

27 300609  
21



**UNIVERSIDAD LA SALLE**

**ESCUELA DE DERECHO**

**INCORPORADA A LA U.N.A.M.**

**“ REGIMEN JURIDICO DE LA CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO POSITIVO  
MEXICANO ”**

**TESIS PROFESIONAL**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**

**LICENCIADO EN DERECHO**

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

**JOSE ANTONIO GUERRA COLINAS**

**DIRECTOR DE TESIS: LIC. GONZALO VILCHIS PRIETO**

**MEXICO, D. F.**

**1990**

**FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

Todo el material contenido en esta tesis 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

### REGIMEN JURIDICO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

	<u>PAG.</u>
INTRODUCCION	II
CAPITULO I	
ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN MEXICO	
1.1. Ordenamientos previos a la Constitución de 1917	2
1.2. Artículo 123 Constitucional	12
1.3. Ley Federal del Trabajo 1931	15
1.4. Ley Federal del Trabajo de 1970	21
1.5. Reformas de 1978	24
CAPITULO II	
ANTECEDENTES INTERNACIONALES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
2.1. Diversos ordenamientos internacionales en materia de capacitación y adiestramiento.	29
2.2. Organización Internacional del Trabajo y normas de capacitación y adiestramiento	30
CAPITULO III	
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES	
3.1. Concepto de Capacitación	45
3.2. Concepto de Adiestramiento	51
3.3. Objeto de la Capacitación y Adiestramiento	54
3.4. Obligaciones y Derechos de los trabajadores	55
3.5. Obligaciones y Derechos de los patronos	58
3.6. La negativa del trabajador para recibir capacitación y adiestramiento.	61
3.7. La Capacitación de los Trabajadores al Servicio del Estado	62

**CAPITULO IV  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO DEL  
TRABAJADOR MEXICANO.**

4.1. Definición legal de la capacitación y el adiestramiento	69
4.2. Objeto de la capacitación y el adiestramiento	71
4.3. Forma de impartir la capacitación y el adiestramiento	77
4.4. Comisiones Mixtas	82
4.5. Planes y Programas	88
4.6. Constancias de Planes y Programas	92

**CAPITULO V  
ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO.**

5.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social	97
5.2. Servicio Nacional de Capacitación y Adiestramiento	100
5.3. Unidad Coordinadora de la Capacitación y Adiestramiento	102
5.4. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento	106
5.5. Juntas de Conciliación y Arbitraje	108
5.6. Autoridades Locales del Trabajo	109
5.7. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	110

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>113</b>
---------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>120</b>
---------------------	------------

## INTRODUCCION

## II

### INTRODUCCION

El Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento en el Derecho Positivo Mexicano es, sin lugar a dudas, una de las áreas que más se han descuidado dentro del proceso evolutivo de las Instituciones de Derecho del Trabajo en México. A través del presente trabajo pretendo analizar a la luz de los estudiosos de esta apasionante rama el tema que me ha motivado para la elaboración de esta tesis, manifestando en ella los medios y las bases, así como proponer algunas posibles soluciones al ya de por sí complejo sistema laboral.

Los Derechos de los trabajadores a la adecuada capacitación y adiestramiento, son en la actualidad deficientes, puesto que si bien es cierto que existen Organismos encargado de ello, también es cierto que su observancia no es común sobre todo en la pequeña y mediana empresa, mismas que, las más de las veces, son las encargadas de soportar la economía nacional.

Como es del conocimiento general, en la actual situación por la que atraviesa el país, cualquier esfuerzo

bien enc: ado por las instituciones y los medios idóneos en

### III

ésta.rama Jurídica, redundará indiscutiblemente en una mejor armonía entre los factores de la producción, en especial en la relación obrero-patronal y por ende su consecuencia se reflejará en una mejoría del país, tanto en lo económico como en lo social.

Ciertamente esta tesis adolece de errores y no pocas lagunas, pero se plasman en ella las ideas más importantes del tema seleccionado.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN MEXICO

- 1.1. Ordenamientos previos a la  
Constitución de 1917.
- 1.2. Artículo 123 Constitucional.
- 1.3. Ley Federal del Trabajo de  
1931.
- 1.4. Ley Federal del Trabajo de  
1970.
- 1.5. Reformas de 1978



## CAPITULO II

### ANTECEDENTES INTERNACIONALES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- 2.1. Diversos ordenamientos internacionales en materia de capacitación y adiestramiento.
- 2.2. Organización Internacional del Trabajo y normas de capacitación y adiestramiento.

### CAPITULO III

#### CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES

- 3.1. Concepto de Capacitación.
- 3.2. Concepto de Adiestramiento.
- 3.3. Objeto de la Capacitación y Adiestramiento.
- 3.4. Obligaciones y derechos de los trabajadores.
- 3.5. Obligaciones y derechos de los patrones.
- 3.6. La negativa del trabajador para recibir capacitación y el adiestramiento.
- 3.7. La Capacitación de los trabajadores al servicio del Estado.

## CAPITULO IV

### CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO DEL TRABAJADOR MEXICANO

- 4.1 Definición legal de la capacitación y el adiestramiento.
- 4.2 Objeto de la capacitación y el adiestramiento.
- 4.3 Forma de impartir la capacitación y el adiestramiento.
- 4.4 Comisiones Mixtas.
- 4.5 Planes y Programas.
- 4.6 Constancias de planes y programas.

## **CAPITULO V**

### **ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA CAPACITACION**

#### **Y ADIESTRAMIENTO**

- 5.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**
- 5.2 Servicio Nacional de Capacitación y Adiestramiento.**
- 5.3 Unidad Coordinadora de la Capacitación y Adiestramiento.**
- 5.4 Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.**
- 5.5 Juntas de Conciliación y Arbitraje.**
- 5.6 Autoridades Locales del Trabajo.**
- 5.7 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.**

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES EN MEXICO

- 1.1. Ordenamientos previos a la Constitución de 1917.
- 1.2. Artículo 123 Constitucional.
- 1.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 1.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 1.5. Reformas de 1978

CAPITULO I: ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION DE LOS  
TRABAJADORES EN MEXICO.

1.1.- Ordenamientos previos a la Constitución de 1917.

Se ha dicho, con acierto, que la capacidad de adiestrar y capacitar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la Colonia en donde ya se registran actividades en esta materia. ( 1 )

En efecto, dicha actividad, bajo el nombre de aprendizaje, era usual en las asociaciones gremiales, inclusive del México prehispánico que perduraron bastante tiempo después de la conquista. Anteriormente, fueron pequeñas agrupaciones que reunían a los hombres que trabajaban en una misma actividad. Sus fines eran de protección y ayuda mutua y cada uno tenía que pagar sus contribuciones. Entre los miembros más ancianos y experimentados, se nombraban las autoridades que decidían sobre todas las cuestiones que afectaban a los agremiados y podrían, castigar y suspender a quienes habían cometido algún abuso en el comercio de sus productos, mediante una serie de normas preestablecidas.

---

( 1 ) Manual de Capacitación y Adiestramiento. Edición de la Secretaría de Trabajo. México. Pág.2.

Resulta interesante mencionar los principales oficios que se practicaban en los gremios precortesianos, cuyos miembros eran instruidos en cada especialidad por sus mayores, en el curso de los años.

"Oficial mecánico. El buen oficial mecánico es de estas condiciones: que a él se le entiende bien el oficio de fabricar e imaginar cualquier obra, la cual hace después con facilidad y sin pesadumbre, al fin es muy apto y diestro para trazar, componer, ordenar, aplicar cada cosa por sí, a propósito.

"Oficial de plumas. El oficial de plumas es único, hábil e ingenioso en el oficio. El tal oficial si es bueno suele ser imaginativo, diligente, fiel y conveniente, y despachado para juntar y pegar las plumas y ponerlas en concierto y con ellas hermosear la obra de diversos colores.

"Platero. El platero es conocedor del buen metal y de él hace cualquier obra sutil y artificiosamente. El buen platero tiene buena mano, y todo lo que hace, lo hace con medida y compás, y sabe trabajar bien cualquier metal, y de lo fundido hacer planchuelas o tejuelos de oro y de plata; también sabe hacer moldes de carbón y echar metal en el fuego para fundirlo..." ( 2 )

( 2 ) Sahagún, Fray Bernardino de. Historia de las cosas de Nueva España. México, 1956. Capítulo VII.

La Conquista no sólo trajo gloria a Hernán Cortés y sus soldados ante los ojos de la Metrópoli española, sino también llevó aparejada una serie de conflictos internos de diversa índole. En efecto, Cortés se vió ante el problema de definir la nueva condición jurídica y política de los nativos conquistados y, también debió hacer frente al descontento de la tropa invasora, por la forma como se estaba llevando a cabo la distribución del botín de guerra y porque, además, querían quedarse con los nativos en condición de esclavos, con una forma de compensar sus servicios durante la Conquista.

Si bien jurídicamente los nativos de las tierras conquistadas no quedaron bajo la condición de esclavitud, éstos fueron encargados a los hispanos no sólo por la enseñanza de una nueva lengua y religión, sino para el cuidado del puntual tributo a la Corona Española. Pero como el pago no era en oro, la manera de tributar fue en servicios personales a quienes los recibían en encargo. Nace así la encomienda.

La idea formal de la encomienda, encomendar a los soldados a cierto número de nativos, para la enseñanza de la religión y la lengua de los españoles, escondía en realidad un trabajo impago para el beneficio personal de los conquistadores y para el Rey de España.



Más independientemente de ello, la prestación del servicio personal indígena, en beneficio de los hispanos radicados en las nuevas tierras, dió la posibilidad de ofrecer a los nativos, enseñanzas nuevas sobre diversas artes y oficios, algunos de ellos desconocidos hasta entonces en las tierras conquistadas.

La encomienda se convierte, así, en una institución encargada de dar conocimientos y técnicas nuevas hacia quienes carecían de ellos, para adquirir y desarrollar destrezas y habilidades y así hacer mejor las cosas, por parte de los encomendados.

Ya en la época virreinal, la organización de las corporaciones gremiales se reestructuró para funcionar en la forma peculiar de la metrópoli española, de modo que la corporación gremial llegó a quedar integrada por diferentes categorías de personas, desde el simple aprendiz, alcalde, vendedor, autoridad suprema, pasando por el oficial y el maestro.

"Generalmente, el aprendiz (que era admitido al trabajo entre los diez y los dieciocho años), seguía el oficio del padre.

El contrato de aprendizaje era común entre los artesanos, y al entrar el aprendiz al taller de un maestro

por este medio se le adiestraba en el oficio y se le proporcionaba casa, alimento y vestido.

Obtenía su carta de examen (especie de título), pasaba a ser oficial. Por ello es que al oficial se le definía como el asalariado que había cumplido su aprendizaje, así como al que poseía tienda o taller, aunque no tuviera carta de examen.

Después de unos tres años de oficialía, podía pasar a ser maestro, lo cual era accesible para todos los oficiales". ( 3 )

Dada su experiencia y adiestramiento, el maestro era un técnico y un educador, por lo que el taller gremial estructurado en la forma aludida, constituía un lugar al que muchos padres mandaban a sus hijos, obviamente para que adquirieran un conocimiento práctico, pero a la vez para que forjaran su carácter.

Durante la Colonia y todavía un siglo después, con el gremio coexistió el obraje, "oficina donde hilan, tejen y labran no sólo jergas, balletas, fresadas, cordellajes y otros estambres de poco arte, sino paños, jerguetas y sayas

---

( 3 ) Enciclopedia de México, México, 1977. Tomo 5. Pág.

y otros tejidos, cuya labor es enderezada a vestir y a abrigar a los hombres". ( 4 )

"Eran locales con gran cupo de obreros, donde había instalados telares, enseres y útiles como malacates, mazas, carretillas para producir telas y tejidos de lana, algodón y seda y en los que determinado número de individuos contribuía con su trabajo a su elaboración".( 5 )

Había las siguientes clases de obrajes:

1.- De Comunidad, que eran los que tenían y utilizaban los indios como suyos, administrándolos por sí mismos.

2.- Abiertos, en donde los trabajadores podían marcharse cuando les pareciese, permaneciendo el tiempo que más les conviniera, con tal de que hicieran las tareas encomendadas para una fecha determinada. Durante las horas de trabajo no podían salir pero sí ir a dormir a sus casas y volver al día siguiente.

3.- Cerrados, en los que los trabajadores permanecían encerrados noche y día; sus mujeres o parientes les llevaban sus comidas. Laboraban en tales obrajes indios, negros y

---

( 4 ) Enciclopedia de México. Tomo 9. México, 1977 Pág. 525.

