

276509

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

Z
29

ESCUELA DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA DEL ROCIO BEDOLLA TAMAYO

Director de Tesis: L.D. J. Ignacio Márquez Perera



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	3
CAPITULO I	
1.- ANTECEDENTES	6
1.1. EVOLUCION HISTORICA DEL PROBLEMA	6
1.2. ROMA	6
1.3. ESPAÑA	17
1.4. MEXICO	19
1.4.1. EPOCA PREHISPANICA	19
1.4.2. EPOCA COLONIAL	22
1.4.3. EPOCA CONTEMPORANEA	25
CAPITULO II	
2.- NATURALEZA JURIDICA	30
2.1. LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917	30
2.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y SU REGLAMENTO DE 1934	37
2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	38
2.4. REFORMAS GENERALES DE 1978 (28 DE ABRIL)	43
2.5. ARTICULO 125 CONSTITUCIONAL FRACCION XIII	59
2.6. DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. CAPITULO ROMANO III BIS, AR- TICULO 155, INCISOS DEL A) AL X) DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	67
CAPITULO III	
3.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES	
5.1. CONSIDERACIONES GENERALES	85
5.2. CONCEPTO	88
5.3. SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACION	93

	Pág.
3.5.1. ESQUEMA TEORICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD	95
3.5.2. DEFINICION	95
3.5.3. CONCEPTO DE MODULO	94
3.5.4. SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACION	94
3.5.5. PROGRAMAS DE PRODUCTIVIDAD	100
3.5.6. ASPECTOS FUNDAMENTALES EN CUANTO A LA APLICACION DE LOS SISTEMAS DE CAPACI- TACION A LOS TRABAJADORES A SU SERVI- CIO	106

CAPITULO IV

4.- REGLAMENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A NIVEL NACIONAL AL QUE QUEDARAN SUJETAS LAS EMPRESAS PRI- VADAS DE CUALQUIER RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECO- NOMICA	126
4.1. GENERALIDADES	130
4.2. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS PATRONES	132
4.3. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ...	135
4.4. MODELO DE CAPACITACION DEL ORGANO	157
SUPERVISOR	
4.5. DE LAS FACULTADES Y FUNCIONES	138
4.6. OBJETIVOS	141
4.7. REGISTRO ANTE EL OSCECA	143
4.8. SANCIONES	144
ARTICULOS TRANSITORIOS	147

CAPITULO V

5.- CONCLUSIONES	149
 BIBLIOGRAFIA	 155

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

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

El artículo 153-X de la Ley Federal del Trabajo, establece, entre otras cosas, el derecho de los trabajadores para que el patrón les proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, que les permita elevar su nivel de vida y productividad.

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

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

Estre otros aspectos, es necesario que la capacitación y adiestramiento sean pensados como una necesidad de ambas partes; por una parte, la de los trabajadores de recibirlos y aprovecharlos para la empresa, y por la otra, el hecho de que el -

patrón debe considerar la capacitación y el adiestramiento, no como un gasto, sino como una inversión que a corto o largo plazo - traerá beneficios para todos.

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

CAPITULO 1

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1. EVOLUCION HISTORICA DEL PROBLEMA.

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

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

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

Su reputación descendió rápidamente, pues los negocios que realizaban eran pocos, en cambio, jamás devolvían las - cuotas a los trabajadores en los casos en que no tenían éxito sus gestiones". (1)

1.2. ROMA

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

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

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

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

La insuficiencia de las técnicas y de las herramientas, no sólo obliga a multiplicar la mano de obra, sino también la multiplicación de labores. Tales métodos son poco económicos, ya que requieren un régimen familiar, coherente y autoritario en donde la ausencia de organización familiar se traduce a un retroceso económico". (2)

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

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

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

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

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

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

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

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

Comparadas las actividades agrarias, que son las que ocupaban la gran mayoría de la población, la producción industrial tenía escasa importancia. El trabajo era artesano o doméstico, el terrateniente fabricaba y cuidaba sus instrumentos. Era tradicional que las mujeres hilaran y tejieran. El artesano se dedicaba a la venta y producción de un artículo especial. En esta época los esclavos se encontraban en el nivel inferior, eran poco numerosos y no maltratados, siendo éste un instrumento de trabajo que se cuidaba como una herramienta costosa, compañero de trabajo a quien el dueño se ligaba por una especie de camaradería; el esclavo era propiedad de su dueño, y un derecho de propiedad respetable y tan fuerte que reducía a la impotencia todo sentimiento de --

de humanidad ante un hombre torturado. La ciudad romana es la única que en el mundo antiguo abre sus puertas al esclavo.

En cuanto a su organización social, podríamos elogiar el sistema social romano, ya que mediante las transiciones llevadas a cabo en esta época, como son: las del esclavo al ciudadano; del vencido, a la sociedad del vencedor; del cliente, al ciudadano sin obediencia, etc. En relación a lo anterior, cabe señalar que la Ley de las XII Tablas, fue redactada para regir igualmente a todos los ciudadanos, ya que después de diez años de resistencia, los patricios cedieron y se convino que esta Ley sería aplicable a los ciudadanos. (3)

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

" Tabla I-II-III.- Derecho Privisional

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

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

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

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

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

Tabla VIII .- Derecho Penal.- Con el sistema del Talión para lesiones graves y tarifas de "composición", para lesiones de menor importancia; con la meritoria diferenciación de muy graves penas para ciertos delitos que afectaban el interés público, como son el testimonio falso o la corrupción judicial.

Tabla IX .- Derecho Público.

Tabla X .- Derecho Sacro.- En ella también había disposiciones prohibiendo manifestaciones lujosas durante las exequias.

Poco tiempo después, hubo necesidad de hacer algunas modificaciones y añadiduras y, en una segunda comisión (esta vez con participación plebeya), formuló un proyecto de dos tablas adicionales, que fueron aprobadas en 449 A.C.". (4)

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

El autor Joaquín Romero Maura, en su obra nos cita que: Los ciudadanos se repartieron en grupos; un primer reparto en tribus urbanas, equivalentes a cuatro sufragios, agrupaban a los artesanos, los libertos y los pobres; cuatro tribus su perpobladas y proletarizadas que se oponen a las tribus rústicas; existieron treinta y una, entre las que se reparten las gentes - honorables, propietarios grandes, medianos y pequeños.

Un segundo reparto, que fue en centurias con re lación a la organización del ejército. Los ciudadanos estaban re partidos en clases, cada clase estaba dividida en centurias y cada centuria disponía de un voto, cualquiera que fuere el número - de los ciudadanos que la componían.

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

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

En el orden privado, la situación de los plebeyos pobres, es decir de la mayoría, es de las más desdichadas. - Arrebatados del cultivo de la tierra por las guerras incesantes, - y son obligados a pedir dinero prestado a los patricios y a los - plebeyos más ricos y en la imposibilidad de pagar, se ven dispuestos a todos los rigores que el derecho primitivo autorizaba ----

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

contra ellos y eran tratados como esclavos en casa del acreedor.-

(6)

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

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

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

Para pertenecer a la nobleza, era suficiente -
que el jefe de familia fuera patricio, plebeyo o hijo de liberto, perteneciera al Senado, y para formar parte del Senado, la única condición era haber sido elegido para una magistratura. Para ser elegido hacía falta tener el apoyo del Senado y ser rico.

(6) Petit, Eugene.- Tratado Elemental del Derecho Romano.- (Ed. -
Epoca.- ed. 9a.- México, 1977) pág. 34

Por solidaridad de casta, el Senado tiene tendencia a apoyar a los hijos de sus miembros. La Ley no permitiría a los senadores comerciar o ser arrendatarios generales. Esa Ley muestra cierta ingenuidad: la clientela era una mina de hombres de paja. Pero expresa también un concepto del trabajo. (7)

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

A esta época se le conoce con el nombre de Principado porque el emperador está al mando con el Senado. La economía del Imperio dependería del comercio, se acentuó el abandono del cultivo, pero se concreta en Roma la producción agrícola de las provincias.

Dioclesiano inicia la monarquía absoluta, y el Senado pierde todo poder. En el año 286 D.C., divide el Imperio en dos porciones, él se queda con la parte oriental y da a Maximiliano la Occidental.

