

231
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

ESTUDIO SOCIOJURIDICO SOBRE LA CAPACITACION
Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
EN MEXICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

LOURDES IVONNE ERCHUCK ESPINO

TESIS DIRIGIDA POR

SR. LIC. GUSTAVO LUGO MONROY

MARZO 1992



FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTUDIO SOCIOJURIDICO SOBRE LA CAPACITACION Y
EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN MEXICO

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- Antecedentes Históricos.

- | | | |
|-----|--|----|
| 1. | Algunas precisiones indispensables. | 1 |
| 2. | Presencia de la capacitación y el adiestramiento en la evolución del hombre en el mundo. | 12 |
| 2.1 | Origenes y evolución de estas instituciones en beneficio del ser humano y de México. | 28 |
| 3. | Determinaciones conceptuales: | |
| | a) concepto teórico y práctico de la capacitación | 38 |
| | b) concepto teórico práctico del adiestramiento | 45 |

CAPITULO II. La Organización de la Capacitación y el Adiestramiento como Beneficio Social.

- | | | |
|-----|--|----|
| 1. | Estructuras de organización de la capacitación y el adiestramiento en algunos regimenes del mundo. | 48 |
| 1.1 | Su mecanismo colectivo en la organización de México. | 57 |
| 2. | Marco jurídico normativo de la capacitación y el adiestramiento en el Derecho Positivo Mexicano: | |
| | a) entorno constitucional | 61 |
| | b) disposiciones reglamentarias | 64 |

CAPITULO III.- Espectros de Crecimiento Social para los Económicamente activos como consecuencia de los Procesos de Capacitación y Adiestramiento.

1.	Los derechos de preferencia	66
1.1	Los derechos de antigüedad	74
1.2	Los derechos de ascenso	81
2.	Sistemas legal y contractuales que reglamentan los derechos escalafonarios, con beneficio económico y social ómico y social	85
3.	El estímulo para los económicamente activos en todos los niveles de la organización	90
4.	Cómo vincular el proceso de capacitación y adiestramiento a los movimientos escalafonarios y de ascenso con un beneficio socioeconómico.	95

CAPITULO IV.- La Seguridad que Brinda la Capacitación y el Adiestramiento.

1.	Salvaguardando la vida en los riesgos de trabajo	100
1.1	La forma en que reditúa en el aumento de la producción en beneficio de la sociedad.	109
1.2	En el control de calidad	114
1.3	El compromiso personal, colectivo y social en la vanguardia de la transferencia de tecnología	119

CAPITULO V.- Conclusiones. 123

INTRODUCCION

Este trabajo no es más que un intento por ilustrar la magnitud y dimensiones de lo que en el desarrollo y desenvolvimiento de la humanidad, ha representado el fenómeno de la capacitación y el adiestramiento, así como de las grandes lagunas que presenta la Historia, para comprobar que pese a ello, siempre existió la transmisión del conocimiento y su aprendizaje.

En todos los tiempos y a lo largo de su evolución el hombre y su comunidad han atravesado por distintos estadios de desarrollo. Al abandonar su carácter nómada, los individuos se agruparon en incipientes comunidades que formaron pueblos, con una estructura y una vida sedentaria; con la agricultura se produjo por primera vez dentro de la organización humana, la división del trabajo, así como el anhelo del bienestar social y una seguridad social.

Las manifestaciones del ingenio humano han comprobado que existía el conocimiento y precarias formas de aprendizaje y enseñanza que también se podrían calificar como ritos o ceremonias, lo que ahora llamamos cultura, siendo ésta antigua y remota y que, en nuestros tiempos se cuenta con vastos horizontes de aprendizaje, en cuyo caso se podría equiparar a la educación y la enseñanza.

La manifestación y transmisión de ideas, sentimientos, deseos y experiencias en todas y cada una de las acciones del ser humano, son el origen de la cultura y la Historia.

La educación, la enseñanza, el aprendizaje, la capacitación y el adiestramiento forman parte del cúmulo de conocimientos que existen en el universo para ser aprovechados por el ser humano.

En épocas anteriores, los sentimientos, ideas y experiencias eran transmitidos de forma cotidiana, sin método, de padres a hijos y de generación en generación, por la autoridad de los padres de familia y el deber de obediencia a que los hijos estaban sometidos. El desarrollo de las familias, de los grupos de trabajo, de los gremios y de los pueblos dió origen a las sociedades y épocas, como la de oro, plata y cobre, en las que encontramos grandes avances, en las que se produjeron extraordinarios virtuosos. La fama y reputación de los grandes "MAESTROS", los jefes de talleres, inventores, artesanos y aprendices, trajo consigo una división de las ciencias y las artes, así como de los especialistas e inventores que las crearon o promovieron.

Se dividen las ciencias y cada una engendra sus propias especialidades; las artes se separan de las artesanías, al igual que los profesionales de los técnicos calificados y estos de los obreros, originándose las divisiones sociales, económicas y culturales.