( 5 ) Idem.

castas, estando a la cabeza de la rudimentaria fabrica el amo, o los amos, si pertenecía a dos o más individuos mancomunadamente. El mayordomo o maestro era el hombre de confianza del dueño y el jefe del obraje, por lo que llevaba un libro consignado el número de obreros, los salarios, las tareas realizadas y demás datos pertinentes.

"Las ordenanzas y bandos relativos a los obrajes mostraron, con poco éxito, el empeño de lograr una adecuada regulación de las funciones de los patrones y los operarios, imponiendo penas o multas si se infringían algunos de sus preceptos. Pero, dado el predominio de los amos, tales sanciones sólo se aplicaban en la realidad a los obreros".

(6)

El obraje no fue una versión perfeccionada del rudo trabajo textil que hacían los indios, sino la implantación de un nuevo sistema, que llegó a tener arraigo a causa de que las telas de Europa eran demasiado caras, sistema que se fue transformando paulatinamente, desde industria incipiente del tejido a base del malacate de los indígenas, hasta la que producía a base de la máquina de agua, la tejedora, la lanzadera volante, la corredera de torno, el fuelle caliente y, más adelante, el descubrimiento del vapor y su aplicación

---

( 6 ) Enciclopedia de México. Tomo 9. México, 1977. Pág. 527.

a los telares. Fue así como el obraje, llegados también la rueca, el torno y el huso, habría de convertirse en la fábrica de perfiles modernos.

Si bien el sistema de obraje representaba un índice de mayor explotación de los obreros que el imperante en los gremios respecto de los aprendices, no se descarta la idea de que también en los propios obrajes algunos de los muchos trabajadores, demostrando capacidad mayor para sus labores, hayan sido seleccionados por los mayordomos para recibir un adiestramiento especial, tendiente a convertirlos en instructores de los demás obreros.

En el campo de la minería, la aptitud de los trabajadores debía ser muy completa, pues las Ordenanzas Reales de Minas de 1784 establecía, en su Título IX, que para el trabajo y laborio de las minas se requería la dirección y continua asistencia de peritos (mineros o guardaminas).

Para trazar y determinar, los tiros y contraminas y socavones no bastaba la dirección de uno o varios mineros o guardaminas sino que se requería la inspección o intervención periódica de un facultativo de minería. Para la arquitectura subterránea de las minas, sólo se admitían mineros examinados y aprobados por el facultativo de las minas.

Aspecto que denotaba, entre otros muchos, el régimen de explotación del trabajador de las minas, era el consistente en que, según se disponía en el Título XII de las propias Ordenanzas citadas, las medidas protectoras del salario de dichos trabajadores de las minas, consistía en que su jornal se les cubriera en carné, trigo, maíz y pinole, lo que indica que laboraran sólo para el sustento. ( 7 )

Ya en la época del México Independiente, se observa que la capacitación, en cuanto institución, seguía siendo desconocida si bien el efecto de la preparación de los obreros siguió llevándose a cabo mediante la relación de aprendizaje, continuada en el virreinato, según hemos visto. Pero ella no fue contemplada por la Constitución de 1857, pues los artículos referentes al trabajo únicamente hacían hincapié en el derecho de libertad sobre el mismo, siendo ellos los que en seguida se transcriben:

"Art. 4º.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que se le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni a uno ni a otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de tercero, o por resolu

( 7 ) Becerra, María. Derecho minero de México. Edit. Limusa Wiley. México, 1963. Pág. 78.

ción gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad.

"Art. 5º.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin sus pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro" ( 8 )

Tampoco las Cartas Constitucionales anteriores llegaron a prever el instituto de capacitación y adiestramiento, por lo que no hay referencia alguna al mismo en la Constitución Federativa de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, la Constitución de 1836, las Bases Orgánicas de 1843 y el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana.

Una primera regulación genérica de institución antecesora de la que nos ocupa, se produjo en el Código Civil de 1870 para el Distrito y Territorios Federales, bajo el rubro de "Contrato de Aprendizaje", toda vez que esa reglamentación contenía en lo esencial, las normas que

---

( 8 ) Tena, Ramírez Felipe. Leyes Fundamentales de 1800-1976. Edit. Porrúa. México, 1976. Pág. 607.

después, ya en el ámbito del Derecho Laboral, habría de consignar la Ley Federal del Trabajo de 1931 (naturalmente con la sensible diferencia de que en ésta ya estaba dignificado y protegido el trabajo humano), a efecto de no incurrir en repeticiones, en inciso posterior, al referirnos a la propia Ley citada, haremos la debida alusión a la relación de aprendizaje, único e indudable antecedente de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

#### 1.2.- Artículo 123 Constitucional.

Esta institución acabada de nombrar, es de claros perfiles contemporáneos, que no fue contemplada por el original artículo 123, de la Carta de 1917, norma introductora de las garantías sociales de naturaleza laboral, en nuestro medio.

En efecto, el primer texto de la trascendental disposición, se refería a los siguientes derechos laborales, mencionados sólo genéricamente en estas líneas:

a) Jornada de trabajo (art. 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68):

b) Salario mínimo (art. 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97)

c) Salario en general (art. 82, 83, 84, 85, 86, 87)



- d) Protección del salario (art. 98, 99, 100, 101, 102)
- e) Participación en las utilidades (art. 117, 118, 119, 120, 125, 127)
- f) Protección de las mujeres y menores de edad (art. 132, fracción XXVII, Art. 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180)
- g) Despido y separación de los trabajadores (art. 53, 54, 55)

Lo anterior, respecto al Derecho Individual del Trabajo.

Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se obligarán las normas establecidas en el art. 28 de la Ley, fracciones, a, b, c, d, e, inciso I, II, III, IV y V y el art. 29.

En cuanto al segundo principio, se encuentra en la fracción XXIV y postula la protección de los mexicanos que son contratados para prestar servicios a los extranjeros.

En lo que atañe a Derecho Colectivo del Trabajo, se consagraron las instituciones de asociación profesional,

contrato colectivo de trabajo, huelga y paro (fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX).

Respecto a previsión social, se previeron los institutos de riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene y seguridad, seguro social, agencias de colocaciones, vivienda para trabajadores, servicios públicos (fracciones XIV, XV, XXIX, XXV, XII, XXX y XII y XIII, respectivamente).

También figuran normas de protección a la familia del trabajador y, desde luego, las referentes a las autoridades del trabajo (fracciones XXIV, XXVIII, XX, IX).

En el art. 153-A (cap. III Bis), reformada no hace mucho, precisamente para estatuir la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, se disponía que en los centros de trabajo (negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase 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 juego de azar. ( 9 )

En la fracción XII, párrafo final, se consignaba la obligación de los empresarios de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

En relación a los artículos 4° y 5°, se limitaron, dentro de un texto similar a los de la Constitución de 1857, a declarar la libertad de trabajo.

Consecuentemente, la Constitución expedida en 1917 no contuvo norma alguna referente a la capacitación de los trabajadores, no obstante que en ese entonces ya en otras latitudes, según veremos en su oportunidad, tal instituto era propugnado en las legislaciones avanzadas.

### 1.3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley, si previó, ya dentro del ámbito jurídico laboral, el que viene a ser antecedente directo de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores: el contrato de aprendizaje.

Reglamentada del artículo 218 al 231, tal relación presenta las características que a continuación resumimos:

---

( 9 ) Tena, Ramírez Felipe. Leyes Fundamentales de México 1800-1976. Edit. Porrúa. México, 1976. Pág. 871.

1.- Se define el contrato de aprendizaje como aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

2. Debe contener el contrato la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponde al aprendiz por sus servicios, en cada uno de los periodos de aprendizaje.

3. Los aprendices tendrán todos los derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores, debiendo tener preferencia, para ser ocupados como aprendices, los hijos de los trabajadores sindicalizados de la negociación.

4. Las obligaciones del aprendiz serán:

- a) Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón;
- b) Obedecer las órdenes del maestro o del patrón en el desempeño del trabajo que esté aprendiendo;
- c) Observar buenas costumbres y guardar al patrón, maestro y a sus familiares, respeto y consideración;

- d) Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos;
- e) Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos, y
- f) Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Por su parte, el maestro o el patrón tendrán las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

- a) Proporcionarle enseñanzas en el oficio o arte que aspira a aprender;
- b) Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestido o una y otra cosas;
- c) Guardarle la debida consideración absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;
- d) Al concluir el aprendizaje, en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes, y

e) Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

Las faltas por las que el aprendiz podía ser despedido por el maestro o patrón, sin responsabilidad para éstos, eran dos: faltar gravemente a la consideración y respecto a ellos o a su familia, y por incapacidad manifiesta del propio aprendiz para el arte u oficio de que se tratara.

De su parte, el aprendiz podía separarse justificadamente del trabajo por violación de las citadas obligaciones del maestro o patrón; y en este caso, así como en el despido sin causa justificada, el aprendiz tenía derecho a un mes y medio de indemnización.

"Para efecto de que se comprobara la evolución de conocimientos y aptitudes, los aprendices de oficios calificados eran examinados cada año o en cualquier tiempo en que los solicitaran por un jurado mixto de peritos obreros y patronos, presidido por un representante designado por el Inspector del Trabajo; debiendo resolver el jurado a mayoría de votos, certificando por escrito, en su caso, que el examinado tenía la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje. ( 10 )

Como se aprecia, no existía obligación para el patrono de pagar un salario en numerario, lo cual se explica por dos razones: por una parte, la finalidad del aprendiz no era obtener un salario, y por la otra, porque no todas las empresas tienen necesidad de aprendices, de suerte que no podía obligárseles a tenerlos. De ahí, también, que no existiera el derecho para el aprendiz de devengar el salario mínimo, a lo que se agrega el criterio jurisprudencial, consistente en que "quien está aprendiendo un oficio no puede exigir que ese oficio que ignora, le proporcione los medios de sostener una familia" ( 11 )

Tal era, en sus lineamientos esenciales, el instituto del contrato de aprendizaje, antecedente de la capacitación, y el cual, como veremos, fue excluido de nuestras leyes en la materia.

Pero, la Ley de 1931 creó otro antecedente de la capacitación y adiestramiento actuales: la obligación de los patronos de otorgar becas a los trabajadores o a sus hijos para prepararse; norma que se encontraba consignada en la fracción XXI del artículo 111, que señalaba las obligaciones

---

( 10 ) Ley Federal del Trabajo. Anotado de Rafael de Pina. Ediciones Cicerón. México, 1961. Págs. 96-98.

( 11 ) Ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte del 23 de junio de 1942 AD 7428/41.

de los patronos y cuyo texto expresaba:

"Los patronos que empleen más de cuatrocientos y menos de dos mil trabajadores, harán por su cuenta gastos indispensables para sostenerse en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón".

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

"También los patronos facilitarán en sus respectivos centros de trabajo, por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades".

Como se aprecia, la transcrita fracción instituye en realidad dos obligaciones para los patronos: la de otorgar



becas y la de facilitar la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores. De aquí a la capacitación y adiestramiento, ahora en vigencia, sólo faltaba un paso, mismo que se dió con las reformas a que después aludiremos.

#### 1.4.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

Fue excluido de esta Ley el contrato de aprendizaje, sobre todo por las reminiscencias fuertemente civilistas que éste suscitaba; pero el legislador conservó el principio, creado en la Ley de 1931, de otorgar becas a los trabajadores o a sus hijos, un sistema que, como afirma Mario de la Cueva, "si bien es limitado en cuanto al número de beneficiarios, constituye un estímulo para quienes aman el estudio". ( 12 )

Así, la obligación patronal de mérito quedó asignada en el artículo 132, fracción XIV, de la nueva Ley, observándose su sujeción a las modalidades siguientes:

1.- Las empresas que empleen más de cien y menos de mil trabajadores sostendrán un becario; y las que empleen más de mil, sostendrán tres becarios;

---

( 12 ) De la Cueva, Mario Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1970, Pág. 385.

2.- La beca tiene por objeto realizar estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros;

3.- El importe de la beca debe ser decoroso;

4.- La designación de becario o becarios se hará de común acuerdo entre los trabajadores y el empresario, en atención a las aptitudes, cualidades y dedicación de la persona;

5.- La cancelación de la beca se hará por el empresario si el becario es reprobado en el curso de un año o si observa mala conducta; en caso de cancelación debe hacerse nueva designación;

6.- Los becarios tendrán la obligación de trabajar en la empresa por lo menos durante un año.

