una buena capacitación.

El anterior ejemplo nos dice simplemente, que cada empresa de be ser responsable de la buena impartición de la capacitación, es - decir que es trascendental para el beneficio de la empresa en cuanto a la productividad y para el trabajador en cuanto a la supera--- ción económica e intelectual.

#### CAPITULO IV

## CAPITULO IV

REGLAMENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A NIVEL  
NACIONAL AL QUE QUEDARAN SUJETAS LAS  
EMPRESAS PRIVADAS DE CUALQUIER RAMA O ACTIVIDAD ECONOMICA

La política de desarrollo nacional establece claramente la trascendencia que tiene el hombre como factor de cambio y por - - ello, la convicción de preparar mejor su participación en la sociedad para construir etapas superiores de bienestar.

El trabajo, expresión profesional del hombre, es un derecho y un deber sociales que sustenta nuestro avance y madurez como nación.

Dentro de este marco, es indudable la relevancia que tiene la capacitación como un elemento fundamental que propicia el desarrollo de la actividad económica y social.

Es importante destacar, en este orden de ideas, la atención que merece la productividad, si ésta la entendemos como la capacidad de la sociedad para utilizar en forma racional y óptima los recursos de que dispone para satisfacer las necesidades de la población, así como para propiciar el bienestar de la sociedad.

La legislación laboral mexicana recoge esta aspiración y establece, en materia de capacitación y adiestramiento, el derecho que le corresponde a la clase trabajadora de capacitarse, así como la obligación patronal de dar respuesta a esta prerrogativa.--

dentro de un marco de concertación permanente.

Sin embargo, no debemos dimensionar a la capacitación sólo como un derecho o como una obligación, sino como un elemento fundamental de beneficio común en el que cada uno de los sectores -- tienen un compromiso de participación.

Lo que señalan las leyes y en especial la Ley Federal del Trabajo sobre la materia en cuestión, en mi concepto, es que se encuentra bien estructurada; pero lo que persigo con el presente Reglamento es que sirva de apoyo sobre algunos conceptos que ya -- establecidos, a mi consideración, deben ampliarse.

Dentro de otros aspectos que me llamaron la atención, uno de ellos es que la Ley sólo menciona la obligación por parte del patrón de proporcionar la capacitación y adiestramiento. A mi -- juicio, considero que también debe existir la obligación de capacitarse por parte del trabajador, todo esto en concordancia con -- una efectiva motivación que el mismo patrón le proporcione.

Un factor importante dentro de esta ardua labor es la de -- sensibilizar al recurso humano por medio de técnicas, métodos, incentivos, etc., que hagan aún más fuerte el interés por la capacitación y el adiestramiento y así, de este modo se dé comienzo a -- la concientización.

Para el desarrollo de dicha labor debe existir un órgano especial encargado de dar apoyo a las empresas para efectuar con -- éxito su finalidad.

La creación del presente Reglamento tiene como finalidad -- servir de base para que las empresas del sector privado, tomen en consideración que la capacitación y el adiestramiento que imparten sea de conformidad con lo que establece la Ley y de acuerdo a las perspectivas y necesidades de la propia empresa; también este Reglamento debe sumarse a lo ya existente sobre la materia. Con esto quiero decir, que el panorama de la capacitación y el adiestramiento podría ampliarse en relación a lo que plasmaré posteriormente.

**REGLAMENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A NIVEL  
NACIONAL AL QUE QUEDARAN SUJETAS LAS EMPRESAS PRIVADAS  
DE CUALQUIER RAMA O ACTIVIDAD ECONOMICA.**

Capítulo	Arts.
I .- Generalidades .....	1 a 7
II .- Obligaciones y derechos de los patronos .....	8 a 9
III .- Obligaciones y derechos de los trabajadores ...	10 a 11
IV .- Modelo de capacitación del órgano supervisor ..	12 a 14
V .- De las facultades y funciones .....	15 a 19
VI .- Objetivos .....	20
VII.- Registro ante el OSCECA .....	21 a 22
VIII.- Sanciones a las cuales estarán sujetos los pa- trones y trabajadores que no cumplan con el presente Reglamento .....	23 a 24

## I. GENERALIDADES.

ARTICULO 1. El presente Reglamento es de observancia general en toda la República Mexicana, para todas las empresas de cualquier rama industrial del sector privado.

ARTICULO 2. De conformidad con lo que establecen las leyes mexicanas en materia de capacitación y adiestramiento se expide el presente Reglamento.