La forma cotidiana con la que transmitían las experiencias y el conocimiento no era de fácil acceso, pues se perdía mucha información al pasar ésta de boca en boca; así cada vez que se enseñaba a alguien se perdía información y el trasmisor le agregaba

muchas cosas que no eran ciertas, con lo que el conocimiento transmitido frecuentemente se tergiversaba.

Si alguien quería aprender, era necesario encontrar un maestro o un taller de aprendices o un artesano, pero éstos no podían tener muchos aprendices, por lo que el acceso se producía por medio de recomendaciones. La difusión de conocimientos se encontraba limitada. Posteriormente el conocimiento se transmitió por medio de papiros y de libros, sin embargo éstos eran manuscritos y sus costos eran elevados y por lo mismo difíciles de reproducir. La difusión de los libros no se hacía, pues únicamente los autores y los clérigos tenían acceso a ellos, o bien los que tenían poder económico y autoridad. El conocimiento se encontraba prácticamente confinado a los ministros del culto religioso.

La capacitación se desprende de la enseñanza transmitida por los maestros e inventores, si tomamos en cuenta que los primeros se dedican al cultivo de las artes y a la práctica de las artesanías, actividades que en la actualidad llevan a cabo los artistas y los obreros; los inventores, que actualmente vendrían a ser los profesionales, se constituyeron en especialistas de área y que merced al desarrollo de la capacitación, llegan a tener el grado de maestría o doctorado.

A la capacitación y al adiestramiento se les califica como proceso de enseñanza-aprendizaje, que impone esfuerzos y propicia logros que permiten al ser humano, sobre todo al que trabaja y

produce, contar con determinadas vivencias, con experiencias prácticas y otras de desarrollo profesional y lo convierte en experto de determinadas áreas del conocimiento, si se toma en consideración el principio ancestral de que la práctica hace al maestro; la capacitación profesional y el adiestramiento es además un instrumento para desarrollar las aptitudes y actitudes de los trabajadores, profesionales y obreros, de confianza o sindicalizados, para hacerlos más virtuosos, seguros de sus labores y competitivos en el medio de producción, controlando la calidad y seguridad de su trabajo y redituando de esta manera a la institución o empresa a la que prestan sus servicios como trabajadores y contribuyendo al desarrollo tecnológico de su país.

La capacitación y el adiestramiento incrementan en el trabajador la seguridad, en su persona como en sus conocimientos, por los conocimientos de la maquinaria y nuevas tecnología de su industria, contribuyendo así al fortalecimiento económico de la sociedad. Dicha confianza es reflejada en la institución donde se desempeña y tendrá el reconocimiento y el prestigio derivado de la capacitación y del adiestramiento adquiridos; el reconocimiento se dará por parte del patrón y de sus compañeros de trabajo, con los correspondientes incrementos salariales y ascensos, en forma interna a la institución o empresa y en forma externa teniendo valor curricular, siendo éste nacional o internacional.

En México la capacitación y el adiestramiento son términos que en ocasiones se utilizan como sinónimos, pero no es así en la

práctica; la enseñanza es reconocida por la Secretaría de Educación Pública, como educación, pero la capacitación sólo adquiere este rango cuando es producto del acuerdo de las instituciones o empresas con algun organismo autorizado por la Secretaría de Educación Pública, particularmente si son de especialización o de grado, tendrán un valor curricular ya que cuentan con un registro, ante las autoridades competentes. Sin embargo, en la mayoría de los casos a los trabajadores sólo se les otorga una constancia de asistencia, la cual no esta reconocida por la Secretaría de Educación Pública. De cualquier forma, para el trabajador la capacitación se reflejará en su situación económica y en su formación política representará una superación personal por el nivel de preparación dentro de su área de especialización, de esta forma se puede estar a la vanguardia en materia de información y tecnología, especialmente en lo que respecta a la teoría y avances del conocimiento de su área, de donde podemos citar la famosa frase de Issac Newton:

"TODOS ESTAMOS SENTADOS SOBRE HOMBROS DE GIGANTES"

La Ley nos menciona el principio de la igualdad para los iguales como fundamento de la justicia social y de ésta misma forma deben ser tratados todos los seres humanos, por lo tanto los trabajadores que desempeñen trabajos iguales deben tener percepciones salariales iguales, sólo así la capacitación y el adiestramiento cumplirían su objetivo, posibilitando la realización del individuo en forma sana y segura para el bienestar social.

El adiestramiento en nuestro país se ha extendido a los cuerpos

de la defensa y seguridad armada, para la paz, bienestar y seguridad nacional, habiéndose creado centros de enseñanza militar para desarrollar las destrezas y el vigor físico de los individuos. En otros países se encuentra comprendido dentro de las habilidades innatas del ser humano, al que se le entrena para desarrollarlo en tareas de desempeño prolongado y resistencia a presiones corporales internas y externas.

Actualmente se desarrolla a los individuos físicamente con filosofías que han llegado a formar escuelas, ahora estrategias, con enseñanzas sobre teorías y técnicas especializadas en la seguridad y control de las masas, se revolucionan así los mercados del intercambio de adiestramiento y de capacitación, creando profesionales competitivos.