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

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

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

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

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

Lo que llama la atención es que en esta época no existió la menor incompatibilidad entre el empleo de la mano de obra servil y el progreso técnico. Entendiéndose por progreso técnico, no la invención, sino la adopción y utilización de técnicas de su ampliación, la cual supone una dirección atenta y racional, y después una utilización, que es asunto de adiestramiento o de formación, pero dichas condiciones no son posibles, sino en empresas poderosas provistas de capitales que produzcan mucho y tengan mucho a producir, ya que disponen de amplios mercados y nada -

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

les obliga a servirse de esclavos, pero nada tampoco se los impide. (9)

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

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

1.3 ESPAÑA

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

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

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

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

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

modificaciones sustanciales en los siglos siguientes en su forma de ejecución.

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

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

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

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

El retroceso cultural de los primeros siglos -

medievales, se refleja en la consideración de trabajo intelectual; es evidente que a una época histórica en la que la categoría social estuvo basada en el ejercicio de las armas, el privilegio nobiliario y el último grado en la posesión de la tierra, no se prestaba a colocar a las actividades intelectuales en una situación privilegiada, la mayor parte de las actividades fueron ejercidas por personas de categoría inferior, mientras las clases superiores se dedicaban al ejercicio de las armas.

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

1.4. MEXICO

1.4.1. EPOCA PREHISPANICA

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

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

"El instrumental de los mayas permaneció -----

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

En la mayor parte de la región Maya el cultivo de - bía hacerse por el procedimiento del artiga, siendo ésta la acción de quejar la maleza de un terreno. Durante la estación seca, una parte de los bosques eran incendiados y limpiados de raíces y troncos cortados a media altura. Se sembraba el maíz en los agujeros cavados con bastón.

Contraste increíble el que separa los resultados sorprendentes de aquél esfuerzo intelectual, de las técnicas rudimentarias que respetaban en los trabajos materiales.

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

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

Una asombrosa habilidad compensaba la mediocridad de su herramienta.

Incas.- Se encontraron ubicados en los altiplanos interandinos de la América del Sur.

Sorprende en la técnica agrícola, una curiosa mezcla de perfeccionamiento y de rasgos primitivos. He aquí, elementos característicos de una agricultura perfeccionada.

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

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

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

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

Respecto a las culturas mencionadas, puedo decir que la que más trata sobre el tema que se estudia en la presente -- tesis, es la Inca, que habla sobre un adiestramiento llevado a -- cabo mediante un sistema quipu. Lo cual da como resultado que en -- esa época, ya tenían los primeros indicios, sobre capacitación.

1.4.2. EPOCA COLONIAL

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

En la colonia se entabló una pugna ideológica en tre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristia nas de los misioneros. Las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representaban en cierta forma una Victoria de los segundos.

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

El destino de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo; en el viejo Continente las corporaciones disfrutaban de una gran economía para regular las relaciones de trabajo de los aprendices, variaba por voluntad de las corporaciones sin necesidad de homologación. En la Nueva España, por el contrario, las actividades estuvieron regidas por las ordenanzas de gremios, allí las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de su gobierno no absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen Colonial. Algunas ordenanzas del Siglo -- XIII, hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes- quenes les dieron muerte. (12)

1.4.3 EPOCA CONTEMPORANEA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CONSTITUCION DE 1824

El 7 de noviembre de 1823, se creó un Congreso Constituyente, para elaborar a México su primera Constitución Federal. Por una parte, este cuerpo legislativo deliberaba, y por otra, Iturbide incitado por sus partidarios, decían que él podía ser el Salvador de México, ya que éste se encontraba víctima de la

anarquía. Pero Iturbide desembarcó en el Puerto de Soto La Marina el 15 de julio de 1824, y cuando volvía a su patria con su familia y sin armas, fue tomado prisionero y fusilado en Padilla, Tamaulipas, el 19 de julio de 1824.

Por lo que se refiere al contenido de la Constitución de 1824, se puede decir que tal como fue redactada, tenía - exclusivamente una aspiración política. No había un sólo artículo que salvaguardara las garantías individuales, ya que no se consignaban en el texto. No existía un precepto que tratase de resolver los problemas sociales y económicos del país.

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

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

LAS LEYES DE REFORMA

Es necesario reconocer que los caudillos civiles y militares del liberalismo, en su afán de lograr el triunfo de sus ideales, no fueron insensibles a los violentos sucesos. Una lucha había estallado entre Lerdo de Tejada y Melchor Ocampo. --

Sin embargo, Juárez y Ocampo estaban ligados por los lazos buenos de la simpatía y la comprensión.

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

Posteriormente, Juárez dio, el 12 de julio de 1859, un decreto que contenía las disposiciones reformistas, dando una exposición de los motivos de dichas disposiciones. Consideraba que la guerra se había producido ya que el clero se sus--traía a la autoridad civil.

El texto constaba de 25 artículos; estas disposiciones legales tendían a suprimir los monasterios de hombres, conservando los de monjas, aunque en ellos sólo se admitía a los que hubiesen profesado. Asimismo, los bienes del clero pasaban a formar parte del patrimonio nacional. Se establecía la separación entre la Iglesia y el Estado.

En lo sucesivo, no intervendría el Estado para exigir que los fieles pagasen a los sacerdotes con obligaciones pecuniarias. Dichos emolumentos serían fijados de conformidad con los convenios celebrados entre sacerdotes y fieles. Se dieron otras leyes, como son las de establecer el Registro Civil, secularizar los cementerios, señalar qué días eran considerados como festivos y la de promulgar la libertad de cultos.

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

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

CONSTITUCION DE 1917

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO 2

CAPÍTULO 2

NATURALEZA JURIDICA

2.1 LA DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES DE 1917.

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

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

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

Dentro de la Revolución Social Mexicana, el Derecho del Trabajo quiso ser el mensajero de un mundo nuevo, en el cual se pretendía que el trabajador fuera elevado a la categoría de persona, con la finalidad de que éste viviera como ente en la realidad social; además que el derecho ya no fuera una forma de conveniencia, sino un instrumento para garantizar a los hombres la

satisfacción de las necesidades, tanto de orden material como espiritual.

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

Profundizando un poco más en lo que anteriormente señalé, en relación al decreto expedido en el año de 1915, cabe hacer alusión a que el General Salvador Alvarado, en este año, se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, expidiendo las leyes que se conocen con el nombre de las Cinco Hermanas: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo; y la Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integraría el Artículo 123 de la Constitución, refiriéndose a que el derecho del trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; otro principio fue el que el trabajo no puede ser considerado

como una mercancía; así mismo que las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; también que las normas legales contienen sólo los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y complementarán en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. (14)

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

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

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

La incorporación de los derechos sociales en la Constitución Política, y lo que respecta a los derechos del trabajador, amerita una doble consideración; primeramente como proceso-

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

histórico-político que exige evaluar la acción de las fuerzas ---- transformadoras, las causas que influyeron en el constituyente y - que obligaron a dictar la Constitución tal como es; y posteriormente, se le puede considerar como proyección de los principios, re - sultados, desenvolvimiento y ejecución de la acción constitucional.

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

Los campesinos y trabajadores, no sintieron la - injusticia de ese tiempo, sino que vinieron tomando conciencia de su situación posteriormente, en un breve período en donde crearon - y rescataron los principios morales, jurídicos y políticos que les habían sido negados.

El Congreso de 1917 entendió acertadamente el va lor de esos principios y la justicia que animó a las fuerzas acti - vas y determinantes de su incorporación en el texto constitucio -- nal. (15)

Concluyendo, puedo decir que la Declaración de - Derechos Sociales no fue sino más que un fenómeno que surgió en - protesta de las injusticias al pueblo mexicano, y trajo consigo -

(15) Alvarez del Castillo, Enrique y otros.- El Derecho Latino - americano del Trabajo.- (UNAM.- Tomo II.- México, 1974. -- págs. 11 a 13

ese enfrentamiento de lucha de clases, que no es más que la búsqueda de una mejor posición como ser humano.

2.2 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1931.