ARTICULO 3. El organismo supervisor se denominará OSCECA, cuyas siglas significan: Organismo Supervisor Creado para la Efectiva Capacitación y Adiestramiento, siendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la encargada de aprobar y supervisar sus funciones.

ARTICULO 4. Fines:

- a) Normar las funciones y facultades del OSCECA con el objetivo de verificar el correcto cumplimiento de la función de capacitación y adiestramiento en las empresas del sector privado.
- b) Dar a conocer e instruir al trabajador sobre la importancia de la capacitación y el adiestramiento en beneficio de la productividad y superación personal.
- c) Promoción, coordinación y supervisión a las empresas del sector privado, dentro del ámbito de capacitación y adiestramiento.

ARTICULO 5. Cualquier Institución o dependencia especializada y - en general toda persona que pueda aportar nuevos li-  
neamientos en beneficio de la capacitación y adiestra-  
miento deberá dirigirse al OSCECA, el cual analizará  
y estudiará sus propuestas y en su caso llevará a cabo  
las reformas o adiciones necesarias al presente Regla-  
mento.

ARTICULO 6. El OSCECA tendrá participación conjunta con la Secre-  
taría del Trabajo y Previsión Social, para que se cum-  
plan los objetivos y fines de este Reglamento, bien -  
sea organizando, orientando y coordinando a los traba-  
jadores y patrones o al determinar los lineamientos -  
tendientes a la concientización de la capacitación y  
adiestramiento.

ARTICULO 7. Los patrones y trabajadores estarán sujetos a las de-  
terminaciones que se tomen por el OSCECA, de acuerdo  
a la Ley Federal del Trabajo y el presente Reglamento.

## II. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS PATRONES.

ARTICULO 8. Son obligaciones de los patrones de acuerdo al presen-  
te Reglamento las siguientes:

- a) Cumplir con los requisitos establecidos en el Capí-  
tulo VII del presente Reglamento, así como el que  
se les proporcionen los planes y programas sobre -  
capacitación y adiestramiento por el OSCECA.

- b) El patrón al término del período de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, tanto de base, eventuales y de nuevo ingreso, deberá proporcionar le un incentivo a aquél que obtenga el mejor promedio del curso, mejor desenvolvimiento, puntualidad, asistencia y deseo de superación en el mismo, el cual no podrá ser menor a un mes de salario mínimo vigente dentro de la zona económica de la empresa.
- c) El patrón podrá practicar a los instructores una evaluación, por medio de la cual pueda demostrar su capacidad y aptitud para el desarrollo de la instrucción.
- d) Llevar a cabo platicas por medio de las cuales se concientizará al trabajador de capacitarse y adiestrarse en la empresa; asimismo el patrón dará a conocer el proceso de la misma y sus beneficios, esta labor será a través de técnicas y métodos que la misma empresa implante bajo la autorización del OSCECA.
- e) Los patrones deberán motivar a sus trabajadores para que exista un interés de superación tanto personal como en el trabajo, para que de esta manera surja el deseo de asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento y puede ser por medio de:
- Creación de vacantes en puestos superiores dentro de la empresa, a los cuales los trabajadores puedan aspirar.

- Planes de financiamiento para viajes dentro de la República Mexicana o en el extranjero de acuerdo con las posibilidades económicas de la empresa.
- Concursos que se efectúen para ascensos a un puesto que consistirá en dos fases: la práctica y la teórica. El trabajador seleccionado para el ascenso recibirá al término del proceso de selección un bono por una cantidad de dinero, según el presupuesto de la empresa y autorizado por el OSCECA.
- f) La capacitación y el adiestramiento deben ser consideradas por el patrón, no como un gasto sino como una inversión que a corto o largo plazo producirá beneficios.
- g) Asimismo las demás que establezca la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento.

ARTICULO 9. Son derechos de los patrones los siguientes:

- I. El patrón podrá exigir al trabajador que cumpla con las disposiciones relativas a la capacitación y adiestramiento, es decir que se tenga el debido aprovechamiento y aplicación de conocimientos y eficacia en su desarrollo, ya que por ello el patrón cumple con proporcionar una favorable capacitación.