En materia de capacitación y adiestramiento encontramos que estas figuras jurídicas están compuestas de usos y costumbres de cada época, llegando a ser la herramienta para los trabajadores y patrones y que se encuentra relacionada con diferentes ciencias, como la administración, la psicología industrial, la economía, la seguridad industrial, contaduría y otras más, ya que la organización de una empresa o industria de producción, tiene de alguna forma estipulada la división del trabajo para cada categoría y nivel.

Los lineamientos de las instituciones o empresas sujetan y limitan el tipo y forma de capacitación y adiestramiento a su base trabajadora y a sus mandos medios, así como a ejecutivos y

directivos; las condiciones de seguridad para las prácticas y los lugares salubres e higienicos para la impartición de cursos, de acuerdo a sus organigramas, plantillas y jerarquías de autoridad.

CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS

1. Algunas precisiones indispensables

Como en el origen del hombre, la fuente a la que nos podríamos referir es la teoría de la evolución, o bien mencionar la apreciación de la Biblia, donde Dios prohíbe a Adán y a Eva comer del fruto del conocimiento; entonces desde el comienzo de los tiempos se podría decir que existe el conocimiento, ya que nació con el hombre mismo.

"La Historia nos arroja inconclusas formas de enseñanza y de aprendizaje, como la educación familiar, la tradición de padres a hijos, las costumbres y los usos." ... (1).

Cada una de las ciencias y de las artes presentan sus propias características, teniendo sus propias fuentes, las cuales pueden ser: culturales, históricas, políticas, sociales e incluso económicas; éstas se presentan de acuerdo con el devenir de los tiempos y los intereses de los mismos.

"Una revisión de la Historia nos muestra que las enseñanzas evolucionan para llegar a lo que ahora conocemos como educación. Se aprende en todas las circunstancias y lugares, a través de múltiples

(1) GAGNE, Robert M. Principios Básicos del Aprendizaje y la Instrucción. Usos y Costumbres. Traduc. Díaz Cortés, Ed. Diana, México, 1975, pag. 16-17.

medios en cualquier etapa de nuestra vida."

...(2)

La cultura, la historia nos muestran al hombre en una narración de su desenvolvimiento evolutivo, primero con la teoría de Darwin su semejanza con el simio, en la que el hombre se transforma desde simio hasta llegar a ser el homo- erectus; ésta es ya en sí una transformación total para el desarrollo de su capacidad mental, sus habilidades psico-motrices, sus aptitudes, siendo éstas cognitivas o manuales, las que dan origen a las metas que desea alcanzar. "A través del medio ambiente el ser humano modifica su conducta de manera más o menos permanente, para crear primero la cultura, luego la Historia, manifestándose en folklore, plasmando después cada uno de estos aspectos hasta que con el tiempo los conoceremos con el nombre de método. Posteriormente la enseñanza de los usos se transforma en educación y ésta a su vez en capacitación y adiestramiento."

...(3).

Después, con el avance de la humanidad la sociedad impuso el método, que se fué transformando en educación. A su vez cada una de estas formas progresó para desarrollar jerarquías, teorías y escuelas, cada una con su doctrina filosófica, con el fin de mantener sus conocimientos a la vanguardia cada día. Las escuelas se preocuparon por mantener su desarrollo para que el hombre gozara del

(2) IBÁÑEZ ACEVEDO, Alejandro. Aprender Jugando. Dinámicas Viven-
ciales, t. I, Ed. Preludio, Segunda Edición, México,
1982, p. 278, 279.

(3) PACHECO, Patricia. GARCIA, Lidia. Taller de Objetivos de
Aprendizaje, Ed. IMP. Cd. Madero, México, 1988,
p. 18-20.

conocimiento, adquirido a través de la capacitación y del adiestramiento; porque todo el aprendizaje es una formación del individuo mismo.

“En las sociedades antiguas los hombres tenían asignadas tareas, (trabajos), de caza, de protección y salvaguarda de la comunidad, empezando por la protección de la integridad física, de la familia, posteriormente de ser cazadores fueron guerreros, ya que con el afán de conquista se tornaron bélicos; evolucionando para hacerse sedentarios con el principio de la agricultura, se asentaron en las márgenes de los ríos, donde se empiezan todos los ciclos evolutivos.” ... (4).

“Entonces ya estaban asignadas las faenas del hombre, en la mujer era procrear, cuidar y servir, a esto en la actualidad lo calificaríamos como educación; el trabajo en sí era, para el hombre proveer, para la mujer cuidar a la familia y el bienestar del hogar; actualmete el hombre ha llegado al conocimiento, a las aulas y no existe el profundo arraigo de querer que determinadas tareas, trabajos sean exclusivos de uno u otro sexo.” ... (5).

Las tareas de las faenas asignadas se transformaron en jornadas de trabajo, las cuales eran remuneradas, dieron origen a situaciones contractuales, que tienen como antecedente una relación de

(4) MONOD, Jacques. El Origen, Azar o Necesidad. Divulgación Científica. Traduc. Frances-Español, Ed. Tusquets, España, 1980, p. 169-170.

(5) IDEM. p. 161-162.

servidumbre, como se observa en el antiguo Imperio Romano, con los esclavos, los libertos que posteriormente la servidumbre con los Patricios.