Pero, la principal aportación de la Ley de 1970 en materia de capacitación de los trabajadores consistió en lo dispuesto en la fracción XV del propio artículo 132, pues en ella se previó como obligación de los patrones:

"Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad

con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio, por profesores, técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

Por fin apuntaba en nuestra legislación laboral la capacitación de trabajadores en su sentido moderno, optada ya por numerosos países, hecho éste que influyó notablemente en el ánimo del legislador de 1970, como lo acredita el siguiente párrafo de la Exposición de Motivos de la Ley:

"Se recogió la tendencia universal en favor de los cursos de capacitación profesional, a cuyo fin la fracción XV consigna la obligación de las empresas", a lo que se agregó: "...Es indudable que la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual los cursos que se proyectan redundarán, ante todo, en beneficio de las empresas y, además, en favor de los trabajadores, que podrán

"ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos".

Teóricamente, como se observa, "la capacitación o el adiestramiento, ya estaban más o menos bien planteados, pero como se previó una función más ejecutiva de las autoridades administrativas laborales, la generalidad de los patrones incumplió la nueva obligación, lo que dió origen a un certero comentario del maestro Mario de la Cueva, en el sentido de que la Secretaría del Trabajo, en esta materia, era sólo "una especie de pulchinela, porque a nadie informa de nada y porque no tiene nada que vigilar", agregando: Pronto cumplirá la Ley dos años de edad (obviamente lo escribía el citado maestro en 1972), pero es posible que los sindicatos de trabajadores aún no se hayan dado cuenta de la existencia de esa norma. ¡Quién sabe cuántos años más descansará!" ( 13 )

A no dudarlo, esta autorizada opinión y las deficiencias que sugería, debieron pesar para que se llevara a cabo la reforma constitucional y ordinaria a que en seguida haremos referencia.

1.5.- Reformas de 1978.

( 13 ) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1970. Pág. 387.

Dado que la aludida fracción XV del artículo 132 de la Ley de 70 no fue cumplida por los empresarios, básicamente porque no existía contraparte legal que exigiera su observancia, fue necesaria su reforma, máxime que concurrieron otras circunstancias de significativo relieve, sintetizadas al tenor siguiente:

"En la década de los 70, se inicia una etapa de desarrollo con relación a estas materias, ya que el concepto de educación, los nuevos enfoques para el desarrollo de los recursos humanos, así como las aspiraciones de orden personal y social, adquieren gran significación al comenzarse a detectar deficiencias en el aparato productivo nacional, debido al acelerado avance tecnológico y a la gran cantidad de mano de obra no calificada.

Durante los inicios (de la década), se había manifestado como necesidad prioritaria lograr mejores índices de productividad, y el sector obrero organizado luchaba denotadamente por mejorar los niveles de vida de los trabajadores; por lo que era necesario plantear el establecimiento de un sistema nacional de capacitación y adiestramiento que tuviera características adecuadas para satisfacer dichos requerimientos.

Ante esto, el Gobierno Mexicano elevó a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y al "adiestramiento" ( 14 )

Por todos los motivos de que hemos hecho mérito, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 9 de enero de 1978, se reformó la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123, para quedar como sigue:

"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".

En congruencia con esta reforma, se decretaron modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año; reforma por la que se adicionó al Título Cuarto ("Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones"), el capítulo III bis, con el rubro "De la

---

( 14 ) Manual de Capacitación y Adiestramiento. Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1981, Pág. 22

capacitación y adiestramiento de los Trabajadores", a cuya novedosa normativa habremos de referirnos pormenorizadamente en el curso del presente estudio.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES INTERNACIONALES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- 2.1. Diversos ordenamientos internacionales en materia de capacitación y adiestramiento.
- 2.2. Organización Internacional del Trabajo y normas de capacitación y adiestramiento.



**CAPITULO II.- ANTECEDENTES INTERNACIONALES EN MATERIA DE  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

**2.1. Diversos ordenamientos internacionales en materia de  
capacitación y adiestramiento.**

La materia de capacitación y adiestramiento ha sido objeto de discusión en numerosas conferencias y reuniones internacionales de especialistas en temas laborales, que han constituido fuentes motivadoras de la legislación mexicana.

Destacan entre tales actos, los siguientes:

- a) La VII Conferencia Panamericana, celebrada en Montevideo en el año de 1933;
- b) Las Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo números 57, 60, 78, 88 y 101, y muy especialmente, la Recomendación 117, adoptada el 6 de junio de 1962 en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra, Suiza;
- c) Convenio 142, titulado "La orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los

recursos humanos", que fue aprobada en la Conferencia General de la OIT convocada en Ginebra el 4 de junio de 1975 en su sexagésima reunión.

Como señala Amado R. Díaz, algunos de los conceptos fundamentales de las Recomendaciones señaladas, originaron el fundamento de la fijación de la política laboral del Gobierno Federal, habiendo encauzado también la Exposición de Motivos de la Reforma Constitucional y de la Ley de Trabajo, llevadas a cabo en 1978, lo cual se prueba inclusive con la propia terminología, tomada en gran parte de aquellas fuentes internacionales. ( 15 )

## 2.2. Organización Internacional del Trabajo y normas de capacitación y adiestramiento.

De estas fuentes aparecen como las más importantes, las constituidas por la Recomendación 117 y el Convenio 142, por lo que a continuación glosaremos su contenido.

---

( 15 ) Díaz, G. Amado R. Régimen Jurídico de capacitación y adiestramiento. Edit. Fondo Editorial Coparmex. México, 1979, Pág. 17.

1.- Recomendación 117.- "La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha Ciudad el 6 de junio de 1962 en su cuadragésima sexta reunión, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la formación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto de la orden del día de la reunión, con miras a reemplazar la Recomendación sobre la formación profesional de 1939 y la Recomendación sobre formación profesional (adultos) de 1950, adopta, con fecha 27 de junio de 1962, la presente Recomendación, que podrá ser citada como Recomendación sobre la Formación Profesional".

Tras este proemio, se consignan en la Recomendación citada, los rubros que en seguida sintetizamos:

a) Disposiciones generales.- Se explica que la propia recomendación, es de aplicarse a todo tipo de formación, destinada a preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo o para que sea promovida en cualquier rama de actividad económica, efecto para el cual se incluye la enseñanza general, profesional y técnica que sea necesaria.

Se aclara, que la formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona, teniendo en cuenta las posibilidades de empleo

y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad. Sobre todo, cuando se trata de adolescentes, la formación deberá tender a desarrollar la personalidad.

b) Plan y Administración Nacionales.- Cada País debería disponer de un sistema de medios de formación, cuyo número, distribución geográfica y programas se adapten a las necesidades económicas y a las posibilidades de empleo del país, considerando en su totalidad o de cada región o localidad, según lo que más convenga, a fin de satisfacer las necesidades de los residentes en el país.

Las autoridades públicas y los diversos organismos públicos y privados que en cada país se ocupan de formación, deberían colocar en el desarrollo de servicios bien coordinados, sea sobre la base de un programa conjunto centralizado, sobre una base voluntaria, o combinando ambos métodos.

c) Medidas de colaboración.- Todos los medios interesados en la formación, y en particular las autoridades públicas, las instituciones docentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían aprovechar toda ocasión para prestar asistencia y consultarse recíprocamente respecto a la elaboración de planes de formación, la

aplicación y realización práctica de los mismos y, de modo general, a todas las cuestiones relativas a la formación.

Consecuentemente, las instituciones interesadas en la enseñanza y formación, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los demás organismos u organizaciones directamente interesados, deberían colaborar especialmente en la de                    en la designación de las ocupaciones respecto de se considera necesario o deseable el establecimiento de normas de calificación; el establecimiento de dichas normas y programas de formación adecuada y la organización de exámenes adecuados y la determinación de la naturaleza y grado de las calificaciones que puedan obtener.

d) Información sobre las posibilidades de formación.

Se deberían compilar regularmente y poner a disposición de todas las personas y de todos los organismos interesados, información sobre las posibilidades de formación para cada ocupación.

e) Medidas de orientación profesional y de selección.

Los candidatos a la formación deberían tener a su alcance, orientación profesional individual, proporcionada o de asesoramiento en materia de empleo, antes de elegir ocupación o de iniciarse en una formación determinada.

En cuanto a la selección de los candidatos, debería efectuarse de conformidad con los requisitos y naturaleza propios de cada ocupación, pero sin que se limite la libre elección de la ocupación.

f) Preparación profesional.- Debería proporcionarse a los jóvenes que no hayan ejercido todavía una actividad profesional, una iniciación en una variedad de tipos de trabajo, debiendo incluir una instrucción general y práctica, apropiada a la edad de los jóvenes, que convenga para:

1. Continuar y completar la educación recibida con anterioridad;
2. Dar una idea del trabajo práctico y suscitarle estima por él;
3. Revelar intereses y aptitudes profesionales, facilitando así la orientación profesional, y
4. Favorecer la adaptación profesional ulterior.

g) Organización de la formación.- El programa de formación para cada profesión debería ser elaborado de un análisis sistemático del trabajo, de las capacidades y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e

higier- que dicha ocupación implique, teniendo en cuenta su evolución y sus transformaciones previsibles.

h) Métodos y medios de formación.- Los métodos de formación deberían adaptarse a la naturaleza del curso de formación, al grado de instrucción, a la edad, a la condición y a la experiencia de los educandos.

i) Formación por las empresas.- Los empleados deberían adoptar una política, sobre las medidas que convenga tomar, para satisfacer sus necesidades en materia de personal formado; estimulándoseles para establecer planes sistemáticos de formación, mediante consulta y cooperación con los trabajadores empleados en sus empresas.

j) Aprendizaje.- La formación sistemática y de larga duración con objeto de ejercer una ocupación reconocida, recibida en gran parte dentro de una empresa o mientras se está al servicio de un artesano independiente, debería ser objeto de un contrato escrito de aprendizaje y quedar sometida a normas determinadas.

k) Formación acelerada.- Deberían organizarse dispositivos permanentes para la formación acelerada de trabajadores, con objeto de contribuir a satisfacer las necesidades urgentes de mano y obra, y a fin de acelerar el desarrollo industrial con la capacitación de mano de obra, y la promoción profesional y social.

1) Formación de supervisores o mandos intermedios hasta el nivel de capataz.- Los supervisores o mandos intermedios deberían recibir formación esencial con objeto de que estén plenamente preparados para ejercer sus funciones.

m) Personal docente adscrito a las instituciones de formación profesional y a las empresas.- La selección de personal docente debería hacerse teniendo en cuenta:

- 1.- La cultura general, las calificaciones y la experiencia técnica, el carácter y la personalidad pedagógica;
- 2.- Las personas a quienes haya de enseñar;
- 3.- La naturaleza de la enseñanza;
- 4.- Todas las normas nacionales aplicables.

Además, el personal encargado de la enseñanza de las materias de cultura general, debería ser elegido entre las personas que poseen las calificaciones normalmente exigidas a los profesores de tales materias en las instituciones de enseñanza general.



Países en vías de industrialización. - Dichos países deberían tratar de desarrollar progresivamente sus sistemas de formación de conformidad con las disposiciones de esta Recomendación, sobre la base principalmente de un inventario de sus necesidades y recursos actuales y futuros, de mano de obra ( 16 )

Como se aprecia, estos lineamientos generales de la Recomendación en cita ponen de relieve que queda en manos de las empresas recurrir o no al régimen de capacitación, pues no previene la sugerencia de que pueda tratarse de un derecho del trabajador ni que pueda ser impuesta obligatoriamente en las legislaciones nacionales; por lo que es de comentarse que solo se trata de directrices meramente técnicas, que ven más el beneficio del empresario que del trabajador.

Y esto se reitera por el hecho de que en la Recomendación subsiste el contrato de aprendizaje y el consejo de que deba incrementarse en las legislaciones nacionales, lo cual para nuestro medio ya es obsoleto, pues ahora repetimos como ya se ha reconocido en México que "La supresión del Contrato de Aprendizaje en el año 1970 motivada en que él mismo se había constituido en un instrumento de explotación del trabajador" ( 17 )

( 16 ) Díaz, Amado R. Op. Cit. Págs. 108-129.

( 17 ) Manual de Capacitación y Adiestramiento. Op. Cit. Pág.27.

Así pues, en el aspecto ideológico o dogmático de la institución de capacitación y adiestramiento la Recomendación de que hemos hecho mérito no representa ningún influjo en nuestra legislación. Si se proyecta de él la influencia générica en el sentido de promover en los países, especialmente los que se encuentran en vías de industrialización, el acogimiento legal de instituto tan importante como es el de formación del trabajo.

2.- Convenio 142.- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra, el 4 de junio de 1975, después de haber decidido adoptar ciertas proposiciones relativas a orientación profesional y formación profesional, después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 23 de junio de 1975, el "Convenio Sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos" consignado el artículo que en seguida resumimos.