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

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

Ahora bien, pasaré a señalar los proyectos más importantes como antecedentes de la Ley de 1931. El primer proyecto de Código Federal del Trabajo, fue presentado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo -

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

Iñárritu, por encargo del Licenciado Emilio Portes Gil; sin embargo, la oposición de las agrupaciones obreras, fundamentadas no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia el Licenciado Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

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

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

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

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

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

- 1.- Disposiciones Generales.
- 2.- Del Contrato de Trabajo.
- 3.- Del Contrato de Aprendizaje.
- 4.- De los Sindicatos.
- 5.- De las Coaliciones.
- 6.- De los Riesgos Profesionales.
- 7.- De las prescripciones.
- 8.- De las Autoridades del Trabajo y de su competencia.
- 9.- Del Procedimiento ante las Juntas.
- 10.- De las Responsabilidades, y
- 11.- De las sanciones". (18)

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

(18) Muñoz, Ramón Roberto.- Derecho del Trabajo.- Ed. Porrúa.- Tomo I.- México, 1976, pág. 203

(19) ob. cit. pág. 204

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

REGLAMENTO DE 1934

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 14, estableció que los poderes ejecutivos de la Federación y de las entidades federativas, expedirían reglamentos para el funcionamiento de las agencias de colocación. El 14 de abril de 1934, se publicó el Reglamento Federal, el que siendo bien estructurado para su época, se mantuvo en la postura del artículo 123, en donde - el problema seguía siendo la defensa de los trabajadores contra -- los abusos que practicaban los intermediarios de la colocación.

El nombre que se adoptó en el Reglamento, fue el

de "Agencias de Colocación", en donde se señaló como objetivo principal: relacionar a los trabajadores desocupados o en demanda de mejor colocación, con los patrones que necesitaran sus servicios". (21)

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

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

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

Dicho anteproyecto exigía la reforma de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del Apartado "A" del artículo-123. Dando como resultado que fueran aprobadas las reformas antes mencionadas.

El segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, realizado durante un año por una comisión nombrada por el

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

Presidente Gustavo Díaz Ordaz; dicha comisión estaba formada por - las personas que en la primera, agregándose una más.

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

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

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio - de impresiones a la Comisión Redactora y se observó que el proyec - to no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales. (22)

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

Por disposición del artículo 1° de dicha Ley, el

(22) Muñoz, Ramón Roberto.- ob. cit. págs. 204 y 205

ámbito de aplicación y validez, es nacional, ya que sus preceptos-
son de observancia general en toda la República.

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

La Comisión Redactora de la nueva Ley Federal -
del Trabajo, estuvo integrada por Salamón González Blanco, Mario -
De la Cueva, María Cristina Salmerón de Tamayo, Ramiro Lozano y -
Alfonso López Aparicio, los cuales adoptaron una estructura más -
sistemática y más técnica que la Ley anterior, aprovechando conclu -
siones de la doctrina y de la jurisprudencia; y lógicamente de --
acuerdo con las enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales; la di -
vidieron en ocho partes que a continuación se señalan: (23)

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

La segunda contiene las relaciones individuales-
de trabajo (formación, duración, suspensión, rescisión y termina -
ción), las condiciones de trabajo (jornadas, días de descanso, va -
caciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privile -
gios del salario, participación en las utilidades), los derechos y

obligaciones de los trabajadores y patrones, las habitaciones para trabajadores, los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, - invenciones de los trabajadores, el trabajo de las mujeres y los - menores, los trabajadores especiales (de confianza, de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de autotransporte, maniobristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores a - domicilio, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar. (Artículos 181 al 353).

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

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

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

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

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

Y, por último, la octava parte contiene las ba - ses para determinar los casos de responsabilidad de las autorida - des de los trabajadores y de los patrones, y fija las sanciones - aplicables. (Artículos (876 a 890)". (24)

Las divisiones antes señaladas, nos demuestran - que sobre la capacitación y adiestramiento aún no se fijaba una - norma que la regulara, pudiendo señalar que fue posteriormente -- cuando fue creada, como lo demostraré más adelante.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (Reglamentaria y Orgánica).

La Ley Federal del Trabajo, es un cuerpo de le - yes en que se encuentra fundamentalmente codificado el derecho del trabajo.

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

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

2.4 REFORMAS GENERALES DE 1978.

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

Exposición de motivos:

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

Dentro del mismo proceso legislativo, el H. Poder Constituyente aprobó algunas reformas estructurales en la fracción XXXI, del Apartado "A" del precepto constitucional de referencia, para precisar algunos conceptos y mejorar el método con que se enuncian las materias que estaban comprendidas dentro del ámbito de aplicación federal de las leyes del trabajo.

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

Se estima conveniente destacar la reforma al artículo 573, así como la adición del 527-A de la Ley Federal del Trabajo, por considerar que, además de la federalización de las ramas industriales, actividades y materias que fueron motivo de la reciente reforma a la fracción XXXI, del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, en tales artículos se desarrolla la innovación federalista, de primera importancia, contenida en el citado precepto constitucional y que se refiere a la participación directa que las Entidades Federativas tienen, al auxiliar a la Federación en lo relativo a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

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

Dicho sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente

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

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

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

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

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

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

La propia Iniciativa prevé la formulación de registro de trabajadores capacitados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades, lo que permitirá una política de empleo y encauzar debidamente a los demandantes de trabajo a los puestos idóneos, ya que se reconoce que el desenvolvimiento óptimo de la relación de trabajo, está en proporción directa a la congruencia que existe entre la naturaleza del puesto y las aptitudes que posea el trabajador.

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

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

Desde un punto de vista operativo, la iniciativa que se comenta, preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de cada empresa o establecimiento y concluye en el último nivel, con la presencia de un organismo descentralizado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación será Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Se señala como atribución básica de dicho organismo, el manejo del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el que se integra con cuatro renglones de semejante relevancia y que en plan óptimo deben de entenderse íntimamente interrelacionados; el estudio y promoción de la generación de empleos: la promoción y supervisión de la colocación de trabajadores; la organización, la promoción y

la supervisión de la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores, y la existencia de registros especiales.

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

Para una correcta vinculación entre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la Iniciativa considera la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquéllas ramas industriales o actividades que así lo determina la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos Comités serán integrados conforme a las bases que se señalen, por representantes de trabajadores y patrones pertenecientes a tales ramas industriales o actividades. Las facultades de los Comités de que se trata serán: participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento, intervenir en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones, proponer sistemas de capacitación y adiestramiento, formulando recomendaciones específicas, evaluar los efectos de la capacitación sobre los procesos productivos, y solicitar el registro de las constancias de habilidades laborales de los trabajadores; documentos que, expedidos por la institución capacitadora y autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, serán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del --

Empleo. Capacitación y Adiestramiento, para los efectos legales - correspondientes.

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

En cuanto a la determinación del contenido de - los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se -- instituyen en los centros de trabajo, el sistema se bifurca para - dar tratamiento diverso a las empresas en que no rija contrato co - lectivo y aquéllas que sí cuenten con él. En este último supuesto, se dispone que los contratos colectivos deberán contener cláusulas relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los re - quisitos que la misma Iniciativa señala. Se deja, de esta manera, a las partes que intervienen en la relación laboral, en libertad - de dotar sus programas y planes productivos; la marca o modelo de - la maquinaria en uso; el nivel de formación alcanzado por los tra - bajadores; la capacidad económica de la empresa y sus posibilida - des de expansión, sean éstas mediatas o inmediatas.

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

Ahora bien, tocante a las empresas en que no rija Contrato Colectivo de Trabajo, los patrones deberán presentar a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan decidido implantar de común acuerdo con los trabajadores. Se estipula que el término para cumplir esta obligación, se limita a los primeros, se menciona de manera especial, el que los capacitadores demuestren tener una formación profesional adecuada, así como poseer conocimientos suficientes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en que pretendan impartir tal capacitación o adiestramiento.

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

Mención especial merece la reforma al artículo -

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

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

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

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

ello, de acuerdo con la organización estructural de cada uno de los gobiernos de los Estados.

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

A través de las limitaciones de referencia, se debe garantizar su correcto funcionamiento y se evita que el trabajador desempleado sea víctima de abusos o presiones indebidas con motivo de la desesperación que normalmente invade el ánimo de quien carece de un puesto de trabajo.

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

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

En iguales condiciones, la Iniciativa señala que la colaboración de las Entidades Federativas con las Autoridades Federales del Trabajo, podrá extenderse a otros aspectos.