Lo que en épocas pasadas era esclavo, sirviente sin remuneración, sujeto a un amo, era la explotación total de hombre por el hombre; ahora es empleado subordinado a un patrón, por un salario. La mujer ganó también su libertad para incursionar en otros medios, ya que el conocimiento se encontraba restringido para ella, lo mismo que el trabajo. "... en los contratos colectivos de trabajo se modifican las concepciones de empleado, trabajador profesional, obrero, trabajador de confianza y sindicalizados." ... (ó).

Esto estimuló el crecimiento del Derecho del Trabajo, permitió definir cada uno de sus elementos y estructuras jurídicas generales, así como también se dieron las pautas para el Derecho Social como una nueva rama de clasificación en el orden jurídico interno.

Ahora entre nuestros contemporáneos encontramos que muchas mujeres han incursionado en áreas profesionales exclusivas, rompiendo los tabues con la razón y el conocimiento.

La cultura nos muestra a través de una especie de narración o reseña el desenvolvimiento del hombre, de sus habilidades, siendo éstas cognoscitivas y artesanales, para plasmar al mismo tiempo en

(O DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición, Act. Urbano Farías, Ed. Porrúa, I. I, México, 1964, p. XXVIII.

cada uno de los aspectos de la enseñanza, uno de los usos a seguir, que posteriormente con el avance de la humanidad se transformó en método de educación y enseñanza para trabajadores (menores o adultos). A esta evolución la llamaron capacitación y adiestramiento, para que llegara a ser una herramienta de alto nivel de calidad, seguridad y competitividad.

El hombre lucha por un mejor medio de vida, en su trabajo, en sus tareas, jornadas, busca con afán desarrollar sus capacidades intelectuales, físicas, económicas y sociales, si el trabajador es preparado, culto, hábil en sus actitudes y aptitudes, tendrá mayores y mejores oportunidades es por medio de la capacitación y el adiestramiento que puede desarrollar, mejorar dichas aptitudes y actitudes.

..Las tareas de una jornada diaria de trabajo se transformaron y dieron origen al cambio contractual, avanzando cada uno de los tipos de contrato de trabajo, que arrancan de una relación de servidumbre, para pasar en un tránsito evolutivo al contrato individual de trabajo, de éste al contrato colectivo y por último al contrato Ley; en los contratos colectivos de trabajo, se modifican las formas o tipos de empleados; los de confianza y los que pertenecen al sindicato..

...(7).

Esto estimula el crecimiento del Derecho del Trabajo y da lugar

(7) DAVALOS BUSIO, Ruben. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1999, p. 08.

a la aparición del Derecho Social como una nueva clasificación. La relación de los trabajadores y patrones queda regulada por el Derecho del Trabajo, el cual proporciona un orden jurídico interno; el Derecho Social es el que salvaguarda el bienestar de la comunidad.

"La capacitación y el adiestramiento tienen objetivos fundamentales y especiales. Pretenden ser las herramientas útiles de los trabajadores para el desarrollo y bienestar humano, bienestar que se refleja dentro y fuera de sus medios de trabajo y producción, que abarca tanto el ámbito personal, familiar, el nacional e internacional."

...(B).

El sujeto de la capacitación y el adiestramiento es el trabajador, que se denomina capacitando o adiestrado. La capacitación se imparte a los trabajadores para que sean útiles y productivos en la empresa. Los beneficios de la capacitación reditan no tan solo al trabajador y al patrón, sino que también a los usuarios del producto, ya que la capacitación es un medio para mantener la calidad y seguridad de los productos.

Cada línea de producción tiene su propia ruta crítica de capacitación y de adiestramiento, que tiene como objetivo primordial el resolver las necesidades de actualización de los patrones, trabajadores dentro de su área; orientándolos y conduciéndolos en

(B)RUSSOMENO MOZART, Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, México, 1960.

forma profesional al desarrollo adecuado de sus actividades, donde la capacitación y el adiestramiento persiguen el encauzarlos para que llegen a ser calificados.

..Para la tarea de capacitar y adiestrar es indispensable conocer el tipo de trabajo que desarrolla el trabajador, reconocer todas y cada una de sus actividades en el desarrollo de las mismas. Así mismo deberán entenderse los procesos de ejecución de dichas actividades, los tiempos, la duración y riesgo que impliquen; así como las posibles fallas y los métodos que existan para ser controladas con algún tipo de factor de seguridad; así como la organización del trabajo para poder implementar los sistemas y métodos con los que se establecerá la instrucción de acuerdo a las políticas de la empresa o institución por capacitar o adiestrar... ..(9).

Los organismos e instituciones o empresas que imparten capacitación y adiestramiento se encuentran reguladas en la Ley, pudiendo ser estas públicas o privadas; además todas las situaciones jurídico laborales presentan en la relación contractual una referencia jurídica respecto a la capacitación o al adiestramiento, según sea el caso. La capacitación o adiestramiento puede ser previo al desarrollo de las actividades para las cuales fué contratado el trabajador o bien puede ser en el transcurso del mismo. La capacitación o el adiestramiento se imparte por personal

SECRETARIA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA. Guía Técnica para la Elaboración de Programas de Capacitación. Comité Nacional Mixto de Capacitación, México, 1961, p. 19.

especializado en áreas propias para el entrenamiento del personal; siendo la instrucción verbal o escrita, teórica o práctica en último caso aplicada en forma directa por el jefe inmediato.