- II. Asimismo podrá practicar un nuevo examen al trabajador, para el caso de que no cumpla con sus funciones satisfactoriamente en el nuevo puesto y en caso de no aprobarlo regrese al puesto inmediato inferior y así de este modo dar oportunidad a otros trabajadores que realmente tengan el deseo de participar y colaborar.
- III. El hecho de haber obtenido un certificado de habilidades laborales no implica que el patrón no proceda a practicar lo que señala la fracción anterior.
- IV. El patrón podrá solicitar a los trabajadores de la empresa, su colaboración dentro de los cursos de capacitación y adiestramiento, debido a su dominio y experiencia en los temas a tratar.

### III. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

#### ARTICULO 10. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Estar en la mejor disposición de asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento que se impartan en la empresa.
- II. Crear conciencia en sí mismo de que la capacitación y adiestramiento es un beneficio para él, para el patrón, la empresa y para un México mejor.

- III.- Cumplir, concluir y aprobar el curso, para obtener el certificado de habilidades laborales respectivo.
- IV.- Cooperar cuando se le requiera para aportar ideas o conocimientos sobre temas de acuerdo a la capacitación y experiencia adquirida.
- V.- Cumplir con lo que señala el artículo 153-II de la Ley Federal del Trabajo y demás que la misma disponga.

**ARTICULO 11. Son derechos de los trabajadores:**

- a) Tendrá derecho a lo que establece el artículo 8 del presente Reglamento.
- b) Tendrá derecho a ser instructor suplente cuando se requiera, debido a su dominio en uno o varios temas.
- c) Tendrá derecho a la aportación de ideas para el cambio de determinadas actividades, técnicas o procedimientos sobre capacitación y adiestramiento.
- d) Las que se señalan en el presente Reglamento y en el artículo 153 incisos A) y V), y demás que establece la Ley Federal del Trabajo.

## IV. MODELO DE CAPACITACION DEL ORGANISMO SUPERVISOR.

ARTICULO 12. El organismo OSCECA fue creado como una autoridad - supervisora para la correcta aplicación de la capacitación y adiestramiento de las empresas del sector privado, con el fin de que éste pueda servir como apoyo para las empresas y se desarrollará conforme lo que marcan los artículos que continúan.

ARTICULO 13. El OSCECA estará integrado por:

- I. Un coordinador general.
- II. Una Dirección de Supervisión.
- III. Una Dirección de Empleo.
- IV. Una Dirección de Capacitación y Adiestramiento.
- V. Los demás órganos técnicos y administrativos necesarios para su funcionamiento.

ARTICULO 14. El supervisor, coordinador y los directores deberán satisfacer los requisitos que a continuación se mencionan:

- a) Ser mexicano;
- b) Mayor de edad;
- c) Tener grado académico de licenciatura, título profesional debidamente registrado y práctica profesional mínima de tres años;
- d) No ser ministro de ningún culto religioso;
- e) No haber sido condenado por delito intencional - sancionado con pena corporal.

## V. DE LAS FACULTADES Y FUNCIONES.

ARTICULO 15. El OSCECA será un organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 16. Serán facultades del coordinador general, dirigir y coordinar las funciones del OSCECA.

ARTICULO 17. Serán funciones de la Dirección de Supervisión, la de practicar visitas mensuales a las empresas para verificar si se lleva a cabo correctamente lo que se establece sobre capacitación y adiestramiento para los trabajadores en las empresas, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y de este Reglamento.

ARTICULO 18. Serán funciones de la Dirección del Empleo.

1) En materia de planeación del empleo:

- Practicar estudios para determinar las causas por las que no existe iniciativa y sensibilización de la capacitación y adiestramiento.
- Analizar permanentemente la capacitación y adiestramiento, estimando lo que reporte la Dirección de supervisión.
- Practicar estudios y formular proyectos para impulsar la capacitación y el adiestramiento y procurar su correcta ejecución.

2) En materia de la promoción de la capacitación y adiestramiento:

- Promover directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de la capacitación y -- adiestramiento.
- Proponer lineamientos para orientar la forma-- ción de la misma.
- Llevar a cabo programas para diversas ramas in-- dustriales o actividades, para una mejor capa-- citación y adiestramiento de los trabajadores.

ARTICULO 19. Serán funciones de la Dirección de Capacitación y - Adiestramiento.

I. En materia de capacitación y adiestramiento:

- Cuidar de la oportuna constitución y funciona-- miento de las comisiones tripartitas que se en-- contrarán integradas en cada empresa, con -- igual número de representantes del OSCECA, de los trabajadores y patrones, para vigilar de -- manera interna el correcto seguimiento de la -- capacitación y adiestramiento.
- Estudiar y sugerir la expedición de convocato-- rias para formar Comités Nacionales de capaci-- tación y adiestramiento, dentro de las diver-- sas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de -- las bases relativas a la integración y funcio-- namiento de dichos Comités.