El último punto de la Iniciativa, se refiere a la modificación del sistema de cuantificación de las sanciones penales que se imponen en materia de trabajo, para establecer un sistema flexible que se ajuste por sí mismo a las variaciones de las condiciones económicas del país. Para la operación de este sistema, se toma como base de cálculo de las sanciones económicas, la cuota diaria vigente de salario mínimo general en el lugar y tiempo en que se comete la violación a los preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

Como se apreciará, esta innovación preservará la ejemplaridad con que se determinó sancionar cada una de las violaciones en materia de trabajo, pues la actualización periódica de los salarios mínimos, traerá como consecuencia el ajuste automático de las sanciones.

En efecto, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se precisan con claridad las obligaciones de los patrones y se sugiere la creación de órganos de asesoría que faciliten la actividad de las autoridades laborales federales y se pugna por un sistema flexible que permita mantener actualizadas las disposiciones relativas, tanto que, los aspectos de capacitación y adiestramiento, se fijan derechos y obligaciones, se establecen procedimientos y se dispone la creación de órganos a los cuales estará encargada la tarea de hacer realidad la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

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

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

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

- (26) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Capacitación y Adiestramiento.- Ed. Dirección General de Asuntos Jurídicos. - Tomo III, México, 1985, págs. 49 a 59

Artículo 30.- "Asimismo es de interés social -- promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

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

Artículo 132.- Fracción XI.- "Proporcionar capa citación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del - Capítulo III Bis de este artículo".

Artículo 159.- "...Si el patrón cumplió con la - obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría in mediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso co - rresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüe - dad. En igual de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo - examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obliga - ción que le impone el artículo 132 fracción XI, la vacante se otor - gará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta cir - cunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales por su naturaleza o especialidad no existen en la empresa -

trabajadores y no haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrir las libremente.

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

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

Fracción IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de ésta".

Artículo 391.- Fracción VII.- "Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprendan:

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

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

Artículo 523.- Fracción V.- "Al servicio Nacional de Empleo, Capacitación y adiestramiento".

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

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

Artículo 529.- "De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527 "A", las Autoridades de las Entidades Federativas deberán"

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

Fracción IV.- Reportar a la Secretaría del ----

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

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

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

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

Estos son los que tratan del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; aquí las reformas tratan de los objetivos, actividades y cargos de este servicio. Otro punto es el de las sanciones cometidas por las violaciones a este Título. Y por último, la adición a la Ley del Capítulo IIIBis de la Capacitación y Adiestramiento.

(27) Diario Oficial de la Federación.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- "Reformas de la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento".- 28 de abril de 1978, págs. -

2.5. ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.- FRACCION XIII.

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

Después del debate, los señores José Natividad - Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron la Comisión re-ductora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elabo-rado tomando como base el proyecto del Señor Macías, el cual con-tenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del de-recho del trabajo. Y tras varias discusiones con diversos grupos -de diputados, el proyecto final fue turnado a la Comisión del Con-greso encargada de presentarlo a la asamblea. La Comisión no reali-zó modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917, -el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los dí-putados presentes. (28)

A continuación hago la diferenciación delo que - fue el texto del artículo 123 Constitucional aprobado por el consti-tuyente de Querétaro, de la fracción XIII y en relación con lo que actualmente se establece.

La fracción XIII anterior dice: "Además, en es -tos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de ----

doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar". (29)

La fracción XIII actual, señala: "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.- La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". (30)

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

Ahora pasaré a señalar la exposición de motivos de la iniciativa presentada al H. Congreso de la Unión del 4 de

(29) IBIDEM.- pág. 67

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

octubre de 1917, por el titular del poder ejecutivo federal, el C. José López Portillo, para adicionar la fracción XIII del artículo-123, Apartado "A" Constitucional que rige actualmente.

Exposición de motivos:

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

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

Efectivamente, la nueva manera de concebir al derecho se ha visto afinada a lo largo de las seis décadas de vigencia de nuestra Ley fundamental, como consecuencia del desarrollo -

social y económico y de las luchas y los acuerdos entre el capital y el trabajo.

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

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

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

Por otra parte, los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable; se está -

ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología; circunstancias que paradójicamente es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de modo incesante y participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño.

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

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

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

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

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

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

Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello en sus relaciones con el Poder Público y reducirse el gasto público directo porque se pueden alcanzar idénticos resultados con el transcurso de un número menor de personal burocrático.

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

La mecánica de la reforma que se somete a la alta consideración del H. Congreso de la Unión, consistente en adicionar la fracción XIII del Apartado "A", con una disposición referente a la obligación patronal de cooperar al establecimiento y funcionamiento del servicio de capacitación y formación profesional de los trabajadores mexicanos.

Se ha previsto dejar a la Ley Reglamentaria correspondiente, la definición de los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

En la citada Ley Reglamentaria, misma cuya expedición sería propuesta oportunamente para el caso de que la presente Iniciativa de la Ley fuese aprobada por el H. Congreso de la Unión y por la mayoría de las Legislaturas Locales, se precisaría, asimismo, que las autoridades laborales se encargarían de vigilar el cumplimiento de la obligación de los patronos de capacitar y adiestrar a los trabajadores y de coordinar los esfuerzos públicos y privados tendientes a tal fin. Por esta obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación, debe ser a cargo del propio patrón, sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.

Todas las consideraciones anteriores, demuestran

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

Reformar el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, es imperativo en las condiciones actuales del texto legal vigente; máxime que el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en el cual se agrupan las normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, establece ya la obligación de aquél de crear y sostener Escuelas de Adiestramiento Públicas - en beneficio de sus trabajadores, obligación cuyo cumplimiento reunda en favor de la colectividad, al mejorarse la atención que se brinda al particular.

Por otra parte, es obvio que la capacitación y adiestramiento deberá relacionarse con el Sistema Nacional del Empleo y con la certificación de conocimientos que deben establecer las autoridades laborales.

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

Es importante señalar que en lo que respecta a -

la trascendencia de dicha fracción, es que se refiere a que la capacitación es una obligación por parte de las empresas tratándose de cualquier actividad que desempeñen los trabajadores y ésto es de suma importancia, ya que lo requiere o de acuerdo con las posibles necesidades de la empresa; así como aquéllos trabajadores de nuevo-ingreso.

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

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

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

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

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

"Artículo 153 - B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las costas respectivas". (33)

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

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

De lo anterior nos podemos dar cuenta que las -

(33) IBIDEM, pág. 108

(34) IBIDEM. pág. 109

escuelas de enseñanza podrán impartir capacitación así sean públicas o privadas con su respectiva aprobación.

"Artículo 153 - D.- Los cursos y programas de capacitación, podemos decir que pueden ser generales o particulares. (35)

"Artículo 153 - E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153 - A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de sus jornadas de trabajo; salvo -- que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo". (36) En este punto podemos señalar que la jornada en la que se esté laborando, debe desarrollarse la capacitación, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, en el contrato colectivo se estipule que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad diferente a la que sea su ocupación que desempeña, en cuyo caso, la capacitación podrá realizarse fuera de la jornada de trabajo.

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

(35) IBIDEM, pág. 109

(36) IBIDEM, pág. 110

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplica -- ción de nuevas tecnologías en ella.

- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva preparación.

- III. Prevenir riesgos de trabajo.

- IV. Incrementar la productividad; y,

- V. En general, mejorar las aptitudes del trabaja -- dor". (37)

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

"Artículo 153 - G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar reciba ésta, prestará sus servicios-

conforme a las condiciones de trabajo que rijan en la empresa, o lo que se estipula respecto a ella en los contratos colectivos". (38)

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

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

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupos y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos". (39)

Se dice en lo anterior acerca de las obligaciones que deben tener los trabajadores que están capacitándose; se ---

(38) IBIDEM, pág. 111

(39) IBIDEM, pág. 110

destaca la puntualidad, la atención y, sobre todo, la evaluación de sus conocimientos adquiridos durante la capacitación, la cual puede ser una manera efectiva para tomar decisiones respecto de cada trabajador capacitado, para ubicarse en el puesto deseado.

"Artículo 153 - I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se imparten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y surgirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo ésto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas". (40)

Este inciso se refiere especialmente, a garantizar que la capacitación y adiestramiento que se otorgue a los trabajadores, sea la adecuada y satisfaga verdaderamente las necesidades. Para ésto, se especifica que deberán establecerse comisiones mixtas de capacitación de igual número de representantes de trabajadores y patrones en los que se revisarán que se lleven a cabo dichos intereses.