Los trabajadores que reciben la enseñanza a través de métodos de educación para adultos, la pueden recibir dentro de su área de trabajo o por acuerdo del patrón con la comisión mixta de capacitación y adiestramiento en el lugar que se designe y en consecuencia con horarios dentro o fuera de su jornada laboral.

Los gastos ocasionados por concepto de la capacitación o el adiestramiento son inversiones a corto, mediano y largo plazo por parte del patrón, en beneficio tanto del mismo patrón como del trabajador, sus efectos se hacen sentir al momento alcanzando a ambos. En algunos momentos los trabajadores y los patrones o sus representantes se convierten en capacitandos o adiestrados en sus respectivas actividades, áreas y tareas y posteriormente ellos mismos pueden transformarse en capacitadores o adiestradores de sus compañeros de trabajo, por lo que es importante que la capacitación también sea impartida a ejecutivos y mandos medios, profesionales, obreros, artesanos de todas las instituciones del país; ya que teniendo una base trabajadora capacitada o adiestrada y bien calificada junto con sus directivos, la hace más competitiva y con el valor curricular de la capacitación ó adiestramiento, cuenta dicha base trabajadora con más oportunidades de progresar, no sólo en su empresa, sino fuera de esta, tanto a nivel nacional como internacional.

La instrucción de la capacitación y del adiestramiento se ha utilizado en todos los tiempos y medios posibles, aplicándola tanto por medio de programas físicos ó mentales, según sea el grado intelectual del individuo o receptor (trabajador) y ajustándose también a la configuración formal de la educación, a la estructura orgánica del individuo, de la sociedad y a la idiosincracia del país.

Dentro de las investigaciones del quehacer humano se ha encontrado que no se utiliza la totalidad de la capacidad cerebral. Con lo que la ciencia ha podido comprobar acerca del funcionamiento del cerebro humano, se hacen cálculos para saber los porcentajes de la capacidad intelectual de los sujetos, a través de exámenes de capacidad y de habilidad. "Es por ello que para la contratación de personal en el desempeño de sus actividades, se hacen necesarios los exámenes de prerrequisito o también llamados de ingreso, análogamente a lo que se hace en las escuelas, que aplican los exámenes de admisión para asegurarse que el candidato cumpla con los requisitos necesarios para la inscripción en el plantel; esto se toma como una medida para controlar el nivel del receptor de la enseñanza y comprobar la calidad de esta, lo mismo que el nivel de la institución."

...(10).

Para que exista una estrecha vinculación entre el individuo que se forma en una escuela y la capacitación profesional de la relación

(10) BECERRIL STA CRUZ, María. La Necesidad de Vinculación y Formación de la Capacitación en el Sector Público Laboral. UNAM, Fac. Psicología, México, 1984, p. 40-42.

laboral, es indispensable un programa donde las empresas e instituciones privadas, de gobierno se comprometan a desarrollar proyectos conjuntos de investigación y desarrollo, de participación económica y social, en beneficio de los participantes, de los receptores del producto, bien o servicio. "Estos esquemas deben satisfacer las necesidades no sólo naturales o instintivas, sino también proporcionar satisfactores concientes y subconcientes, para generar interrelaciones estables y cordiales." ... (11).

Para recibir la capacitación y el adiestramiento se presentan grandes dificultades por resolver para los trabajadores que no se ven favorecidos por el patrón, en que sean enviados a capacitarse o adiestrarse. Encontramos que la capacitación es una obligación Constitucional regulada en el artículo 123 fracción XIII y en la Ley Reglamentaria.

Para que el patrón cumpla con su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en casi todas las empresas e instituciones, ésta es impartida en forma interna con personal de la misma institución, así también se abaten costos y se incrementan los cursos a la base trabajadora. El personal que los imparte, que es una minoría, tendrá oportunidad de prepararse en forma externa, nacional o internacional." (12).

(11) IDEM. p. 42-44.

(12) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Glosario de Teorías de la Capacitación y el Adiestramiento. Ed. Vargas. No. 2, México, 1980. p. 220-222.

El aprendizaje es un cambio relativamente permanente del comportamiento, que ocurre como resultado de la experiencia o del estudio. "Así es como la enseñanza para adultos, con o sin preparación académica, rige sus elementos para la guía de las tareas del trabajador, procurando un desarrollo integral entre la enseñanza y la experiencia, para posteriormente evaluar al participante..."

...(13).

"Cada programa de capacitación debe contar con un desarrollo óptimo, el cual debe describirse al detalle, teniendo un objetivo principal y uno o varios parciales, debe también manifestar los alcances cualitativos y cuantitativos, las dinámicas dialécticas y didácticas, los materiales de apoyo, así como los sistemas de evaluación manual e intelectual, la medición de la toma de decisiones por medio de la experiencia y la conducción a buen término de la capacitación y del adiestramiento del participante."