- Investigar y proponer, 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.
- Practicar y supervisar la elaboración de manuales, libros de texto, de trabajo y demás que se requieran para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento.

## VI. OBJETIVOS.

ARTICULO 20. Para el fiel cumplimiento de los objetivos del OSCECA es necesario que se efectue lo siguiente:

- 1.- La ejecución de acciones de capacitación para el patrón y los trabajadores.

El OSCECA plantea lograr la óptima utilización y fortalecimiento de la infraestructura existente, a través de acercar ésta, a las necesidades actuales de desarrollo económico y social del país y de las empresas y hacer posible el acceso a los trabajadores a mayores oportunidades. Para ello se diseñarán acciones de capacitación técnica, de formación y actualización profesional y de investigación, por medio de los cursos y programas que se impartan.

2.- La vigilancia y supervisión del cumplimiento -- legal de las empresas y el apoyo técnico, apo-- yándose en tres elementos básicos que son:

- a) La Comisión interna.- que es un grupo de tra-- bajadores con igual número de representantes del OSCECA, de los patrones y trabajadores -- que promuevan la capacitación y adiestramien-- to dentro de la empresa.
- b) Los planes y programas.- que son los instru-- mentos concretos en los que se plantean las - acciones a realizar y su temporalidad.
- c) Las constancias de habilidades laborales.- - que son los documentos que acreditan la caps-- citación recibida.

3.- El desarrollo de tecnología, para mejorar la ca-- lidad de la acción capacitadora y la promoción para lograr la participación activa de las em-- presas. Esto se hará por medio de un dinámico sistema de exhortación, promoción y supervisión que permita verificar la capacitación en los -- propios centros de trabajo, así como en la sim-- plificación de los trámites administrativos que deben cumplir las empresas.

4.- El desarrollo de instrumentos metodológicos y - técnicos para mejorar la productividad del tra--

bajo y promover su aplicación, como la asistencia técnica a empresas y la concertación de acciones entre los factores de la producción, en donde se incluya la creación de instrumentos - para medir y diagnosticar la eficiente capacitación así como establecer estrategias específicas para incrementar la productividad en las empresas.

- 5.- La utilización de instrumentos de política laboral, para orientar las acciones de capacitación, donde no debe limitarse a la sola participación de las partes como instrumento de gestión o desarrollo, sino educar, desarrollando en los individuos las actitudes, las responsabilidades, los valores, y la capacidad para participar y con ello generar las soluciones y las respuestas que requerimos.

Concluyendo dichos objetivos, podemos afirmar - que la capacitación y adiestramiento no puede, limitarse a la formación de un individuo para un trabajo personal, sino que deben -- dársele las bases suficientes, para el aprendizaje y desarrollo; - así como los valores necesarios para actualizarse y desenvolverse dentro de un mundo cambiante, como individuo y como miembro de -- una comunidad.

**VII. REGISTRO ANTE EL OSCECA.**

**ARTICULO 21.** Todo patrón sujeto al presente Reglamento se registrará ante el OSCECA, para lo referente a la capacitación y adiestramiento implantado en su empresa -- con el objeto de tener un control y supervisión de la misma.

**ARTICULO 22.** El registro consistirá en:

- a) Llenar una solicitud, en la que se señalarán los datos referentes a la empresa y sus trabajadores y en general la integración de la misma.
- b) Solicitar a el OSCECA las convocatorias, para -- los cursos que se requieran, con cinco días de -- anticipación a la apertura de los cursos para -- efectuar oportunamente su revisión y concertación.
- c) Asimismo dar a conocer la culminación de dichos cursos, para que un representante del OSCECA -- otorgue el diploma correspondiente a las perso-- nas capacitadas, independientemente de los incen-- tivos ofrecidos por la empresa.

**VIII. SANCIONES A LAS CUALES ESTARAN SUJETOS LOS PATRONES Y TRABAJADORES QUE NO CUMPLAN CON EL PRESENTE REGLAMENTO.**

**ARTICULO 23.** A los patrones que no cumplan con las obligaciones -- que se señalan en materia de capacitación y adies-- tramiento se les impondrán las siguientes sanciones:

I.- Amonestación escrita.