Artículo 1.- Todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación sobre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo; políticas y programas que deberán tener en cuenta:

1. Las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;
2. La fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;
3. Las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

Artículo 2- Para alcanzar los objetivos citados, todo miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Artículo 3.- Todo miembro deberá ampliar sus sistemas de orientación profesional, informando sobre la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo y otros aspectos en la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad, así como dando información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los

derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo.

Artículo 4.- Todo miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional.

Artículo 5.- Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán implantarse en colaboración con las organizaciones de empleados y de trabajadores.

Artículo 6.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 7.- El Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la OIT cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

Artículo 8.- Todo miembro puede denunciar el Convenio a la expiración de un período de diez años.

Artículo 9.- Obligación del Director General de notificar a los miembros las ratificaciones.

Artículo 10.- Información completa del Director General al Secretario General de la ONU sobre ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia.

Artículo 11.- Obligaciones del Consejo de Administración de la OIT de presentar a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio.

Artículo 12.- Reglas sobre eventual nuevo Convenio (18).

Tales son las directrices más recientes en el ámbito jurídico internacional sobre capacitación y adiestramiento, y su influencia para las reformas nuestras de 1978 debió ser más acentuada que la Recomendación sobre la formación profesional, dada la cercanía en tiempo del propio Convenio con las innovaciones a la materia en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a becas para los trabajadores, que también constituye un aspecto autónomo dentro del campo de la formación profesional, observamos que hay numerosas prescriptivas jurídico internacionales. Al respecto, y conforme al novedoso Diccionario Jurídico Mexicano, puede afirmarse que únicamente aquellos países que han ratificado

---

( 18 ) Díaz, Amado R. Op. Cit. Págs. 130 - 133.

el convenio 140 de la OIT relativo a licencia pagada de estudios a trabajadores y aprobado en la quincuagésima novena reunión de la Asamblea de dicha Organización, celebrada el 5 de junio de 1974, son los que en forma indirecta han reglamentado el otorgamiento de becas como obligación derivada del contrato de trabajo. Dicha Convención define la licencia pagada de estudios o beca en términos nuestros, como el permiso concedido a los trabajadores para fines educativos por un período fijo, ya sea durante las horas de trabajo y en lugares diferentes o en establecimientos educativos creados ex profeso, como pago de prestaciones económicas adecuadas, la beca debe ser pagada por la empresa para realizar cualquier clase de estudios profesionales o a todos los niveles de educación cívica, técnica, académica, social o inclusive sindical.

Al mismo tiempo que se aprobó la anterior Convención, fue aprobada la Recomendación número 148 sobre la misma materia, en la cual se propone que las becas se regulen de manera adecuada con fines de educación y formación de los trabajadores, insistiéndose en que dicha formación profesional debe revestir un carácter permanente. Un año después se aprobó la Recomendación número 150 sobre orientación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, para que tanto jóvenes como trabajadores adultos en cualquiera de las esferas de la vida económica, social y cultural adquieran una calificación de responsabilidad que

les permita mejores prestaciones y mayores posibilidades de realización personal. Propone también que sea a través de becas otorgadas a quienes demuestren aptitudes para el estudio, como se beneficie al personal industrial o agrario.

( 19 )

Ya vimos que en México ha persistido la previsión de la beca, y en este sentido, la fracción XIV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, hace práctica esta obligación de los patrones.

Vistos los antecedentes internacionales de mérito, hemos de abordar el análisis de la normativa laboral reguladora de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

( 19 ) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Tomo I. México, 1982. Págs. 279, 280. ( Vocablo "Beca", por Santiago Barajas Montes de Oca ).

## CAPITULO III

### CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES

- 3.1. Concepto de Capacitación.
- 3.2. Concepto de Adiestramiento.
- 3.3. Objeto de la Capacitación y Adiestramiento.
- 3.4. Obligaciones y derechos de los trabajadores.
- 3.5. Obligaciones y derechos de los patrones.
- 3.6. La negativa del trabajador para recibir capacitación y el adiestramiento.
- 3.7. La Capacitación de los trabajadores al servicio del Estado.



### CAPITULO III.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES.

#### 3.1. Concepto de Capacitación.

A tenor del diccionario, "Capacitación es acción y efecto de capacitar o capacitarse; "Capacitar, hacer a alguno apto para alguna cosa. Adiestrar, hacer diestro, enseñar, instruir"; Diestro, (del latín "dexter", dextrum, "dextra", que está a la derecha, hábil experto en un arte u oficio" ( 20 ).

A reserva de precisar líneas entre uno y otro concepto (capacitación y adiestramiento), es de decirse previamente que el método de instrucción para el trabajo consistía originalmente en que una persona experimentada en determinado oficio o actividad instruía a un aprendiz en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarse habilidades, según ya hemos expuesto. Consecuentemente, aunque debe considerarse al sistema de aprendizaje como básico, puede aseverarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

---

( 20 ) Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones del Rader's Digest. Tomo 2. México, 1972. Pág. 620

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

A fines del siglo pasado e inicios del presente, el inusitado crecimiento de la industria determinó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizará, pues empezaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos suscitados para la tecnología y la expansión de las empresas  
( 21 )

En su sentido más general, la educación ha sido definida como "el conjunto de las acciones y las influencias ejercidas voluntariamente por un ser humano sobre otro ser humano, en principio por un adulto sobre un joven y orientada hacia un fin que consiste en la formación en el ser joven de las disposiciones de toda especie correspondientes a los fines a que, llegado a la madurez, está destinado" ( 22 )

Bien se advierte que en ese amplio ámbito de la educación en general se sitúa la capacitación, dado que ésta

---

( 21 ) Manual de Capacitación y Adiestramiento. Op. Cit. Pág. 21.  
( 22 ) René, Hubert. Tratado de Pedagogía General. Pág. 17

conforma un modo determinado de instrucción o preparación de una persona (el trabajador) por otra u otras (los maestros o patronos o las instituciones creadas ex profeso).

Tal aseveración respecto de la pertenencia de la capacitación al campo general de la educación, encuentra ratificación en conceptos vertidos por Fernando Azevedo, al exponer que cuando hablamos de "hechos educativos", no se puede deducir siempre que nos refiramos a instituciones o sistemas de educación, pues ésta es el "órgano" que debe ser desarrollada por un "organismo", la sociedad, que trabaja mediante el complejo de sus instituciones y de sus fuerzas en la formación y adaptación del individuo a las condiciones y exigencia de la vida del grupo. "La educación, por lo tanto, agrega textualmente dicho autor, es un proceso social que no es posible comprender con toda claridad si no procuramos observarlo en la multiplicidad y la diversidad de estas fuerzas e instituciones que concurren en el desenvolvimiento de las sociedades". ( 23 )

Aplicando lo anterior a nuestro tema, apreciamos que, desde luego, el trabajo es un hecho social (de importancia máxima) y lo es también el constituido por el proceso de preparación de los trabajadores, mismo que, por tanto, por doble razón, pertenece al amplio campo de la Sociología de -

( 23 ) Azevedo, Fernando De. Sociología de la Educación. Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1973. Pág. 93

la Educación, toda vez que, como afirma Lowrie, la cultura es todo cuanto el hombre ha producido en el orden material o espiritual, dado que se incluye no sólo cuanto el hombre ha conseguido transformar, partiendo de la materia bruta (herramientas, máquinas, utensilios, edificios), sino también todo lo que resulta, como producto social, del trabajo colectivo. ( 24 )

Reiteramos que la capacitación que nos ocupa entra o pertenece al campo de la educación contemplada ésta en su sentido genérico, pues la propia capacitación ha sido tradicionalmente definida 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". ( 25 )

Tal apreciación debe contemplarse expresando que en la materia laboral se pretende que con la capacitación del trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado, coexistiendo también el objetivo de que la empresa resulte beneficiada por la capacitación, al recibir prestaciones de servicios eficientes de parte de sus trabajadores que han recibido la especial preparación para su calificado desempeño.

( 24 ) Ibidem. Pág. 93

( 25 ) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 44 (vocablos "Capacitación y adiestramiento", por Santiago Barajas Montes de Oca).

Veamos ahora, algunas definiciones sobre "capacitación", ofrecidas por diferentes tratadistas.

La capacitación, según Néstor de Buen, consiste en preparar mejor a un trabajador, para su posterior desempeño en un puesto de mayor jerarquía. ( 26 )

El analista J. R. Hernández Pulido, señala que la capacitación es una formación previa del comienzo de la actividad de una empresa ( 27 )

Manuel Bravo Jiménez, señala como la capacitación es un hecho preparatorio, pero, sin embargo, debe considerársela normal durante el empleo, ya que los períodos de capacitación van asociados a la perspectiva de otra ocupación o, en su caso, a la necesidad de aprender a manejar una nueva máquina.( 28 )

Baltazar Cavazos, como Néstor de Buen, ve en la capacitación un instrumento de movilidad profesional ascendente. ( 29 )

( 26 ) De Buen L., Néstor Derecho del Trabajo, 1ª edic. Edit. Porrúa. México, 1970. Pág. 246.

( 27 ) Hernández Pulido, J.R. Relaciones Industriales y Formación Profesional. 1ª edic. Edit. Interamericana. México, 1978. Pág. 39.

( 28 ) Bravo Jiménez, Manuel. El Servicio Nacional de Capacitación, 1ª. edic. Edit. Popular. México, 1979. Pág. 123.

( 29 ) Cavazos Flores, Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo, 1ª edic. Edit. Trillas, México, 1980. Pág. 239.

Santiago Agudel Mejía maneja una aceptación un tanto más compleja, pues dice que capacitación está definida por su Método, sus objetivos y la situación de quienes la reciben. ( 30 )

Para el Dr. Miguel Borrel Navarro, capacitar es preparar al trabajador, para el mejor desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido. ( 31 )

En la Asamblea extraordinaria de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, verificada en agosto de 1979, el abogado Guillermo Hori Robaina definió a la capacitación como el proceso de aprendizaje, al cual se somete una persona, cuyo fin es que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas abstractas, mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría, para tomar decisiones no programadas. ( 32 )

( 30 ) Agudel Mejía, Santiago. Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina. 1ª edic. Edit. Citefor, Montevideo, Uruguay, 1980. Pág. 121.

( 31 ) Borrel Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. PAC, México 1989. Pág. 180.

( 32 ) Hori Robaina, Guillermo, ponencia ante la Asamblea extraordinaria de la Academia Mexicana del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, México, agosto de 1979, citado por Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Edit. PAC, México, 1986. Pág. 75.

### 3.2. Concepto de Adiestramiento.

Citamos en el inciso inmediato anterior, las definiciones que el Diccionario consagra de los términos capacitación y adiestramiento, y a primera vista parece no haber diferencia alguna, siendo por ello que en la práctica, y aún en los textos legales, se emplean como sinónimos. Pero hay que aclarar que, desde el punto de vista técnico, tienen diferencia de significado; y en este punto, Cavazos Flores ha hecho las precisiones procedentes, al exponer que "Decimos capacitar y/o adiestrar porque dichos conceptos implican obligaciones diferentes: A un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que desempeñe un puesto de mayor jerarquía. Asimismo, se le adiestra para perfeccionar el trabajo que realiza. Podrán darse casos en los que ya no es posible impartir la capacitación; como cuando se trata de puestos "terminales"; sin embargo, siempre habrá la posibilidad de adiestrar, ya que por su propia naturaleza el hombre es siempre perfectible" ( 33 )

Pero, también, como sinónimos de capacitación y adiestramiento, la Ley ha empleado los conceptos de "formación profesional" y "superación", pues, v.g., en la Exposición de Motivos que ya hemos citado, de la iniciativa presidencial de reforma constitucional; están contenidos - -

( 33 ) Cavazos, Flores Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas. México, 1982. Pág. 202.

estos párrafos:

"Se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo..."

"Resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación..."

En los vocablos subrayados se aprecia la influencia de la terminología empleada en los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, de que ya hemos hecho mérito.

Tal y como lo hicimos con el concepto de "capacitación", veamos ahora las definiciones dadas por las mismas personas en torno al adiestramiento.

Para Néstor de Buen, el adiestramiento es preparar mejor a un trabajador para perfeccionar la labor que realiza. ( 34 )

El analista J. R. Hernández Pulido, la misma es una formación proporcionada al trabajador, después de que está laborando en un puesto determinado. ( 35 )

---

( 34 ) De Buen L., Néstor. Op Cit., Pág. 246.