"Artículo 153 - J.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores". (41)

(40) IBIDEM, pág. 111

(41) IBIDEM, pág. 111

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

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

- I. Participar en la determinación de los requeri -- mientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacio - nal de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en -- existencia y uso en las ramas o actividades co - rrespondientes.
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramien - to para el trabajo, en relación con las ramas -

industriales o actividades correspondientes.

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

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

- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto. (42)

Este inciso menciona que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe coordinar los programas de capacitación y adiestramiento, y de igual modo que éstos sean válidos para el objetivo y qué características debe reunir un programa y proponer sistemas de capacitación.

Asimismo, este organismo impondrá multas a aquellos patrones que no cumplan con las especificaciones de capacitar

y adiestrar a sus trabajadores, lo que significa una obligación para el patrón y una garantía para el trabajador de que se le dará una capacitación que le permita superarse y obtener más conocimientos para el desempeño de sus labores.

"Artículo 153 - L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento". (43)

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

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

Aquí señala la obligación de incluir en los contratos colectivos de trabajo, los artículos necesarios referentes a la capacitación de los trabajadores.

(43) IBIDEM, pág. 113

(44) IBIDEM, pág. 114

"Artículo 153 - N.-. Dentro de los quince días siguientes a la celebracilón, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de los planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad la boral". (45)

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

"Artículo 163 - O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajados, hayan decidido implantar. Igualmente deberán informar la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento". (46)

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

(45) IBIDEM, pág. 113

(46) IBIDEM, pág. 114

"Artículo 153 - P.- El registro de que trata el artículo 153 - C, se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y --- Adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretenden impartir dicha capacitación o adiestramiento; y,

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

El registro concedido en los términos de este artículo, podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

Para el procedimiento de revocación, el afectado

podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga". (47)

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

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

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

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

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

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

"Artículo 153 - R.- Dentro de los sesenta días-hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas - ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes o programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados". (49)

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

(48) IBIDEM, pág. 115

(49) IBIDEM, pág. 116

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

"Artículo 153 - S.- Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y --- adiestramiento dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y - programas no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la -- obligación de que se trata". (50)

"Artículo 153 - T.- Los trabajadores que hayan - sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación o Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de aquélla las registre y tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del Artículo 359". (51)

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

(50) IBIDEM, pág. 116

(51) IBIDEM, pág. 117

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

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

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

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

La empresa está obligada a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para su

registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata, surtirán plenos efectos para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacidad o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, acreditará para qué especialidad o nivel es apto". (53)

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

"Artículo 153 - W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expida el Estado, sus organismos descentralizados a los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539 fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones, o sean similares a los incluidos en él". (54)

(53) . IBIDEM, pág. 118

(54) IBIDEM, pág. 118

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

"Artículo 153 - X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento en este Capítulo". (55)

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

CAPITULO III

C A P I T U L O I I I

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

3.1 CONSIDERACIONES GENERALES.

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

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

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

Para iniciar, debemos señalar que el fenómeno de la educación es tan antiguo como el hombre mismo, ya que el proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa y de entrenamiento,

fue notorio en los primeros intentos por señalar e intercambiar habilidades en los pueblos primitivos.

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

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

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

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

En México desde hace doce o quince años, las empresas públicas y privadas le dieron importancia a la educación y -

al entrenamiento. Es importante saber que se han creado diversos institutos de enseñanza a los cuales acuden las empresas para satisfacer sus necesidades en estas áreas, independientemente de las empresas que sin considerarse autosuficientes, satisfacen sus propias necesidades.

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

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

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

3.2. CONCEPTOS

El Licenciado Alfonso Siliceo, da los siguientes conceptos:

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

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

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

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

El Diccionario de la Real Academia, nos da la siguiente definición:

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

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

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

"CAPACITACION: Acción y efecto de capacitar o -
capacitarse".

"APTO: Idóneo, hábil o propósito para hacer-.

(58) Instituto de Investigaciones Jurídicas. "Diccionario Jurf -
dico Mexicano". Ed. Porrúa, S.A., 2a. ed. Tomo I.- México,-
1987, pág. 404

alguna cosa". (59)

Otros autores opinan:

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

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

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

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

optimización de su trabajo". (60)

Para el autor William McGehee, el adiestramiento es:

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

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

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

ADIESTRAMIENTO.- Es el perfeccionamiento de la destreza, habilidad y manejo que en determinado momento se -----

(60) Antokiletz, Daniel.- Derecho del Trabajo y Presión Social.-- Ed. Krakt, Buenos Aires, 1970, págs. 59 y 60

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

requiere para la utilización de máquinas u otro tipo de instrumentos y materiales que necesita la actual tecnología, para que simultáneamente con los conocimientos teóricos, se lleve la práctica de los mismos.

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

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

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

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

3.3. SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACION.

3.3.1. ESQUEMA TEORICO DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

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

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

3.3.2. DEFINICION

Con fecha 9 de octubre de 1979, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 15 de ese mismo mes y año, se estableció la definición de SISTEMA GENERAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, siendo éste "el programa que, registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contenga un conjunto de actividades de enseñanza aprendizaje, integrado por módulos y materias, para la adquisición, complementación o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a una ocupación -

o puesto de trabajo específico y al cual se pueden adherir los patrones en los términos del artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo". (62)

3.3.3. CONCEPTO DE MODULO.

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

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

3.3.4. SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACION.

CONCEPTUALIZACION.- Los sistemas generales son conjuntos de planes y programas de capacitación de cada actividad económica, cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan las empresas que la integren.

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

(63) Calvo Nicolau, Enrique, pág. 36

CARACTERISTICAS:

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

capacitadora, a un instructor externo o independiente, registrado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

BENEFICIOS.

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

METODOLOGIA

El establecimiento de los sistemas generales con sidera cuatro etapas fundamentales:

ETAPAS:

I.- Descripción de áreas ocupacionales de la rama de actividad económica en estudio.

II.- Determinación del perfil de los puestos de trabajo de cada área ocupacional.

III.- Definición y estructuración modelular de los contenidos de capacitación para cada puesto de trabajo.

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

ETAPA I: Descripción de las áreas ocupacionales de la rama de actividades económicas en estudio:

- Identificar las áreas ocupacionales;
- Describir las funciones generales de cada área ocupacional;
- Analizar y clasificar la información;

- Homologar las diversas denominaciones de las -- áreas ocupacionales.

ETAPA II:

Determinación del perfil de los puestos de cada -- área ocupacional.

- Identificar los puestos de trabajo de cada área -- ocupacional.
- Determinar las funciones generales de cada pue -- to.
- Definir las actividades propias de cada uno de -- los puestos de trabajo.
- Caracterizar las capacidades intelectuales, fisi -- ca y actitudinales, así como los requerimientos -- idóneos de cada puesto.
- Analizar la información.
- Homologar las diversas denominaciones de los -- puestos.
- Establecer el perfil ideal de cada puesto.

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

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

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

- Definir objetivos generales de cada programa.
- Determinar objetivos particulares y específicos de cada módulo.
- Especificar las actividades de instrucción.

- Establecer los recursos didácticos, materiales de apoyo y procedimientos de evaluación necesarios.

- Señalar bibliografías". (64)

3.3.5 PROGRAMAS DE PRODUCTIVIDAD.

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

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

La técnica de referencia propicia el desarrollo de habilidades generales; el cambio de actitudes, estilos y comportamiento en general de los participantes y el surgimiento de los

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

participantes y el surgimiento de una filosofía de superación en los integrantes de una empresa.

CARACTERISTICAS:

El programa presenta tres características principales en su operación:

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

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

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

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

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

BENEFICIOS:

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

METODOLOGIA:

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

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

La duración de la etapa es de tres meses.

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

La duración de la etapa es de tres meses.

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

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

ETAPA DE DIAGNOSTICO

ACTIVIDAD

RESPONSABLE

Formación de grupos

Patrocinador, cliente y consultores. (Alta dirección, gerencia y consultores).

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

Equipo de trabajo.
(Supervisores).

ACTIVIDAD

RESPONSABLE

Análisis de alternativas de solución.

Patrones, clientes y consultores.

Retro-información a equipos de trabajo.

Clientes de cada proyecto.
(Gerencia).

Acciones a realizar.

Clientes y equipo de trabajo.
(Gerencias y supervisores).

Identificación de problemas.

Clientes. (Gerencia)

Propuesta de proyecto.