...(14).

(13) COLEGIO DE GRADUADOS DE ALTA DIRECCION A.C. El Trabajo y la Excelencia. El Libro de los Valores, Ed. Alce Blanco, México, 1989, p. 22-23.

(14) IDEM. p. 24-25.

2. Presencia de la capacitación y el adiestramiento en la evolución del hombre en el mundo

"El antecedente más remoto de la capacitación o el adiestramiento en el mundo lo encontramos en la LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM, por el cual el locator (trabajador) se obligaba a proporcionar a un patrón (conductor), sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero. Su fuente el derecho romano, como una configuración de servicios personales." ... (15).

En el Código Napoleónico se reglamentó la Locatio conductio operarum, bajo el rubro de arrendamiento doméstico de obreros, ya que era una forma de explotación inhumana, no cabía la posibilidad de mejorar, pocas veces se capacitaba o adiestraba a trabajadores domésticos.

La narración del pasado nos muestra las relaciones laborales en forma sucinta, sin que exista una relación jurídica formal, ésta es entre maestros de talleres, maestros y aprendices, gremios e inclusive comerciantes, que se daban en forma espontánea, lo que ocasionaba que el patrón se comportara en forma visceral, llegando a ser violenta la relación por ambas partes.

(15) FLORIS MARCADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. Como Introducción a la Cultura Jurídica Contemporánea, Décimaquinta Edición, Ed. Esfinge, México 1982, p. 411.

En Francia , después de la revolución de 1848 tuvo su mayor auge el contrato de aprendizaje, así llamado por que no se manejaba el concepto de capacitación o de adiestramiento; dicho contrato era requisito indispensable en 1851 para poder entrar a las corporaciones de trabajo. Posteriormente en 1928 fuera substituido como una disposición aislada, no siendo obligatoria.

“Cuando hace su aparición la máquina de vapor, en Inglaterra, muchos trabajadores sufren a causa del desempleo, ya que la máquina substituiría a la mano del hombre; los individuos se empezaron a reunir en oficios, los que evolucionaron en gremios, para tratar de evitar que la máquina los desplazara, pero los intentos fueron vanos, no se podía cambiar el momento evolutivo dentro de las empresas del país.”

...(16).

“La creciente angustia y desesperación de los trabajadores despedidos sumada a la competencia insana que se presentaba en los trabajos domésticos de algunas fábricas hacen que quede prohibida la explotación tecnológica en 1825, pero esto no era la solución pues se provocó un choque entre los inventores y los dueños de las fábricas, ya que se justificaba plenamente que el inventor con la máquina mejorara la producción y calidad del producto, bien o servicio que se prestaría al usuario...”

...(17).

(16) FOHLE, Claude. BEDARIDA, François. Historia de las Revolucio-
nes, Revolución Industrial, Colec. t. I, Ed. Orijalbo,
España, 1968, p. 111-112.

(17) IDEM. p 127-128

Con los aparatos mecánicos y la máquina de vapor, surgió, en Inglaterra, la capacitación y el adiestramiento en forma evidente, que no fueron establecidos jurídicamente, ya que imperaba una situación absolutista y totalitaria en las relaciones de trabajadores y patrones. Inglaterra alcanzó el liderazgo y el monopolio de la revolución industrial. Con un mayor número de relaciones de trabajo de parte de las empresas, surgen las primeras consideraciones a las necesidades humanas de los trabajadores, de esta forma se dió el inicio a los pensamientos de bienestar social.

El trabajador como ente individual tuvo que transformarse en la sociedad como un ente colectivo, con esta transformación se vió obligado a intervenir en los procesos de producción y distribución. "Desde 1914 los Estados de los imperios centrales de Europa proponen la protección de los trabajadores a través de una carta internacional de trabajo, creándose el organismo llamado Organización Internacional del Trabajo, en Versalles, en 1919. México ya se había anticipado." ... (18).

"...la lucha de clases había durado un siglo, de acuerdo al Tratado de Versalles, desde los años de la edad heroica y fue ahí, donde en el palacio del Rey Sol, surgió un ordenamiento jurídico, que sería el instrumento para dar garantías y tratos humanitarios a los trabajadores." ... (19).

(18) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición, Ed. Porrúa, t. I, México, 1982, p. 27.

(19) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Derecho y Seguridad Social, revista No. 02, Año 1972, P. 42.

"El Derecho del Trabajo y la Sociología en el mundo, son aquellos que se preocupan por las actividades de los hombres, de los pueblos y países, cualquiera que sea su origen, nacionalidad raza o doctrina política."
...(20).

El Derecho Internacional del Trabajo cuenta con dos partes, la esencial y las normas creadas por convenios o tratados, entre las que encontramos:

- 1.-La declaración de derechos sociales del tratado de Versalles (declaraciones universales de los derechos del trabajo).
- 2.-La carta de las Naciones Unidas donde se manifiesta: Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso, desarrollo económico y social.