( 35 ) Hernández Pulido, J.R. Op. Cit., Pág. 39



Manuel Bravo Jiménez concibe al adiestramiento como una funci<sup>o</sup>n complementaria de la capacitación, la cual se da como la preparación para resolver los problemas específicos surgidos durante el desempeño efectivo del puesto de trabajo. De una manera más precisa, el mismo autor señala como el adiestramiento se da para pulir las destrezas físicas e intelectuales, de un trabajador, en su puesto. (36)

Baltazar Cavazos Flores deja al adiestramiento la función del perfeccionamiento en el desempeño de un mismo puesto. ( 37 )

Santiago Agudel Mejía entiende al adiestramiento como la acción dedicada a formar trabajadores exclusivamente en la práctica profesional, desarrollando sus habilidades motoras, para lograr una mayor destreza operativa. ( 38 )

Para el Dr. Miguel Borrel Navarro adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando. ( 39 )

Guillermo Hori R. define al adiestramiento en los siguientes términos: proceso de aprendizaje al cual se somete una persona, para operar o manipular un conjunto de deci

- ( 36 ) Bravo Jiménez, Manuel. Op. Cit., Pág. 123.  
( 37 ) Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit., Pág. 239  
( 38 ) Agudel Mejía, Santiago. Op. Cit., Pág. 121.  
( 39 ) Borrel Navarro, Miguel. Op. Cit., Pág. 180.

siones programadas. ( 40 )

### 3.3 Objeto de la Capacitación y Adiestramiento.

Durante una prolongada etapa se dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual.

Posteriormente, el aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación patronal solo para preparar a nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarles con ello su ascenso a categorías más especializadas, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón porque obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional mano de obra barata, ya que, como hemos visto, no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador común y corriente. "Esta circunstancia - dice Barajas Montes de Oca- ha hecho que se abandone la práctica del aprendizaje y que mejor se establezca una nueva obligación y adiestramiento con vista a un mejoramiento integral de sus condiciones de vida y para evitar que sean, como reza una antigua conseja mexicana, aprendices de todo y oficiales de nada". ( 41 )

---

( 40 ) Hori Robiana, Guillermo. Loc. Cit., en Ramos, Eusebio et alia. Op. Cit., pág. 75.

( 41 ) Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit., Págs. 44 y 45.

Pero a dicho objetivo de mejoramiento del trabajador que se capacita y/o adiestra, lo acompaña otro, también de singular importancia: el beneficio de la empresa con una mejor prestación de servicios de sus trabajadores calificados.

Ambas finalidades constituyen el objeto de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en todas las legislaciones, es decir, desde el punto de vista teórico jurídico. Pero, hemos de volver a ocuparnos de dicho objeto de la institución cuando lo ubiquemos dentro de nuestro derecho.

#### 3.4 Obligaciones y derechos de los trabajadores.

Junto a la reforma que ya hemos mencionado de la fracción XIII del artículo 123 Constitucional, llevada a cabo para consagrar la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores conforme a los sistemas, métodos y procedimientos que determine la ley reglamentaria, se realizó otra de la fracción XXXI de la misma disposición, por la que se federalizó la aplicación de las leyes laborales con respecto a nuevas ramas industriales, pero también para establecer la competencia exclusiva de las autoridades federales en cuanto a la aplicación de las disposiciones de trabajo en lo tocante al cumplimiento de la

aludida obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Así pues, por de pronto, y desde el mismo rango constitucional, se establece el derecho genérico de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento, correlativo a la obligación patronal de otorgarlos.

Este derecho medular de los trabajadores se reitera en la Ley Federal del Trabajo en cumplimiento de la reforma de la fracción XIII, al tenor siguiente:

"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".

Pero, en la recepción de su capacitación y adiestramiento, los trabajadores han de complementar varias obligaciones, con el objeto de evitar que la enseñanza resulte nula. Por tanto, los trabajadores que reciban esa formación deberán:

a) Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte de capacitación.

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

c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud que sean requeridos (artículo 153 H de la Ley).

También tienen las obligaciones de tomar parte de las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento, a través de sus representantes, así como la de participar en la elaboración del plan y programas (artículo 153 I).

En cuanto a los derechos de los trabajadores, se derivan varios específicos del general que hemos mencionado de recibir la capacitación y el adiestramiento; ellos son:

1. Formar parte de las aludidas Comisiones (CMCA);
2. Recibir previa aprobación de exámenes de aptitud y conocimientos, su constancia de habilidades laborales por la capacitación recibida (artículo 153-I).
3. Hacer constar en las condiciones individuales de trabajo o en el contrato colectivo, cláusulas relativas a la capacitación (artículo 191, fracciones VII y VIII de la Ley);

Formar parte, a través de sus representantes, de los organismos de capacitación (artículo 153-K);

5. Ejercitar, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento (artículo 153-X).

6. El trabajador de nuevo ingreso tendrá derecho a recibir la capacitación bajo las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o bajo lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, según la requiera, para el puesto que va a desempeñar (artículo 153-G).

7. En cuanto al trabajador menor de 16 años, tendrá también derecho a recibir la capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de recibir las facilidades, en tiempo, para cumplir con sus programas escolares (artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo, fracciones III y IV).

### 3.5 Obligaciones y derechos de los patrones.

La obligación genérica que en esta materia corresponde a los patrones, consiste en proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo, en los términos del capítulo III bis de la Ley Laboral (artículo

123 fracción XIII y artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo).

De tal obligación se derivan otras específicas, como son:

a) Proporcionar tal prestación a los menores de 16 años pero facilitarles además el tiempo para cumplir con sus programas escolares (artículo 180, fracción IV, de la Ley);

b) Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en el caso de la CMCA de cada centro de trabajo (artículo 132, fracción XXVIII).

c) Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respecto a la constitución y formulación de las Bases Generales de Funcionamiento de la CMCA (artículo 153-O de la Ley).

d) Presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación, el plan y programas acordados con los trabajadores; (artículos 153-O y 153-N);

e) Aplicar de inmediato el plan y programas de capacitación (artículo 153-Q);

f) Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre modificaciones al plan y programas autorizados (artículo 153-N);

g) Indicar en los contratos individuales de trabajo, cláusulas indicando que el trabajador será capacitado o adiestrado conforme a la Ley (artículo 25, fracción VIII de la Ley);

h) Incluir, conjuntamente con el Sindicato, cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, incluyendo a quienes van a ingresar en la empresa (artículo 391, fracciones VII y VIII de la Ley);

i) Llevar un registro de asistencia a los cursos y eventos de capacitación, registrando la firma de los trabajadores participantes; y enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las constancias de habilidades laborales expedidas a los trabajadores; (artículo 153-V);

j) Cubrir los costos que resulten de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (artículo 153-B);

k) Atender la convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento (artículo 153-K).



En cuanto a los derechos de las empresas patronas, tienen el fundamental de ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación y adiestramiento, el tenor de lo dispuesto por el artículo 153-X de la Ley de la materia.

"Las empresas con varios establecimientos tienen un derecho más, pues las que cuenten con más de un establecimiento o centro de trabajo, podrán agruparlos en un solo plan y programas, siempre y cuando estos sean similares en sus procesos de producción, puesto de trabajo, organización y se encuentren bajo un mismo contrato y se den las aludidas condiciones, también puede el empresario agruparlas en un solo plan y programas" ( 42 ).

Bien se aprecia que el contenido obligatorio de patronos y trabajadores en esta materia, se encuentra bien armonizado a efecto de que se puedan alcanzar los mejores frutos de la capacitación y adiestramiento de quienes viven de la prestación de sus servicios.

3.6 La negativa del trabajador para recibir capacitación y adiestramiento.

( 42 ) Noé, Murillo Miguel J. y González de la Rosa Jesús. Disposiciones Legales y Oficiales en Materia de Capacitación y Adiestramiento. México, 1981. Pág. 52.

Toda vez que el legislador de las reformas a la Ley del Trabajo seguramente supuso que habría eventualmente trabajadores que se negaran a recibir la capacitación, previó tal supuesto, así como su solución, consistente en que el omiso, debe demostrar que ya cuenta con capacidad para el puesto.

El problema y el modo de resolverlo se encuentran en el artículo 153-U de la Ley, al tenor siguiente:

"Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la Entidad instructora el examen de suficiencia que señale la (Secretaría del Trabajo y Previsión Social)".

3.7 La capacitación de los trabajadores al servicio del Estado.

Abordadas las ventajas que traen consigo la capacitación y adiestramiento en el quehacer, tanto personal como profesional de los trabajadores, y a la empresa misma, ya que le permite un crecimiento y una expansión global, y delineadas las obligaciones de los trabajadores y de los

patrones para llevar a la práctica dicha capacitación y adiestramiento, es necesario dirigir nuestra atención a la capacitación de los trabajadores al servicio del Estado, tomando en consideración que éstos laboran dentro de las empresas que tienen un importante papel en la economía Nacional.

Los trabajadores al servicio del Estado gozan de todas las garantías que en materia laboral establece la legislación sobre trabajo, en donde la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al hablar de la capacitación y del desarrollo integral del trabajador, estipula que el Departamento del Distrito Federal proporcionará todos los medios para preparar a sus trabajadores, los cuales deberán adquirir los conocimientos necesarios para superar la calidad de su trabajo.

Para cumplir con los objetivos de capacitación dan asistencia el Instituto Técnico de Capacitación para los Trabajadores del Departamento, a los Trabajadores se les dará enseñanza sobre Administración Pública incluyendo el empleo de máquinas, sistemas electrónicos y de computación mejorando el control que tenga sobre los medios tecnológicos.

A=í también el trabajador recibirá enseñanza de nivel superior como: carreras cortas, cursos de postgraduado, conferencias, simposios, mesas redondas y seminarios.

Todo esto contará con el apoyo de becas, o dándole facilidades al trabajador para asistir a eventos diversos; concediéndole licencia con goce de sueldo completo, pago de pasajes, cuota de inscripción y en general todo gasto necesario para su preparación.

El trabajador al servicio del Estado al igual que el trabajador de cualquier empresa, tiene la facilidad de disfrutar, conforme lo estipula la Ley, de todos los medios para mejorar su capacidad intelectual y práctica.

Más sin embargo, no hay que olvidar, como ya se trató en el capítulo anterior, que a pesar de que existen diversas maneras por las que los trabajadores puedan obtener capacitación, en algunos casos éstos se niegan a tomarla, para dicha situación, el artículo 153-U de la Ley seguirá su mismo procedimiento de aplicación.

Por su parte, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaría del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevee algunas disposiciones sobre la

capacitación y adiestramiento de los trabajadores burócratas.

La mencionada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reviste peculiar interés porque en la reglamentación correspondiente a las materias de capacitación y adiestramiento, de su misma raíz Constitucional, surgen vagamente, resultan oscuras y dejan en mera teoría y letra muerta sus alcances definitivos.

En rango constitucional, la reglamentación correspondiente a las materias de capacitación y adiestramiento, tal y como se señala en el párrafo anterior son difusas. En efecto, en su fracción VII del Apartado "B" del artículo 123 Constitucional, relativo a la designación de personal, dice que "se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará cursos de Administración Pública".

Si bien es cierto que constitucionalmente se faculta al Estado para llevar a efecto cursos de Administración Pública, también es cierto que no debe confundirse materia de capacitación con materia de educación que es proplamente donde el Estado organiza y delega a particulares la organización de cursos de Administración Pública y a mayor abundamiento no existe nexo alguno entre las Instituciones

que organizan dichos cursos y los trabajadores al servicio del Estado, ni puede decirse que en dichas Escuelas existan bolsas de trabajo otorgadas por el Estado.

Por separado, en su fracción VIII del mismo Ordenamiento Constitucional, al afirmar que "gozarán de derechos escalafonarios, a fin de que los ascensos se otorguen en función de conocimientos, aptitudes y antigüedad", resulta en la misma forma ambigua y contradictoria, en razón de que su reglamentaria en sus capítulos IV y V, artículo 43, fracción VI, inciso "F", y el artículo 44, fracción VII, poco o nada norma al respecto.

En efecto, el artículo 43, fracción VI, inciso "F", en lo conducente dice :

**ARTICULO 43.- "Son obligaciones de los Titulares:**

VI.- Cubrir las aportaciones que fijan las leyes especiales para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los siguientes conceptos:

F) Establecimiento de escuelas de administración pública en las que se imparten los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener los

asensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional".

En el mismo sentido, el artículo 44 del mismo ordenamiento legal, afirma:

ARTICULO 44.- Son obligaciones de los trabajadores:

VIII.- Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su capacidad y eficiencia.