Consultores.

Presentación de proyectos a la alta dirección.

Aprobación de proyectos y asignación de clientes.

Patrocinador. (Alta Gerencia).

Presentación de proyectos	Clientes de cada proyecto. (Gerencia).
ETAPA DE INSTRUMENTACION	
ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Operación del programa de trabajo.	Clientes y equipo de trabajo. (Gerencia y supervisores).
Seguimiento de la operación.	Patrocinador, clientes y equipo de trabajo. (Alta dirección, gerencia y supervisores).
Revisión y evaluación.	Patrocinadores, clientes, equipo de trabajo y consultores. (Alta dirección, gerencia, supervisores y consultores).
Establecimiento de indicadores.	Clientes y consultores. (Gerencia y supervisores).
Evaluación final y reciclaje del mismo.	Patrocinador y consultores. (Alta dirección y consultores". (65)

(65) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- ob. cit., pág. --

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

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

El primero de ellos se refiere a la capacitación de aulas, siendo ésta la que se lleva a cabo en un centro establecido a propósito, con un grupo de instructores especializado y que es conocida como capacitación residencial o colectiva.

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

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

En lo que se refiere a la capacitación de la empresa, se debe tomar en consideración que toda organización es responsable del éxito que se obtenga de la función de adiestramiento, aunque cabe mencionar, que no sólo depende del directamente ----

responsable, que sería el jefe de la unidad, sino también del resto de la organización, pues si carece del apoyo y solidaridad de éstos, por más que se realicen esfuerzos no será posible lograr buenos resultados.

ENTRENAMIENTO O CAPACITACION INDIVIDUAL.

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

CAPACITACION EXTERNA.

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

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

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

ETAPAS DEL MODELO:

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

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

La información arriba mencionada, proporcionará al Departamento de Capacitación, un perfil de la población del ---

Sistema Receptor:

Sistema Productor

Sistema (s)

"Departamento de
Capacitación".

Receptor (es)

"Departamento (s)

X de la organización".

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

Sistema	Necesidades	Sistema (s)
Productor	y	Receptor (es)
"Departamento de Capacitación"	Requerimientos de capacitación	"Departamento (s) X de la organización -- ción.

Sistema productor	Misión	Metas	Necesidades y	Sistema (s) Receptor (es)
"Departamento de capacitación".	-Objetivos generales -Filosofía	-Cuantificables -Realistas -Adecuadas	Requerimientos de capacitación	"Departamento (s) X de la organización".

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

Sistema	Misión	Necesidades	Sistema (s)
Proctor	-Objetivos	y	Receptor (s)
"Departamento de capacitación"	Generales	Requerimientos	"Departamento (s)
	-Filosofía	de	X de la organización".
	-Valores	Capacitación	

Cuarta etapa.- Establecimiento de metas. Aquí - deberán establecerse las metas que llevarán al Departamento de Capacitación a lograr sus objetivos. Estas metas deberán tener, entre otras, las siguientes características: cuantificables, realistas y adecuadas a los requerimientos de la organización.

Conocimiento y experiencia	Habilidades específicas	Otros Recursos
----------------------------	-------------------------	----------------

En base al modelo presentado, se busca que el Departamento de Capacitación capte de la organización, recursos que - logren hacer penetrable para los sujetos a capacitar, los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y que a su vez, garanticen un empleo ---

adecuado y óptimo de los recursos que ha asignado la organización a dicho departamento. (66)

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

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

De esta manera, se puede establecer el siguiente -
modelo:

Sistema	Misión	Metas	Progra- mas.	Necesida- des.	Siste- ma(s)
Productora "Departamento de Capacita- ción".	-Objeti- vos gene- rales Fi- losoffa.	-Cuantifi- cación - de Rea- listas.- Adecua- das.	de Trabajo	y Requeri- mientos- de Capa- citación.	Receptor (es) "Departa- mento (s) X de la - Organiza- ción.

En conclusión, puedo decir que esta técnica proporciona:

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

3.4. OBJETIVOS.

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

Señalamiento de objetivos:

Una vez que se han descubierto con el mayor ---

realismo posible las necesidades de la empresa, se pueden discutir y señalar los objetivos que se deben lograr y así de este modo responder y satisfacer dichas necesidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*67) ob. cit., págs. 67 y 68

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

- "1.- Se refiere a los conocimientos elementales acerca de la empresa.
- 2.- Conocimientos y habilidades para el puesto que se desempeña.
- 3.- Conocimientos de complementación profesional para el mejor desempeño del puesto (éste se trata de un desarrollo ejecutivo).
- 4.- Materias culturales y conocimientos universales, como son una orientación para mejorar y madurar actitudes de la empresa". (68)

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

"A nivel elemental:

- Conocimiento de educación a la empresa.
- Relaciones humanas.
- Elementos de Administración.
- Comunicación.

Organización del trabajo.

- Trabajo en equipo.

A nivel de capacitación y desarrollo.

- Administración general.
- Administración de personal.
- Contabilidad.
- Finanzas.
- Mercadotecnia.
- Toma de decisiones.
- Sociología de la empresa

- Motivación.
- Comunicación". (69)

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

"Adiestramiento y Capacitación.

- Conocimiento técnico-elemental.
- Entrenamiento ocupacional.

OBJETIVO:

EDUCACION Y	Brindar la información básica sobre la empresa -
ENTRENAMIENTO	y el puesto, conocimiento de los sistemas y procedimientos de trabajo. Objetivo de las unidades de trabajo para su eficaz desempeño.

Complementación profesional.

- Formación, capacitación y desarrollo integral.

- Desarrollo de la personalidad.
- Cambio de actitudes.

OBJETIVO:

Proporcionar al colaborador la instrucción y cultura técnico-profesional que le permita perfeccionar sus conocimientos, habilidades, actitudes y personalidad". (70)

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

1. Es el promover el desarrollo integral del personal y asimismo el desarrollo de la empresa, por medio de técnicas, métodos y sistemas con que la empresa se vale para lograr los fines de la capacitación.
2. Lograr un conocimiento técnico-especializado que es necesario para que de este modo, se desempeñe con mayor éxito el puesto de que se trate.

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

3.5. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

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

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

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

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

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

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

- 2) Atender las indicaciones de las personas encargadas de impartir la capacitación o adiestramiento, ya que de no hacerlo, no se podrán obtener los resultados que se esperan, ya que el seguir los lineamientos del instructor nos llevará a realizar las actividades con mejor provecho, no pasando por alto que los instructores son personas especializadas en los temas que enseñan, y por lo tanto, tienen más experiencia y manejo sobre los mismos.

- 3) Presentar exámenes de evaluación de conocimiento

del curso y así, determinar el nivel de conocimientos que tiene el personal.

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

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

3.6. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES PARA DAR CAPACITACION A LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO.

De acuerdo a lo establecido en nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XIII, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132 fracción XV y 153 incisos A-X, los patrones tienen la obligación de proporcionar la capacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores, con la finalidad de que eleven su nivel de vida, aspiren a mejores puestos y tengan un mejor desempeño en sus labores. En este mismo orden de ideas, a los patrones les es conveniente proporcionar a sus trabajadores la mejor capacitación-

posible, ya que ésto les redundará en mayores beneficios y menos - problemas obrero-patronales.

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

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

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

Estas obligaciones son de dos tipos:

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

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

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

El anterior ejemplo nos dice simplemente, que cada empresa debe ser responsable de la buena impartición de la ---

capacitación, es decir, que es trascendental para el beneficio de la empresa en cuanto a la productividad y para el trabajador en -- cuanto a la superación económica e intelectual.

CAPITULO IV

C A P I T U L O I V .

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

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

El trabajo y expresión profesional del hombre, es
un derecho y un deber sociales que sustentan nuestro avance y madu -
rez como nación.

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

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

La Legislación Laboral Mexicana recoge esta ---

aspiración y establece, en materia de capacitación y adiestramiento, el derecho que le corresponde a la clase trabajadora de capacitarse, así como la obligación patronal de dar respuesta a esta prerrogativa, dentro de un marco de concertación permanente.

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

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

Dentro de otros aspectos que me llamaron la atención, uno de ellos es que la Ley sólo menciona la obligación por parte del trabajador; todo esto en concordancia con una efectiva motivación que el mismo patrón le proporcione.