II.- Multa de 25 a 350 veces el salario mínimo - general vigente de la zona económica correspondiente, al patrón que no cumpla con lo dispuesto en el presente Reglamento. La multa se duplicará, si la irregularidad no se corrige dentro de un plazo de 30 días hábiles a partir de la detección de dicha falta.

III. Una vez que se hayan aplicado las sanciones que señalan las fracciones I y II, se procederá a la citación de la persona responsable, ante las autoridades del OSCECA, para que éste dé a conocer las razones por las cuales no cumple con sus obligaciones, en donde dicha autoridad podrá conceder una prórroga, que en ningún caso excederá de 20 días hábiles como máximo. Dicha prórroga empezará a transcurrir al día siguiente en que se solicitó.

IV. Transcurrido el plazo que señala la fracción anterior y de no haberse cumplido con la obligación señalada, se le impondrá la pena que podrá ser de uno a 6 meses de prisión, según lo determinen las autoridades correspondientes.

ARTICULO 24. Los trabajadores que no cumplan con la obligación de capacitarse de acuerdo a la Ley Federal

del Trabajo y a lo establecido en este Reglamento estarán sujetos a:

I. Llamada de atención.

II. De no cumplir con las obligaciones que requiera el curso, será presentado ante el Comité Interno quien escuchará los motivos de su falta de interés hacia el curso o de la falta de cumplimiento en sus obligaciones; y se le dará a conocer que de no cumplir con su obligación, estará sujeto a lo que señale la fracción que proceda.

III. Amonestación por escrito, que formará parte de su expediente laboral.

IV. No otorgamiento del Certificado de Habilidades Laborales respectivo.

V. No promoción a una vacante superior.



## CONCLUSIONES

- 1.- Históricamente es difícil ubicar el primer antecedente respecto a la capacitación y adiestramiento, sin embargo los primeros indicios se dieron en Roma en el siglo X, año 245 D.C. a 286 D.C., ya que se habla de un progreso técnico en donde la aplicación y utilización de sus métodos, técnicas y sistemas, hablan sobre un adiestramiento o formación al esclavo o campesino.

La preocupación por capacitar y adiestrar al esclavo o campesino, existió desde esta época, ya que advirtieron que las técnicas utilizadas en las labores, no eran las adecuadas.

En España, (siglos VIII-XVIII), encontramos técnicas muy desarrolladas en el trabajo de la piedra y la cerámica e inclusive habían llegado más allá en la utilización de los metales.

También es el caso de la cultura Inca en donde se habla de un adiestramiento llevado a cabo, mediante un sistema llamado "quipu".

- 2.- Tomando en consideración que la capacitación se refiere esencialmente a la adquisición de conocimientos teóricamente hablando, y que el adiestramiento es la habilidad o destreza -- que se adquiere con la práctica; es importante señalar que ambos conceptos se encuentran estrechamente relacionados, ya --

que simultáneamente se van desarrollando al aplicarse en la práctica, y a pesar de que cada uno de ellos se refiere a aspectos diferentes, tienen un objetivo esencial que es el de la educación y la superación personal a través de la adquisición de conocimientos y habilidades para el efectivo desenvolvimiento de cada individuo. Enfocando estos conceptos a la materia laboral, se pretende que con la capacitación y adiestramiento el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado, así como el que sea productivo para las empresas.

- 3.- La Ley Federal del Trabajo señala, que todo trabajador tiene derecho a que se le proporcione capacitación y adiestramiento, y por otro lado la obligación del patrón a otorgarla.

Uno de los objetivos del presente trabajo, es el de señalar que debe ser una obligación para el trabajador el capacitarse, logrando de este modo un equilibrio entre las partes. Asimismo el patrón deberá motivar y realizar una labor de concientización a sus trabajadoras respecto a los beneficios de la capacitación, tanto para sí, como para el proceso productivo de la empresa.

Los patrones podrán cumplir con su obligación de proporcionar la capacitación y adiestramiento dentro o fuera de la empresa, por medio de su personal o contratando instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados. Asimismo el adherirse a los sistemas generales de capacitación y --

adiestramiento que la autoridad competente de la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social establezca.

4.- La capacitación y adiestramiento debe ser considerada por el patrón no como un gasto sino como una inversión que a corto, - mediano o largo plazo traerá beneficios recíprocos. Esto es debido a la importancia que tiene el capacitarse en forma adecuada, por medio de técnicas, métodos y procedimientos adecuados para la superación personal y la productividad de las empresas.