Como colofón a lo dispuesto por la Ley Reglamentaria del artículo 123, Apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de capacitación y adiestramiento, solamente me permito señalar que si bien es cierto, que no es objeto de la presente ponencia, poner en tela de juicio las disposiciones ya señaladas, a manera de crítica constructiva se puede afirmar que legislativamente quedarán en meros intentos tanto a nivel constitucional como de ley reglamentaria dichas disposiciones, todo en razón de su vaguedad, obscuridad y falta de mecanismos apropiados que permitan obtener los alcances definitivos que pretende nuestra justicia social.

En la práctica no se tomo en cuenta la capacidad de los servidores públicos en razón de la existencia del catálogo de puestos.

## CAPITULO IV

### CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO DEL TRABAJADOR MEXICANO

- 4.1 Definición legal de la capacitación y el adiestramiento.
- 4.2 Objeto de la capacitación y el adiestramiento.
- 4.3 Forma de impartir la capacitación y el adiestramiento.
- 4.4 Comisiones Mixtas.
- 4.5 Planes y Programas.
- 4.6 Constancias de planes y programas.



#### CAPITULO IV CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO DEL TRABAJADOR MEXICANO.

##### 4.1. Definición legal de la capacitación y el adiestramiento.

Haciendo un análisis de las diferentes disposiciones legales, tanto de la fracción XIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, como de las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en 1978, se llega a la conclusión de que no tenemos una definición legal que precise los conceptos de capacitación y adiestramiento. Tampoco en la Exposición de Motivos de las iniciativas presidenciales de las Leyes indicadas, se contiene una definición precisa. "La utilización - dice Amado R. Díaz- de los términos de capacitación y adiestramiento es como sinónimos, no obstante que, desde el punto de vista técnico, tienen diferencia de significado. La orientación de las ideas tanto del legislador como de las iniciativas de reformas del Presidente de la República, se dirigen a hablarnos de dónde se debe dar la capacitación, qué etapas debe comprender, qué objetivos persigue, cuáles son sus finalidades, qué trámites deben seguirse ante las autoridades, pero no hay definición de los términos". ( 43 )

---

( 43 ) Díaz G., Amado R. Op. Cit. Pág. 25.

La generalidad de los autores de todas las materias sostienen que los Códigos o Leyes no deben contener definiciones porque no son exposiciones de enseñanza teórica, sino ordenamientos coactivos que sólo han de disponer; pero estimamos que en el caso de la capacitación y adiestramiento, por tratarse de una institución dirigida esencialmente a la clase trabajadora y toda vez que ha suscitado no pocas confusiones, no sólo en el medio de ellos, sino también el patronal y aún en el oficial, la Ley Federal del Trabajo debería ser reformada a efecto de consignar la definición de cada uno de esos conceptos, sin que sea obstáculo para ello el hecho de que por ahora se les atribuyan los mismos efectos a uno y a otro, dada su consideración legal de sinónimos.

Así, con base en lo que expusimos en capítulo anterior, sobre este tema de los conceptos de capacitación y adiestramiento, nos atrevemos a proponer las dos siguientes definiciones:

Capacitación. Es el aprendizaje que recibe una persona para ampliar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte, teniendo el calificativo de laboral cuando esa preparación la recibe un trabajador para desempeñar un puesto de mayor jerarquía.

Adiestramiento. Es el aprendizaje que recibe un trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza en un puesto determinado.

#### 4.2 Objeto de la Capacitación y el Adiestramiento.

Ya vimos que el objeto genérico de tal preparación es doble: por una parte, el mejoramiento del trabajador en todos sentidos; por la otra, una mayor productividad de su parte, que beneficia a la empresa.

Pero, la Ley de la Materia ha puntualizado específicamente el objeto de la institución, al prescribir que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

c) Prevenir riesgos de trabajo;

d) Incrementar la productividad; y

En general mejorar las aptitudes del trabajador  
(artículo 153-F)

Tales objetivos, se encuentran precedidos por causas y finalidades generales que se sitúan en el ámbito sociológico y económico, y las cuales fueron expresadas en la Exposición de Motivos de las reformas de que hemos hablado. En la Exposición de Motivos de la reforma de la fracción XIII Constitucional, se enuncian claramente dichas causas, mismas que optamos por puntualizarlas del modo siguiente:

1.- El Congreso 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, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos.

2.- La acusada gravedad de los retos que enfrenta el País, demanda ampliar, sin alterar el espíritu que alentó el Congreso Constituyente de 1917, los principios tutelares del trabajo, porque ese valor fundamental del hombre y, en consecuencia tiene que ser preservado jurídicamente al plasmársele como derecho fundamental de clase.

3.- Todo esto porque el país enfrenta hoy el imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestros recursos, a fortalecer la calidad de la vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles máximos de bienestar.

4.- Es el ser humano sujeto a los afanes del Estado; recurso básico y límite extremo de la potencialidad del país. En lo económico es el agente original de la creación de riqueza. En lo social es el 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.

5.- 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 a participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño;

6.- 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 en las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada;

7.- 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 a abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a niveles de vida;

8.- El Ejecutivo Federal reconoce que una de las funciones prioritarias del Estado, es procurar que cada uno de los nacionales 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.

9.- En tales condiciones, el Gobierno de la República ha valorado 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;

10.- 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 depende, en gran medida, de la participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos;

11.- 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;

12.- Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización de trabajo en óptimas condiciones, 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.

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

14.- Se ha previsto dejar a la Ley reglamentaria correspondiente, la definición, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Tal es la serie de motivos que determinaron la reforma Constitucional de la fracción XIII del artículo 123 y los cuales determinaron, en la previsión reglamentaria de la Institución de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, el objeto de la misma que hemos dejado transcrito al inicio del presente apartado, objeto



especificado, en sus cinco manifestaciones, a través del artículo 153-F de la propia Ley Federal del Trabajo, al ser reformada en esta materia en congruencia con la reforma constitucional de mérito.

#### 4.3 Forma de impartir la capacitación y el adiestramiento.

Ya habíamos expresado que, de acuerdo al artículo 153-A, todo trabajador tiene el derecho de que su patrón le proporcione capacitación y 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.

Pues bien, para dar cumplimiento a esa obligación patronal, los empresarios podrán convenir con los trabajadores que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos en los siguientes modos posibles:

- 1.- Dentro de la misma empresa o fuera de ella;
- 2.- Por conducto de personal propio;
- 3.- Por instructores especialmente contratados;

4.- Por instituciones, escuelas u organismos especializados;

5.- Mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la citada Secretaría. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patronos cubrir las cuotas respectivas.

En cuanto a las escuelas, o instituciones que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la mencionada Secretaría.

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

En cuanto al lapso en que deba impartirse la capacitación, lo será durante las horas de jornada del trabajador (dentro de las horas de trabajo), salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe en cuyo caso la capacitación se realizará fuera de la

jornada de trabajo (artículo 153-B a 153-E de la Ley Federal del Trabajo).

El registro a las instituciones o escuelas sólo se otorgará a las personas o instituciones que llenen los siguientes requisitos:

a) Comprobaran que quienes capacitaran o adiestrarán a los trabajadores estén preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

b) Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener amplios conocimientos sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan dicha capacitación y adiestramiento; y

c) No estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

El registro concedido podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de la Ley de la Materia: obsrvándose que en el procedimiento de revocación el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar los que a su derecho convengan (artículo 153-P).

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

En plan de resumir los aspectos más importantes de la forma operativa de la institución, anotaremos las siguientes interrogantes y respuestas :

1.- ¿Cuándo surge la obligación de capacitar?

Toda empresa que tenga contrato colectivo de trabajo tiene la obligación de llevar a cabo la capacitación dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del propio contrato, según el artículo 153-N, que se refiere a la revisión integral.

Cuando no exista contrato colectivo, la obligación surge dentro de los primeros 60 días de los años impares.

2.- ¿Quiénes están obligados a capacitar?

La obligación es general para todos los patrones.

En el caso de pequeñas empresas la capacitación podrá hacerse a través de organismos intermedios como Centros Patronales, Cámaras de Industria y Comercio.

3.- ¿En qué momento debe llevarse a cabo la capacitación?

Salvo convenio en contrario debe de hacerse en hora de trabajo; pero puede convenirse en que la capacitación se haga fuera de las horas de trabajo (así se está haciendo

para los llamados trabajadores de confianza) o bien en forma mixta.

4.- ¿Cuánto tiempo debe durar la capacitación?

En términos generales es permanente; y los programas específicos deberán indicar las horas en que deba llevarse a cabo.

Se ha aconsejado que se imparta, v.g., media hora diaria a la semana.

Sin embargo, y como sostiene Cavazos Flores es preferible dedicar dos o tres horas consecutivas a la semana para tener un mejor aprovechamiento. ( 44 )

5.- ¿Los trabajadores están de acuerdo en capacitarse?

Al principio se creía que la reacción sindical, al respecto iba a ser negativa; pero la experiencia ha desmentido esa suposición, pues los trabajadores y los sindicatos si quieren capacitarse, al grado de hasta de haber pretendido más tiempo del que hemos indicado para dicho efecto.

6.- ¿Con qué elementos se debe llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento?

---

( 44 ) Cavazos Flores, Baltasar. Op. Cit., Pág. 205

Cuanto más sencillo sea un plan de capacitación, mejor resultado dará en la práctica.

Es aconsejable que la capacitación y el adiestramiento se lleven a cabo con los elementos propios de la empresa.

7.- ¿Cuál es el objeto real que debe buscar la capacitación?

El objeto real de ella es sustituir el escalafón ciego por el escalafón por capacidad.

8.- ¿Quién es el mejor capacitador?

Es el jefe inmediato superior de cada trabajador, ya que es él quien realmente conoce a sus subordinados y a las necesidades de la negociación. ( 45 ).

#### 4.4. Comisiones Mixtas.

Las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento son la base del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, de suerte que en cada empresa deberán constituirse, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, y las cuales vigilarán la

---

( 45 ) Ibidem. Pág. 204

instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo ello conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas (artículo 153-I).

Tales Comisiones se integrarán preferentemente conforme a los siguientes lineamientos generales:

1. En empresas con número de trabajadores no mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno del patrón.

2. En empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores, tres representantes de los trabajadores y tres del patrón.

3. En empresas con más de 100 trabajadores, cinco representantes de éstos y cinco del patrón.

El número de integrantes a que se refieren los incisos precedentes, podrá aumentarse en forma proporcional a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan en las empresas a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en ellas y a la naturaleza de la maquinaria y equipo empleados.

Los miembros de las Comisiones Mixtas serán preferentemente personas que reúnan los siguientes requisitos mínimos:

1.- Representantes de los trabajadores:

- a) Ser trabajadores de la empresa;
- b) Ser mayores de edad;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Tener buena conducta;
- e) Ser designados conforme a las disposiciones estatutarias del Sindicato titular del contrato colectivo o a falta de éste ser electo en Asamblea de los trabajadores de la empresa, y
- f) Aquellos otros que acuerden los trabajadores.

2.- Representantes del patrón:

- a) Ser mayores de edad;
- b) Saber leer y escribir;



- c) Tener buena conducta;
- d) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

Son atribuciones esenciales de las Comisiones Mixtas:

a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

b) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa;

c) Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expiden a los trabajadores;

d) Practicar a los trabajadores los exámenes relativos.

Además de tales atribuciones que la Ley concede a la institución de la comisión Mixta, ésta podrá, para el mejor desempeño de sus funciones, llevar a cabo entre otras las siguientes actividades:

1. Dentro del alcance que los conocimientos que la Comisión Mixta tenga de las actividades esenciales que componen los puestos de trabajo existentes en la empresa en

donde se ha constituido, podrá prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento, y además, en caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del plan y programas que se vayan a implementar de acuerdo con el diagnóstico de necesidades;

2. Elevar sugerencias o recomendaciones al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama Industrial o Actividad Económica al que pertenezca la empresa donde está constituida, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimiento de procedimientos que beneficien al Sistema de Capacitación y Adiestramiento y a los Programas que para esta rama se establezcan;

3. Podrá promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento de la empresa, mediante las sugerencias que hagan al patrón para su designación como instructores internos habilitados;

4. Recabar de cada uno de los instructores, internos y/o externos que aparecen en el Plan y Programas de Capacitación autorizados a la empresa, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante, a efecto de estar en aptitud de autenticar las constancias de habilidades laborales expedidas;

"Es de agregarse que para facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión Mixta, es recomendable que la misma establezca un registro actualizado de sus actividades y de los acuerdos que vaya tomando en cada sesión ordinaria o extraordinaria que celebre en relación con la implementación del Plan y los Programas de Capacitación y Adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar un seguimiento que le permita evaluar los resultados y alcances de su gestión y sirva de base para los reportes que periódicamente debe rendir la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

También es importante señalar que si se rigiere contrato colectivo en la empresa conforme a lo establecido en el artículo 391 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, éste deberá contener las bases generales sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas que deban integrarse de acuerdo con esta Ley. En tal caso el Reglamento Interior deberá ajustarse a las disposiciones contenidas en las cláusulas relativas del contrato colectivo". ( 46 )

De lo anterior se desprende que resulta claro que el primer paso a desarrollar, en el proceso de capacitación y adiestramiento, será la de integrar las Comisiones Mixtas

---

( 46 ) Guía orientada para la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Editado por la UCECA. México, 1981. Págs. 9,10.

que, previa detección de las necesidades de cada empresa procederán a elaborar los programas de capacitación correspondientes.