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

Para el desarrollo de dicha labor, debe existir-

un órgano especial encargado de dar apoyo a las empresas para efecto de continuar con éxito su finalidad.

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

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

CAPITULO		ARTICULOS
I.-	Generalidades	1 a 7
II.-	Obligaciones y derechos de los pa- trones.	8 a 9
III.-	Obligaciones y derechos de los tra- bajadores.	10 a 11
IV.-	Modelo de capacitación del Órgano- supervisor	12 a 14
V.-	De las facultades y funciones . .	15 a 19
VI.-	Objetivo	20
VII.-	REGISTRO ANTE EL OSCECA	21 a 22
VIII.-	Sanciones a las cuales estarán su- jetos los patrones y trabajadores- que no cumplan con el presente Re- glamento	23 a 24
	Transitorios	

I. GENERALIDADES.

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

ARTICULO 2. De conformidad con lo que establecen las Leyes - Mexicanas en materia de capacitación y adiestramiento de trabajadores, se expide el presente - Reglamento.

ARTICULO 3. Se crea el Organismo Supervisor OSCECA, cuyas siglas significan: Organismo Supervisor Creado para la Efectiva Capacitación y Adiestramiento. - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social será la encargada de aprovechar y supervisar sus - funciones.

ARTICULO 4. El presente Reglamento tendrá como objetivos:

a) Normar las funciones y facultades del OSCECA con el objeto de verificar el correcto cumplimiento de capacitación y adiestramiento en las empresas del sector privado.

b) Dar a conocer e instruir al trabajador sobre la

importancia de la capacitación y el adiestramiento en beneficio de la productividad y superación del personal.

ARTICULO 5. Cualquier institución o dependencia especializada, y en general toda persona que pueda aportar nuevos lineamientos en beneficio de la capacitación y adiestramiento, deberá dirigirse al OSCECA, el cual analizará y estudiará sus propuestas y en su caso, llevará a cabo las reformas o adiciones necesarias al presente Reglamento.

ARTICULO 6. El OSCECA tendrá participación conjunta con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que se cumplan los objetivos y fines de este Reglamento, bien sea organizando, orientando y coordinando a los trabajadores y patrones, o el determinar los lineamientos tendientes a la concientización de la capacidad y adiestramiento.

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

II. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS PATRONES.

ARTICULO 8. Son obligaciones de los patrones, de acuerdo al

presente Reglamento, las siguientes:

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

- b) El patrón, al término de período de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, tanto de - base, eventuales y de nuevo ingreso, deberá proporcionarles un incentivo a aquéllos que obtengan el mejor promedio del curso, mejor desenvolvimiento, puntualidad, asistencia y deseo de superación en el mismo, el cual no podrá ser menor a un mes de salario mínimo vigente dentro de la zona económica de la empresa.

- c) El patrón deberá practicar a los instructores - una evaluación, por medio de la cual pueda mostrar su capacidad y aptitud para el desarrollo - de la instrucción.

- d) Llevar a cabo pláticas por medio de las cuales - se concientizará al trabajador de capacitarse y adiestrarse en la empresa; asimismo, el patrón - dará a conocer el proceso de la misma y sus beneficios; esta labor será a través de técnicas y - métodos que la misma empresa implante bajo la - autorización del OSCECA.

- e) Los patrones deberán motivar a sus trabajadores - para que exista un interés de superación, tanto - personal como en el trabajo, para que de esta manera surja el deseo de asistir a los cursos de ca citación y adiestramiento, lo cual puede ser por medio de:
- Creación de vacantes en puestos superiores dentro de la empresa, a los cuales los trabajadores puedan aspirar.
 - Planes de financiamiento para viajes dentro de la República Mexicana o en el extranjero, de acuerdo con las posibilidades económicas de la empresa.
 - Concursos que se efectúen para ascensos a un pu esto que consistirá en dos fases: la práctica y la teórica. El trabajador seleccionado para el -- ascenso, recibirá al término del proceso de selec ción, un bono por una cantidad de dinero, según - el presupuesto de la empresa y autorizado por el OSCECA.
- F) Asimismo, las demás que establezca la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento.

ARTICULO 9.

Son derechos de los patrones, los siguientes:

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

II. Asimismo, podrá practicar un nuevo examen al trabajador, para el caso de que no cumpla con sus funciones satisfactoriamente en el nuevo puesto, y en caso de no aprobarlo, regrese al puesto inmediato inferior y así de este modo, dar oportunidad a otros trabajadores que realmente tengan el deseo de participar y colaborar.

El hecho de haber obtenido un certificado de habilidades laborales, no implica que el patrón no proceda a practicar lo que señala el párrafo anterior.

III. El patrón podrá solicitar a los trabajadores de la empresa su colaboración, dentro de los cursos de capacitación y adiestramiento, debido a su dominio y experiencia en los temas a tratar.

III. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 10. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Estar en la mejor disposición de asistir a los - cursos de capacitación y adiestramiento que se impartan en la empresa.
- II. Cumplir, concluir y aprobar el curso, para obtener el certificado de habilidades laborales respectivo.
- III. Cooperar cuando se le requiera para aportar ideas o conocimientos sobre temas de acuerdo a la capacitación adquirida.
- IV. Cumplir con lo que señala el artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo y demás que la misma disponga.

ARTICULO 11. Son derechos de los trabajadores:

- a) Tendrá los derechos que establece el artículo 9 del presente Reglamento.
- b) Tendrá derecho a ser instructor suplente, cuando se requiera, debido a su domicilio en uno o varios temas.
- c) Tendrá derecho a la aportación de ideas para el

cambio de determinadas actividades, técnicas o - procedimientos sobre capacitación y adiestramiento.

- d) Las que se señalan en el presente reglamento, y en el artículo 153 incisos a) y v), y demás que establece la Ley Federal del Trabajo.

IV. MODELO DE CAPACITACION DEL ORGANO SUPERVISOR.

ARTICULO 12. El organismo, para la correcta aplicación de la capacitación y adiestramiento a los trabajadores de las empresas del sector privado, con el fin - de que éste pueda servir como apoyo para las mismas y se organizará conforme a lo que marcan los artículos siguientes:

ARTICULO 13. El OSCECA estará integrado por:

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

ARTICULO 14. El Supervisor, Coordinador y los Directores, deberán satisfacer los requisitos que a continuación se mencionan.:

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

V. DE LAS FACULTADES Y FUNCIONES.

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

ARTICULO 16. Serán facultades del Coordinador General, dirigir y coordinar las funciones del OSCECA.

ARTICULO 17. Serán funciones de la Dirección de Supervisión, la de determinar si se lleva a cabo correctamente lo que se establece sobre capacitación y adiestramiento para los trabajadores en la

empresa, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y de este Reglamento.

ARTICULO 18. Serán funciones de la Dirección del Empleo:

- 1) En materia de planeación de empleo:
 - Practicar estudios para determinar las causas - por las que no existe iniciativa y sensibiliza - ción de la capacitación y adiestramiento.
 - Analizar permanentemente la capacitación y adies - tramiento, estimando lo que reporte la Dirección de Supervisión.
 - Practicar estudios y formular proyectos para im - pulsar la capacitación y el adiestramiento y pro - curar su correcta ejecución.
- 2) En materia de la promoción de la capacitación y adiestramiento:
 - Promover directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de la capacitación y adiestra - miento.
 - Proponer lineamientos para orientar la formación de la misma.

- Llevar a cabo programas para diversas ramas industriales o actividades, para una mejor capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

ARTICULO 19.

Serán funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones tripartitas que se encontrarán integradas en cada empresa, con igual número de representantes del OSCECA, de los trabajadores y patrones, para vigilar de manera interna el correcto seguimiento de la capacitación y adiestramiento.
- b) Estudiar y sugerir la expedición de convocatoria para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, dentro de las diversas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités.
- c) Investigar y proponer, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional.

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

VI. OBJETIVOS.

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

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

El OSCECA plantea lograr la óptima utilización y fortalecimiento de la infraestructura existente, a través de acercar ésta a las necesidades actuales de desarrollo económico y social del país y de las empresas, y hacer posible el acceso a los trabajadores a mayores oportunidades.

Para ello, se diseñarán acciones de capacitación técnica, de formación y actualización profesional y de investigación, por medio de los cursos y programas que se impartan.