5.- Los sistemas generales de capacitación y adiestramiento son - de suma importancia dentro del proceso capacitador, haciéndolo más viable y práctico, siendo su principal finalidad la de satisfacer las necesidades de capacitación en las empresas. - Asimismo con la formulación de documentos didácticos, técnicos y normativos se da un mejor apoyo al personal especializado encargado de la programación, instrucción y administración de la capacitación.

6.- En conclusión se puede mencionar que aunque existen otros objetivos de la capacitación y adiestramiento, los que a continuación se citan son los elementales a conocer:

I.- Promover el desarrollo integral del personal y de la em-- presa, por medio de técnicas, métodos y sistemas de capacitación y adiestramiento que permitan una productividad eficiente.

II.- Lograr un conocimiento técnico-especializado para que se desempeñen con éxito las labores del puesto.

III.- La actualización de conocimientos y habilidades para ser aplicados conforme a los adelantos de la tecnología, logrando una superación económica e intelectual.

- 7.- Es importante para las empresas detectar con exactitud las necesidades de capacitación y adiestramiento de su personal, ya que de esta manera se puede cumplir con lo establecido en la Ley, así como el realizar los objetivos de cada una de ellas.

Asimismo el que exista en una empresa la actualización de conocimientos y habilidades acordes con los nuevos adelantos de la tecnología, traerá como consecuencia mayor productividad y mejor desarrollo tanto para el patrón como para el trabajador.

- 8.- Por medio del presente trabajo, propongo la creación de un Organismo Supervisor encargado de vigilar el correcto cumplimiento de la capacitación y adiestramiento que impartan las empresas del sector privado de cualquier rama industrial a nivel nacional. Dicho organismo lo he denominado OSCECA (Organismo Supervisor Creado para la Efectiva Capacitación y Adiestramiento), dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- 9.- Asimismo, propongo la creación de un Reglamento de Capacitación y Adiestramiento, con la finalidad de regular las funcio

nes del USCECA, así como el de apoyar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en las actividades referentes a la capacitación y adiestramiento que imparten las empresas, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ del Castillo, Enrique y otros  
El Derecho Latinoamericano del Trabajo,

UNAM, Tomo II, México, 1974

ANTOKOLETZ, Daniel

Derecho del Trabajo y Previsión Social.

Ed. Krakt, Buenos Aires, 1970.

BRAVO González, Agustín

Compendio de Derecho Romano,

Ed. Pax-México, ed. Sava., México, 1976.

CALVO Nicolau, Enrique

Sumario Laboral 1983,

Ed. Zemis, ed. 2a., México, 1983.

DAVALOS, José

Derecho del Trabajo I,

Ed. Porrúa, México, 1985.

DE BUEN Lozano, Néstor

Derecho del Trabajo.

Ed. Porrúa, Tomo I, ed. 5a., México, 1984

DE LA CUEVA, Mario

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Ed. Porrúa, Tomo I y II, ed. 9a.,

México, 1984.

DICCIONARIO de la Real Academia,

Talleres Espasa - Calpe, Madrid, 1927

INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas.

"Diccionario Jurídico Mexicano",

Ed. Porrúa. s/a, ed. 2a.

MARGADANT S., Guillermo

Derecho Romano.

Ed. Esfinge, ed. 7a., México, 1977

McGEHEE, William

Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional.

Ed. Limusa, ed. 2a., México, 1986.

MUÑOZ, Ramón Roberto

Derecho del Trabajo.

Ed. Porrúa, Tomo I, México, 1976.

PETIT, Eugene

Tratado Elemental de Derecho Romano.

Ed. Epoca, ed. 9a. México, 1977.

QUIRARTE, MARTIN

Visión Panorámica de la Historia de México

s/Ed., ed. 13ava, México, 1980

ROMERO Maura, Joaquín

"Prehistoria y Antigüedad"

Enciclopedia de Historia General del Trabajo.

México, 1965

SILICEO, Alfonso

Capacitación y Desarrollo de Personal.

Ed. Limusa, ed. 2a., México, 1987

LEGISLACION:

Diario Oficial de la Federación

Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

"Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y  
Adiestramiento" del 28 de abril de 1978.

Ley Federal del Trabajo de 1970

México, Artículo 123, Apartado "A"

Fracción XIII

Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
Capacitación y adiestramiento  
Dirección General de Asuntos Jurídicos  
México, 1985

Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
"Dirección General de Capacitación y Productividad"  
México, 1988