#### 4.5 Planes y Programas.

Los planes y programas, que según hemos visto, deben formularse de común acuerdo entre patrón y trabajadores o la representación sindical, si este es el caso, se someten a determinadas normas según haya o no contrato colectivo de trabajo.

En caso afirmativo, en los contratos colectivos de trabajo deberán incluirse cláusulas relativas a la relación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos que se establecen en la Ley. Así, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga de contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados previa aprobación de la autoridad laboral.

En cambio las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de dicha Secretaría, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que, de común acuerdo, con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Tales planes y programas deberán cumplir los requisitos siguientes :

1. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
2. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
3. Precisar las etapas en las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
4. 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;

5. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las Entidades Instructoras; y

6. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

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

Ya dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de los propios planes y programas, ante la aludida Secretaría, ésta los aprobará y dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Es de comentarse, respecto a los requisitos que marca la Ley para los planes y programas, que, en lo tocante a los períodos no mayores de cuatro años para la impartición de la capacitación, el legislador estimó dicho periodo como el máximo en que conviene dicha capacitación y el adiestramiento, tomando en cuenta la situación tan cambiante de la ciencia y la tecnología.

En lo que atañe a la precisión de las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento de que habla la fracción II del artículo 153-Q, y en cuanto al procedimiento de selección, a que se refiere la fracción IV del mismo, tienen como premisa que empresa y sindicato puedan ponerse de acuerdo, conforme a las prioridades y exigencia de la productividad, sobre los lapsos de capacitación, preferencia de algunas áreas respecto de otras, y aquellos otros aspectos que aconseje la propia experiencia dentro de la fuente de trabajo.

Finalmente en torno a este punto de los requisitos, en relación con la fracción V, que alude a que los planes y programas deben especificar el nombre y número de registro de las entidades instructoras, se observa que "se confirma el criterio del artículo 153-C, con respecto a que la especificación del registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las entidades instructoras, no comprende al personal propio de la empresa". ( 47 )

Y en relación a los criterios generales a que se refiere la fracción VI del propio artículo 153-Q, representa un elemento de seguridad jurídica el que deban ser publicados en el Diario Oficial de la Federación, toda vez que ésta previsión disminuye el riesgo de la inestabilidad propia de la actividad administrativa.

( 47 ) Díaz G., Amado R. Op. Cit. Págs. 46 - 47

#### 4.6. Constancia de Planes y Programas.

El artículo 539 fracción III, incisos e), previene que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene la facultad de :

"Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten".

Desde que se conoció su inclusión en los proyectos de la Ley sobre Capacitación y Adiestramiento, esta disposición significó el motivo de mayor preocupación por las implicaciones operativas y el criterio que podrían utilizar los funcionarios en turno para emitir esas decisiones de aprobación, modificación o rechazo de planes y programas, pudiendo dar también lugar, la norma, a un intervencionismo excesivo del Estado en la esfera jurídica de los particulares.

Por tanto, debe pensarse que esas facultades deben tener limitaciones importantes; ¿cuáles son? En primer lugar, es decirse que los objetivos contenidos en el artículo 153-F (objetivos de capacitación y adiestramiento) y las motivaciones de la iniciativa presidencial de reformas a la Constitución y del Código Laboral, proporcionan los conceptos fundamentales que orientaron la regulación



jurídica de esta materia. Consecuentemente, si la Secretaría del Trabajo trata de modificar o rechazar los planes y programas presentados a dicho organismo, el patrón y los trabajadores tienen derecho a presentar los medios de defensa legal para que aquéllos subsistan y se apliquen en los términos acordados por factores de la producción si éstos estiman estar ajustados a Derecho.

Además, el artículo 153-R contempla el caso de la aprobación ficta de los planes y programas, pues dispone, en su segundo párrafo, que aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados. Es decir, cuando la autoridad fue omisa en el análisis de los planes, transcurrido el plazo de sesenta días hábiles que sigan a la presentación de ellos, si no han sido objetados, se consideran definitivamente aprobados; apreciándose que esta norma indica que la postura fundamental de la regulación en esta materia es evitar en todo lo posible intervenciones oficiales que frenen los planes y programas acordados.

Así pues, pasado el plazo indicado y no objetados los planes y programas, la constancia de los mismos ante la autoridad laboral queda definitivamente asentada y produciendo todos sus efectos.

Por lo demás, otra clase de constancias derivan del cumplimiento de los planes y programas: las de habilidades laborales.

Como ya vimos, la Constancia de Habilidades Laborales es el documento expedido por el capacitador, con la cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores, constancias que surtirán plenos efectos para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado 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 respectiva, acreditará para cuál de ellas es apto (artículo 135-V).

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social compete entre muchas funciones, establecer registros, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades (artículo 539 fracción IV, inciso a).

Meritorias son todas estas previsiones de la Ley, pues tienden a que dicha Secretaria lleve un completo registro de las constancias acreditativas de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, providencia fundamental para llevar un eficiente control de los recursos humanos adecuadamente preparados con la capacitación y/o el adiestramiento.

## CAPITULO V

### ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- 5.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 5.2 Servicio Nacional de Capacitación y Adiestramiento.
- 5.3 Unidad Coordinadora de la Capacitación y Adiestramiento.
- 5.4 Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- 5.5 Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- 5.6 Autoridades Locales del Trabajo.
- 5.7 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

## CAPITULO V ORGANISMOS ENCARGADOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

### 5.1 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por ser la Dependencia que se ocupa de la Materia Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene una lógica ingerencia en el aspecto de capacitación y adiestramiento.

Es de pimer orden su atribución de aprobar los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, según dispone el artículo 153-A de la Ley.

Si hemos de seguir el orden del articulado surgido como innovación de las reformas de 1978 a la Ley Federal del Trabajo, observamos que una atribución está fijada por el artículo 153-B a la propia Secretaría, consistiendo en establecer y registrar los sistemas generales optados para la capacitación y adiestramiento, según previene dicha disposición.

Una tercer serie de facultades de dicha Secretaria consiste en la autorización y registro de su parte, respecto a las Instituciones o Escuelas que deseen impartir

capacitación o adiestramiento, así como de su personal docente (artículo 153-C).

Otra atribución: la Secretaría en cita podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, de tales ramas industriales o actividades los cuales tendrán el carácter de Organos Auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-K).

También compete a dicha Secretaría fijar 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 (artículo 153-L).

También corre a cuenta de tal Dependencia aprobar los planes y programas que le hayan sido presentados por los patrones, según obligación que les impone el artículo 153-N.

Colateral a esta función, se encuentra la de aprobar las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con autorización de la propia autoridad laboral.

Si la función anterior se aplica respecto de empresas en que rige contrato colectivo, la Secretaría tiene otra similar en cuanto a empresas en que no lo haya, pues tales planes y programas de capacitación y adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar (artículo 153-O).

Obviamente, junto a la atribución de la Secretaría de aprobar los planes corre la de proponer las modificaciones pertinentes (artículo 153-R).

Otra atribución, de suma importancia, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la de sancionar, a los empresarios, si éstos no cumplen con las obligaciones que la legislación laboral señala en el rubro de la capacitación y el adiestramiento. Así las cosas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sancionará al patrón que no le presente, en los plazos establecidos por los artículos 153-N y 153-O, sus planes de capacitación y adiestramiento. También aplicará sanciones si después de presentados tales planes éstos no se llevan a cabo. Las sanciones en el artículo 994 en su fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo vigente 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.

El artículo 992 dispone que las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán con multa, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones; y en la fracción IV del artículo 994 se previene que la multa aplicable al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132 (obligación de impartir capacitación y adiestramiento) será de 15 a 315 veces el salario mínimo general; duplicándose la multa si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello. Y el artículo 1008 de la propia ley determina que las sanciones administrativas serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social quien podrá delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estime conveniente.

La facultad sancionatoria de la Secretaría reconoce el alto relieve de sus atribuciones en materia de capacitación y adiestramiento, atribuciones merced a las cuales es dable la unidad y sistematización del total regimen de capacitación y adiestramiento previsto por la normativa reguladora de esa nueva y trascendente garantía social.

#### 5.2 Servicio Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

El Título Once de la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro "Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales",



contempla, en la fracción V del artículo 523 el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, mismo que, al tenor del artículo 537 de la propia Ley tendrá los siguientes objetivos:

- a) Estudiar y promover la generación de empleos;
- b) Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- c) Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y
- d) Registrar las Constancias de Habilidades Laborales.

Como señala Trueba Urbina, "El servicio aludido viene a sustituir a las bolsas de trabajo en la inteligencia de que será gratuito, tendiendo a resolver los problemas del desempleo" ( 48 )

Se ha planteado el problema de si dicho Servicio es autoridad o sólo lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Parece que no lo es, pues, como afirma - Amado R. Díaz, - varias razones le niegan esa categoría a saber:

( 48 ) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980. Edit. Porrúa S.A., México, 1983. Pág. 292.

El Título Once distingue los conceptos "Autoridad del Trabajo" y "Servicios Sociales" y en el listado del artículo 523 el único que podríamos considerar como Servicio Social, es el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

2. Los objetivos mencionados en el artículo 537 no implican funciones de autoridad;

3. Conforme al artículo 539, fracción III, inciso g), corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social "dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse...", por lo que solo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene funciones de autoridad. ( 49 )

#### 5.3 Unidad Coordinadora de la Capacitación y Adiestramiento.

El aludido Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estuvo a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cual era organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 538). La UCECA desapareció en 1983 y sus funciones y atribuciones fueron absorbidas por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de sus unidades administrativas, en especial la Dirección General de Capacitación y Productividad.

( 49 ) Díaz G., Amado R. Op. Cit., Pág. 60

El artículo 15 del Reglamento interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala los asuntos que competen a dicha dirección:

"I. Coordinar el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento;

II Normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

III Cuidar la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

IV. Estudiar y, en su caso, expedir convocatorias para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités.

V. Estudiar y, en su caso, elaborar en relación con cada rama industrial o actividad, los criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

VI Autorizar y Registrar en los términos de las disposiciones aplicables, a las instituciones o escuelas y a los instructores externos independientes que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño y, en su caso revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

VII Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten y llevar los registros correspondientes;

VIII Formular, revisar y autorizar sistemas generales de capacitación y adiestramiento que se establezcan por rama de actividad económica y permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional establecido por la Ley:

IX Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores; de conformidad con las disposiciones legales aplicables;

X Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III bis del título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo en coordinación con la Dirección General de Asuntos Jurídicos a efecto de unificar los criterios para la aplicación de sanciones;

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

XII Organizar e impartir cursos de capacitación y de adiestramiento en y para el trabajo, así como cursos para la formación de agentes capacitadores;

XIII Llevar registros actualizados de constancias relativas a los trabajadores capacitados o adiestrados, por cada una de las ramas industriales o actividades;

XIV Establecer coordinación con las dependencias y entidades de los sectores público, privado y social para la ejecución y evaluación de los programas y proyectos derivados del Plan Nacional de Desarrollo en materia de capacitación y productividad;

XV Realizar programas de investigación de la productividad, vinculados a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social, así como promover la investigación de sus elementos en los sectores público, privado y social e investigar las causas y elementos que inciden en la productividad y diseñar y proponer

líneas de carácter nacional, regional y sectorial para incrementar la productividad, así como para lograr la justa distribución de los beneficios que se obtengan;

XVI Promover y divulgar el conocimiento y aplicación de métodos y sistemas de organización y administración mediante la capacitación y el desarrollo de personal que requieran las actividades agropecuarias, industriales y de servicios de los sectores públicos, social y privado;

XVII Desarrollar y promover la aplicación de tecnologías adecuadas a las necesidades específicas de cada grupo, sector o región;

XVIII En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría, que sean afines a las señaladas en las fracciones que anteceden" ( 50 )

#### 5.4 Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Ya hemos dicho que la citada Secretaría podrá convocar para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de las ramas industriales o actividades.