En esta carta la capacitación y el adiestramiento se manifiestan entre líneas, con el espíritu de la ley, elevando el nivel de vida; se podría interpretar como a trabajos iguales salarios iguales, bien remunerados para que el hombre viva con dignidad. El trabajo permanente es la garantía de estabilidad, preferencia y antigüedad, que en los próximos capítulos trataremos. El progreso y desarrollo económico y social manifiestan la evolución intelectual y laboral de los trabajadores en sus ascensos, a mayor conocimiento y capacidad mayores serán las responsabilidades y los salarios.

(20) CARPIBO, Jorge. MADRAZO, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Segunda Edición, Ed. Porrúa, México, 1967, p. 2990-2991.

3.-La declaración de Filadelfia, en su capítulo trece, en los incisos B, F e I dice: B) "El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permitan desarrollar sus habilidades y sus conocimientos; F) Una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores; I) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional."

4.-La declaración univesal de los derechos del hombre pugna por el bienestar social.

Cada Estado cuenta con su propia forma de capacitación y adiestramiento, pudiendo ser sus entidades públicas o privadas, o bien reconociéndolas con otras denominaciones.

Así la capacitación y el adiestramiento se apegan al régimen, conforme lo disponga la Norma Jurídica Máxima de cada Estado, que en algunos países puede ser: La Constitución, La Ley, Decretos, Compendios, Tratados etc. En México es La Constitución como norma suprema y como ley especializada es la Ley Federal del Trabajo.

Daniel Antokoletz nos dice que el Derecho del Trabajo es un conjunto de principios doctrinarios, positivos, de corte nacional e internacional, poniendo de manifiesto la venta de la fuerza de trabajo, mental o física, con respecto a la distribución de riquezas y al capital; entre más capaz sea el trabajador su conocimiento se cotizará más alto.

Segun la Sociología jurídica de Podgorecki la conducta humana

es una fórmula que se verifica en las relaciones internas o externas de los hombres con un efecto en la sociedad. Analizando esta definición en el ámbito laboral, se puede observar que:

Son las acciones de los trabajadores las establecen las causas, los hechos y circunstancias que producen efecto en la sociedad, verificándose las relaciones de interdependencia entre los factores de derecho y los factores de la vida social.

El maestro Trueba Urbina nos decía que las relaciones laborales están regidas por un conjunto de principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializando su vida humana.

El maestro Armando Gómez Montero en su definición de Derecho del Trabajo toca los aspectos fundamentales del bienestar social en las relaciones laborales, que son la justicia, la igualdad, la dignidad y el asegurar un nivel de vida decoroso para el trabajador, diciendo: El Derecho del Trabajo es un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales individuales o colectivas, derivadas de la prestación libre de un trabajo ejecutado por cuenta ajena, y cuya finalidad básica consiste en alcanzar la justicia social a través del equilibrio entre el trabajo y el capital.

Si la capacitación o adiestramiento se impartieran y se aceptaran por conciencia de las partes sujetas a la relación

laboral, el desempeño de los trabajadores y el aprovechamiento de los recursos de parte del patrón llegarían a un mejor control de la seguridad y de la calidad, para beneficio de la sociedad.

De esta manera se podría lograr uno de los fines para los que fue creado el Derecho : la igualdad del hombre y en particular el derecho aplicado a la relación laboral, que pretende, la dignidad de un trabajo para todos los hombres. "El hombre ya no tendría entonces que explotar al hombre, como se ha visto en todos los tiempos, (la explotación del hombre por el hombre)." ... (21).

El proceso de capacitación o adiestramiento se apoya en métodos de enseñanza para adultos, que se encuentran estrechamente vinculados con los medios de trabajo, para hacer éste digno, así como lo expresa la Constitución en muchos lugares del mundo.

"Los costos de la capacitación y del adiestramiento en cada país del mundo se encuentran sujetos a la oferta y la demanda, a los intercambios culturales, a contratos, convenios y tratados de transferencia de tecnologías, desarrollos de investigación, a acuerdos internacionales e incluso a becas, otorgadas por los gobiernos en forma interna y externa; así como proyectos de investigación y cooperación múltiple entre los trabajadores de las

(21) RUSSEAU, Juan J. El Contrato Social. Ed. Porrúa, Colec. Sepan Cuantos, México, 1980, p 78.

En todo el mundo el primer contacto del hombre con el conocimiento es aprendizaje, en todos los tiempos, desde el más remoto hasta la actualidad, la educación, la capacitación y el adiestramiento arrancan desde el origen del hombre, con la enseñanza desde la concepción (así lo manifiestan los estudiosos de esta materia), ya que desde la gestación las primeras enseñanzas ocurren en forma genética, como serían los instintos de conservación y supervivencia, así como el aprendizaje que le llega al feto en el transcurso de la gestación, por ejemplo, lo que la progenitora hace para que el pequeño ser reciba como antena esas actividades y actitudes de la vida diaria.

"Dentro de la enseñanza se encuentra la percepción de los sentidos, aún cuando el ser humano se encuentre en el útero alcanza a captar el medio ambiente que lo rodea, con el nacimiento el individuo capta la información de manera más directa a través de sus sentidos, siendo este un aprendizaje sensorial; cada método de enseñanza se fundamenta en reconocer al tipo de receptor, es decir si este es visual, auditivo o sinestésico." ... (23).