- 2.- La vigilancia y supervisión del cumplimiento legal de las empresas y el apoyo técnico, -----

apoyándose en tres elementos básicos que son:

- a) La Comisión interna, que es un grupo de trabajadores con igual número de representantes del --- OSCECA, de los patrones y trabajadores que promueven la capacitación y adiestramiento dentro de la empresa.
 - b) Los planes y programas, que son los instrumentos en los que se plantean las acciones a realizar y su temporalidad.
 - c) Las constancias de habilidades laborales, que son los documentos que acreditan la capacitación recibida.
- 3.- El desarrollo de tecnología, para mejorar la calidad de la acción capacitadora y la promoción para lograr la participación activa de las empresas. Esto se hará por medio de un dinámico sistema de exhibición, promoción y supervisión que permita verificar la capacitación en los propios contratos de trabajo, así como en la simplificación de los trámites administrativos que deben cumplir las empresas.
- 4.- El desarrollo de instrumentos metodológicos y técnicos para mejorar la productividad del ----

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

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

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

VII. REGISTRO ANTE EL OSCECA.

ARTICULO 21. Todo patrón sujeto al presente reglamento, se registrará ante EL OSCECA, para lo referente a la

capacitación y adiestramiento implantado en su empresa, con el objeto de tener un control y supervisión de la misma.

ARTICULO 22. El registro consistirá en:

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

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

ARTICULO 23. A los patrones que no cumplan con las obligaciones que se señalan en materia de capacitación y adiestramiento, se les impondrán las siguientes sanciones;

- I.- Amonestación escrita.
- II.- Multa de cinco a treinta y cinco veces el salario mínimo general vigente de la zona económica correspondiente, al patrón que no cumpla con lo dispuesto en el presente Reglamento. La multa se duplicará si la irregularidad no se corrige dentro de un plazo de treinta días hábiles, a partir de la detección de dicha falta.
- III.- Una vez que se hayan aplicado las sanciones que señalan las fracciones I y II, se procederá a la citación de la persona responsable, ante las autoridades del ESCECA, para que éste de a conocer las razones por las cuales no cumple con sus obligaciones, en donde dicha autoridad podrá conceder una prórroga, que en ningún caso excederá de veinte días hábiles como máximo. Dicha prórroga empezará a transcurrir al día siguiente en que se solicitó.
- VI.- Transcurrido el plazo que señala la fracción anterior y de no haberse cumplido con la obligación señalada, se le impondrá la multa que podrá ser de veinticinco a trescientos cincuenta días de salario mínimo general vigente en la zona económica correspondiente.

ARTICULO 24.

Los trabajadores que no cumplan con la obligación de capacitarse de acuerdo a la Ley Federal-

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

- I.- Llamada de atención.
- II.- De no cumplir con las obligaciones que requiere el curso, será presentado ante el Comité Interno, quien escuchará los motivos de su falta de interés hacia el curso, o de la falta de cumplimiento en sus obligaciones; y se le dará a conocer que de no cumplir con su obligación, estará sujeto a lo que señale la fracción que proceda.
- III.- Amonestación por escrito, que formará parte de su expediente laboral.
- VI.- No otorgamiento del Certificado de Habilidades Laborales respectivo.
- V.- No promoción a una vacante superior.

ARTICULOS TRANSITORIOS

- ARTICULO PRIMERO.- Este Reglamento entrará en vigor a los treinta días de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
- ARTICULO SEGUNDO.- En aquellos casos en que la aplicabilidad de las nuevas disposiciones contenidas en este Reglamento requieran de la expedición de instructivos y esto no se haya llevado a cabo, serán aplicables las disposiciones que sobre la materia contengan otros ordenamientos expedidos durante la vigencia de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de 1978. Asimismo, se aplicarán en lo general, estos ordenamientos en todo lo que no se oponga a las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.
- ARTICULO TERCERO.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con noventa días, a partir del presente Reglamento, para la creación, organización y puesta en funcionamiento del OSCECA, y mientras tanto, serán aplicables las disposiciones relativas al OSCECA.

CAPITULO V

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

1.- Tomando en consideración que la capacitación se refiere esencialmente a la adquisición de conocimientos teóricamente hablando, y que el adiestramiento es la habilidad o destreza que se adquiere con la práctica; es importante señalar que ambos conceptos se encuentran estrechamente relacionados, ya que simultáneamente se van desarrollando al aplicarse en la práctica, y a pesar de que cada uno de ellos se refiere a aspectos diferentes, tiene un objetivo esencial que es el de la educación y la superación personal a través de la adquisición de conocimientos y habilidades para el efectivo desenvolvimiento de cada individuo. Enfocando estos conceptos a la materia laboral, se pretende que con la capacitación y adiestramiento, el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado, así como el que sea productivo para las empresas.

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

Uno de los objetivos del presente trabajo, es el

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

Los patrones podrán cumplir con su obligación de proporcionar la capacitación y adiestramiento dentro o fuera de la empresa, por medio de su personal o contratando instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados. Asimismo, el adherirse a los sistemas generales de capacitación y adiestramiento que la autoridad competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establezca.

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

4.- Los sistemas generales de capacitación y adiestramiento son de suma importancia dentro del proceso -----

capacitador, haciéndolo más viable y práctico, siendo su principal finalidad la de satisfacer las necesidades de capacitación en las empresas. Asimismo, con la formación de documentos didácticos, - técnicos y normativos, se da un mejor apoyo al personal especializado encargado de la programación, instrucción y administración de la capacitación.

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

- I.- Promover el desarrollo integral del personal y de la empresa, por medio de técnicas, métodos y sistemas de capacitación y adiestramiento que permitan una productividad eficiente.
- II.- Lograr un conocimiento técnico-especializado para que se desempeñen con éxito las labores del puesto.
- III.- La actualización de conocimientos y habilidades para ser aplicados conforme a los adelantos de la tecnología, logrando una superación económica e intelectual.

6.- Es importante para las empresas detectar -

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

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

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

8.- De igual manera, propongo la creación de un Reglamento de Capacitación y Adiestramiento, con la finalidad de regular las funciones del OSCECA, así como el de apoyo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en las actividades referentes a la capacitación y adiestramiento que imparten las empresas, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

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

. ALVAREZ del Castillo, Enrique y otros.

El Derecho Latinoamericano del Trabajo.

UNAM, Tomo II, México, 1974.

ANTOKOLETZ, Daniel

Derecho del Trabajo y Previsión Social.

Ed. Krakt, Buenos Aires, 1970.

BRAVO González, Agustín.

Compendio de Derecho Romano.

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

CALVO Nicolau, Enrique

Sumario Laboral 1983.

Ed. Zhemis, ed. 2a., México, 1983.

DAVALOS, José.

Derecho del Trabajo I.

Ed. Porrúa, México, 1985.

DE BUEN Lozano, Néstor.

Derecho del Trabajo.

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

DE LA CUEVA, Mario

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Ed. Porrúa, Tomos I y II, ed. 9a., México, 1984.

DICCIONARIO de la Real Academia.

Talleres Espasa-Calpe, Madrid, 1927.

INSTITUTO de Investigación Jurídica.

"Diccionario Jurídico Mexicano".

Ed. Porrúa, s/a, ed. 2A.

MARGADANT S., Guillermo.

Derecho Romano.

Ed. Esfinge, ed. 7a., México, 1977.

McGEHEE, William

Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional.

Ed. Limusa, ed. 2a., México, 1986.

MUÑOZ, Ramón Roberto

Derecho del Trabajo.

Ed. Porrúa, Tomo I, México, 1976.

PETIT, Eugene.

Tratado Elemental de Derecho Romano.

Ed. Epoca, ed. 9a., México, 1977.

QUIRARTE, Martín.

Visión Panorámica de la Historia de México.

s/ed., ed. IJava., México, 1980.

ROMERO Maura, Joaquín.

"Prehistoria y Antigüedad.

Enciclopedia de Historia General del Trabajo.

México, 1965.

SILICEO, Alfonso.

Capacitación y Desarrollo de Personal.

Ed. Limusa, ed. 2a., México, 1987.

LEGISLACION:

Diario Oficial de la Federación.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

"Reforma a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación

y Adiestramiento del 28 de abril de 1978.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

México, Artículo 123, Apartado "A".

Fracción XIII.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Capacitación y Adiestramiento.

Dirección General de Asuntos Jurídicos.

México, 1985.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

"Dirección General de Capacitación y Productividad".

México, 1988.