---

( 50 ) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial, 14 de agosto de 1985. Págs. 69 y 70.

Pues bien, tales Comités tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que tendrán facultades para :

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

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

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

d) Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

e) Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate, y

f) Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades

de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto (artículo 153-K)

Los Comités Nacionales constituidos hasta la fecha, abarcan la generalidad de los grandes rubros industriales.

#### 5.5. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La vinculación de estos Tribunales de Derecho Social, con el Sistema de Capacitación y Adiestramiento, se limita a la actividad resolutive de ellos dentro de los extremos que el artículo 153-K fija al tenor siguiente:

"Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las juntas de conciliación y arbitraje las acciones individuales y colectivas que derivan de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo"

Lo que indica que las juntas conocerán en materia de capacitación y adiestramiento, tanto los conflictos individuales que son los que atañen a los intereses de los trabajadores, individualmente considerados, como los colectivos, es decir, aquellos en que está en juego el interés general de los trabajadores, o un interés del sindicato ( 51 )

-----  
( 51 ) Climent Beltrán, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, Edit. Esfinge, S.A. México 1976. Pág. 161.



## 5.6. Autoridades locales del trabajo.

Ya decíamos que al innovarse la normativa laboral con el Sistema de Capacitación y Adiestramiento dada la importancia de tal materia se reformó el punto 3 del inciso b) fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, a efecto de que quedará contemplado como de la competencia exclusiva de las autoridades federales.

En atención a ello: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad federal en materia de capacitación y adiestramiento; la Secretaría de Educación Pública es autoridad en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia ésta que, por la propia razón, asume las funciones esenciales en tal materia.

Por consiguiente, las autoridades locales solo tienen competencia en capacitación y adiestramiento, en auxilio de las federales, y así lo previene el artículo 527 A de la Ley Federal del Trabajo:

"En la aplicación de las normas del trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas".

## 5.7 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Habiendo hecho ya el estudio de estas Comisiones, sólo hemos de agregar que, situadas dentro del rubro de organismos encargados de la capacitación y el adiestramiento, ocupan un lugar preeminente, dado que en ellas se vierte la acorde voluntad de las partes trabajadora y patronal en los lineamientos esenciales concernientes a forma, tiempo, lugar en que debe llevarse a cabo la instrucción del trabajador para mejorar su capacidad y su destreza. De ahí, que se haya dicho con acierto que son la Base del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y que el espíritu legal de su formación, fue creado un organismo de participación igualitaria entre patrón y trabajadores sin que existiera diferencias de jerarquía, calidad, voz o voto de cualquiera de los sectores. ( 52 )

Para terminar podemos evaluar el aludido sistema expresante que, sin ningún asomo demagógico, se ha logrado con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores una de las grandes conquistas del Derecho Laboral del presente, a grado tal de ser erigida en garantía (constitucional) social, toda vez que significa o entraña el alcance de tres objetivos del más elevado rango.

---

( 52 ) Noé Murillo, Miguel J. y González de la Rosa Jesús.  
Op. Cit. Pág. 33.

1.- El mejoramiento profesional del trabajador y  
consecuentemente el económico de él y de su familia;

2.- Una productividad más amplia y eficiente de la  
empresa; y

3.- Una repercusión económica y técnica altamente  
valiosa para el desarrollo general de nuestro País.

## CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La institución del aprendizaje, aún bajo su enfoque histórico como medio de explotación del trabajador joven, constituye, desde el punto de vista técnico, un antecedente del moderno sistema de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

**SEGUNDA:** Otro claro precedente de dicho sistema, ha sido el régimen de becas, otorgadas por el patrón, en muy escaso número, a hijos de sus trabajadores, seleccionados generalmente por los propios méritos de aquéllos.

**TERCERA:** El factor esencial de la gestación del moderno Derecho del Trabajo, con su esencial matiz característico de proteccionismo del hombre laborante, fué la Revolución Industrial, como causa fáctico-económica, y la injusticia social, como causa ideológico-política.

**CUARTA:** En nuestro medio las conexiones más íntimas del Derecho del Trabajo con otras ramas jurídicas, se aprecian sobre todo del modo siguiente:

- a) Con el Derecho Constitucional, a través del artículo 123 de la Carta Suprema de 1917.
- b) Con el Derecho Civil, a través de las instituciones de la vivienda y el patrimonio familiar.
- c) Con el Derecho Penal, mediante la tipificación de los delitos laborales.
- d) Con el Derecho Administrativo, a través del Derecho Administrativo del Trabajo.

QUINTA: En el México Colonial, las corporaciones gremiales, el taller y en el obraje, el aprendizaje del novicio y el adiestramiento del maestro (que capacitaba aprendices y oficiales) integran un precedente vernáculo de la institución actual de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

SEXTA: La Ley Federal de 1931 consignaba los antecedentes indirectos de dicha institución, a saber: el contrato de aprendizaje y el otorgamiento de becas patronales.

SEPTIMA: La institución de capacitación y adiestramiento de los trabajadores en sus perfiles contemporáneos aparece en nuestras Leyes a través de las reformas de 1978 a la fracción XIII del artículo 123 Constitucional y a la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, surgiendo así la nueva normativa específica sobre dicha institución, contenida en el capítulo III bis del Título Cuarto de la propia Ley reglamentaria citada.

OCTAVA: Desde el punto de vista teórico, dicha nueva normativa recibió la influencia de la corriente jurídico-internacional en la materia, especialmente de la instrumentada por la Organización Internacional del Trabajo a través de la Recomendación 117 y el Convenio 142.

NOVENA: La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se ubica en el ámbito de la Sociología de la Educación, pues significan la concurrencia de factores tales como trabajo colectivo, la dignidad humana de los trabajadores, la instrucción humanista, la preparación tecnológica y la productividad económica.

DECIM      Capacitación es el aprendizaje que recibe una persona para ampliar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte teniendo la calificativa de laboral cuando esa preparación la recibe un trabajador para atender o desempeñar un puesto de mayor especialización o jerarquía.

DECIMA PRIMERA: Adiestramiento laboral es el aprendizaje que recibe un trabajador para perfeccionar el trabajo que realiza en un puesto determinado.

DECIMA SEGUNDA: La capacitación y adiestramiento previstos en nuestras leyes laborales constituyen una garantía social de los trabajadores (constitucionalmente proclamada), correlativa a la obligación patronal de otorgarles tal preparación, misma que se les imparte tanto para mejorar su formación profesional, como para que se alcancen mejores índices de productividad.

DECIMA TERCERA: En el mecanismo de funcionamiento de la institución de capacitación y adiestramiento, se observa el siguiente desempeño de los organismos que se indican:



- a) El Servicio Nacional de Capacitación y Adiestramiento: promueve la generación de empleos, la colocación de los trabajadores y la capacitación y adiestramiento de los mismos, y registra sus constancias de habilidades laborales;
- b) Base de dicho sistema, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento determinan, por concierto entre trabajadores y patrón, las modalidades de los cursos de formación.
- c) Dirección General de Capacitación y Productividad, unidad administrativa de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual coordina el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y expedir las convocatorias para la formación de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- d) Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que colaboran con ésta en los diversos aspectos dentro del desenvolvimiento de la institución.

- e) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en cuanto Tribunales de Trabajo, tienen el cometido especial de resolver los conflictos individuales o colectivos que lleguen a surgir por la aplicación de la normativa reguladora de la capacitación y el adiestramiento.
  
- f) Las Autoridades Locales del Trabajo, en razón de la materia de capacitación y adiestramiento es de competencia federal, según reforma de 1978 a la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, sólo tienen competencia en auxilio de las autoridades federales.

DECIMA CUARTA: El Régimen Jurídico de la capacitación y el adiestramiento en el Derecho Positivo Mexicano erige a ésta institución en un instrumento de la mayor idoneidad no sólo para atender el perfeccionamiento profesional y mejoramiento económico y social de cada trabajador, sino también para incrementar la productividad de las empresas donde laboran; por lo que, además, en la hora presente, se traduce en uno de los más eficientes medios para superar la crisis económica imperante en el país.

## BIBLIOGRAFIA

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

### Fuentes Doctrinales.

1. Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Textos Universitarios. México, 1975.
2. Agudel Mejía, Santiago. Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina. 1a. Edición, Edit. Citefor, Montevideo, Uruguay, 1980.
3. Alvarez J., Rogelio. Enciclopedia de México, Edit. Salvat, S.A., México, 1977.,
4. Becerra, Mario. Derecho Minero de México. Edit. Limusa Wiley, S.A. México 1963.
5. Borrel Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. Edic. Edit. PAC. México 1989.
6. Cabanellas, Guillermo. Enciclopedia Jurídica OMEBA Edit. Bibliográfica Argentina, Argentina 1964.
7. Castorena, J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. Edit. del propio autor. México, 1973.
8. Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo. Universidad de Tucumán. España, 1966
9. Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas, México, 1982.
10. Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo. 1a. Edic. Edit. Trillas, Mexico, 1980.
11. Clement Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Edit. Esfinge, S.A., México, 1976.
12. Couture, Eduardo J. Revista Tribunales del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Nociones Fundamentales de Derecho Procesal del Trabajo, Edic. del Instituto del Derecho del Trabajo. Santa Fe 1941.
13. De Azevedo, Fernando. Sociología de la Educación. Fondo de Cultura Económica. México, 1973.
14. De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. 1a. Edic. Edit. Porrúa, México, 1970.
15. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., México, 1970.

16. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., México, 1972.
17. De Litala, Luigi. Derecho Procesal del Trabajo. Buenos Aires, 1949.
18. De Pina, Rafael. Ley Federal del Trabajo Anotada. Edic. Cicerón, S.A. México, 1961.
19. De Sahagún, Fray Bernardino. Historia de las Cosas de la Nueva España. Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
20. Deveali, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1956.
21. Díaz Amado, R. Régimen Jurídico de Capacitación y Adiestramiento. Fondo Editorial Coparmex, México, 1979.
22. Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Selecciones del Reader's Digest; México, 1972.
23. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M.; México, 1982.
24. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo X, Obras Magistrales de la Editorial Bibliográfica Argentina, OMEBA, Argentina 1976.
25. Gallart, Folch Alejandro. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico. Buenos Aires, 1957.
26. González Díaz Lombardo, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Edit. U.N.A.M., México, 1973.
27. Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., México, 1971.
28. Guía Orientadora para la Integración y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Edit. de la U.C.E.C.A., México, 1981.
29. Hernández Pulido, J.R. Relaciones Industriales y Formación Profesional. 1a. Edic. Edit. Interamericana. México, 1978.
30. Kaye, Dionisio J. Estudio Práctico de las Relaciones Individuales del Trabajo. 1a. Edic. Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México, s/f.
31. Manual de Capacitación y Adiestramiento. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Talleres Gráficos de la Nación. México 1981.

32. Mijailov, M.I. La Revolución Industrial. Edic. Sílabá. Buenos Aires, 1967.
33. Noe Murillo, Miguel y González de la Rosa, Jesús. Disposiciones Legales y Oficiales en Materia de Capacitación y Adiestramiento. México, 1981.
34. Pérez Botija, E. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1952.
35. Petit, Eugene. Tratado Elemental del Derecho Romano. Edit. Epoca, S.A., México, 1977.
36. Pinto, Miguel. Derecho Penal del Trabajo. Criminalia, México, 1986.
37. Ramos, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 1a. Ed. Edit. PAC, México, 1986.
38. Sainz Yunes, Anhuar. Estudio Analítico Jurídico Respecto de la Capacitación y Adiestramiento en Materia de Trabajo. Tesis de Licenciatura. Escuela de Derecho, Universidad La Salle, México, 1988.
39. Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1967.
40. Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México. Edit. Porrúa, S.A., México 1976.
41. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., México 1971.
42. Vázquez Sánchez, José Antonio. Derecho del Trabajo. Edit. U.N.A.M. México, 1980.

#### Fuentes Legales.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, S.A., México, 1989.
2. Código Civil para el Distrito Federal. Edit. Porrúa, S.A., México, 1989.
3. Código Penal para el Distrito Federal. Edit. Porrúa, S.A. México, 1989.
4. Código Nacional del Trabajo. Saavedra Lamas, Buenos Aires, 1933.
5. Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina. Edit. Porrúa, S.A. México, 1989.
6. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. D.O. 28 de diciembre de 1963, Ediciones Andrade, México, 1990.
7. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. D.O. 29 de diciembre de 1976.
8. Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. D.O. 14 de agosto de 1985.