Con el tiempo evoluciona, desarrolla sus sentidos descubriendo

(22) UECA, S. Teoría del Adiestramiento y la Capacitación para Trabajadores. Revista No. 2, Impreso Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1980, p. 78.

(23) DE BONNO, E. Six Thinking Hats. Ed. Penguin Books, England. 1980. p 18.

su alrededor; el primero es el olfato que es como reconoce a sus progenitores, hasta que por último se vale por sí mismo y empieza a tomar decisiones de lo que desea aprender, estudiar y conocer, aplicando su creatividad en cada una de sus necesidades individuales y sociales.

La asimilación cognoscitiva, que se hace a través de los sentidos, es instintiva para niños y adultos, no se requiere de coeficiente intelectual, ni académico, pues la tienen todos los seres humanos desde el nacimiento y se pierde solo con la muerte.

“Dentro de la psicología encontramos las teorías laborales de seguridad industrial, que existen en los procesos de enseñanza para adultos; ya que los adultos por generalidad sólo ocupan los sentidos de la vista y el oído para aprender, en algunas ocasiones únicamente uno de los dos, invariablemente escuchan la tarea a realizar en su trabajo, sin observarla, la observan sin escuchar y pocos por estadísticas comprobadas escuchan y observan al mismo tiempo para aprender; sólo cuando se les entrena a través de un método de capacitación y de adiestramiento llegan a escuchar y a observar e incluso a aprender escuchando su propia pronunciación.” ..(24).

En 1870 y 1884 en México la regulación laboral se daba por los medios con los que contaba el código civil, pero ésta legislación no llegaba a la regulación y reglamentación de un contrato de trabajo,

(24) SKYNER, J. Sistemas de Aprendizaje para Adultos. USA, Facultad de Psicología, 1966, p. 78-79.

lo manejaba como contrato de arrendamiento de servicios, considerándolo como servicios por jornal, llegando a desprenderse de él los llamados contratos de aprendizaje y contratos por hospedaje.

Los contratos de aprendizaje y de hospedaje se dieron en todo el mundo, dentro de los talleres, gremios y organizaciones de trabajo. Con frecuencia estos contratos no daban el resultado esperado para el aprendiz y para el patrón, reflejándose en producto, ya que se encontraba deficiente el trabajador en sus conocimientos y habilidades, esto daba pie a que fuera explotado por el patrón y el producto estuviera falto de calidad.

Ocurre con demasiada frecuencia que se adquiere la costumbre de tratar a los aprendices como si estuvieran de mandaderos, sus comparecencias en las áreas de trabajo son tan pocas que al no tener un puesto o una actividad determinada, se acostumbran a vagabundear y perder el tiempo, hábito que les deja un taller. ... (25).

Una vez terminado el período de aprendizaje, el aprendiz no sabe hacer nada por sí sólo y en todas las ocasiones tiene que volver a empezar, volviendo a aprender o sobre la marcha del trabajo el cual no le va a ser bien remunerado, por que está bien claro que se le limitará el salario, así como la realización de las tareas, que serán las más sencillas y que será obvio que el patrón abusará de un trabajador mal preparado.

(25) FOHE, Claude. BEDARIDAS, François. Historia General del Trabajo, Era de las Revoluciones, Ed. Orijalbo, España, 1908, p. 70.

"En México la norma suprema es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para referirse a los asuntos laborales está La Ley Federal del Trabajo, que se encuentra subordinada a la Constitución, ya que favorece a los trabajadores en sus garantías sociales e individuales." ... (26).

..."en nuestro sistema Constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social, en forma permanente, para actualizarse dentro de cualquier proceso tecnológico, o aparato mecánico, que la ciencia perfecciona, para que el individuo mejore económica y socialmente dentro de su país." (27).

"Cada ruta de producción tiene en la capacitación y en el adiestramiento alternativas aplicables al desarrollo del individuo mismo, con un objetivo específico, que es el de la capacitación que orienta a los trabajadores y profesionales, el adiestramiento por su parte persigue guiar y encaminar a los obreros, artesanos para llegar a ser calificados en cada una de sus áreas en el manejo de sus propias habilidades, con sus herramientas de trabajo evitando riesgos, no engendrados por la misma actividad." ... (28).

(26) GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigesimoquinta Edición, Ed. Porrúa, México, 1984, p. 85.

(27) CARPIZO, Jorge. MADRAZO, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas, Segunda Edición, Ed. Porrúa, México, 1987, p. 404-405.

(28) COLUNGA ANGELES, J. Alternativas Aplicables de Capacitación y Adiestramiento al Personal del Servicio del Estado. UNAM, Fac. Contaduría, México, 1978, p. 04.

"Para cada tarea laboral es indispensable sistematizar las necesidades de cada institución o empresa de producción, reconocer todas las actividades y las fallas de estas actividades, distinguiendo las humanas de las mecánico-industriales, para organizar la instrucción de los trabajadores en cursos de capacitación o de adiestramiento en cada sección o Área específica de trabajo de la institución o empresa." ... (29).

Los establecimientos que dan capacitación o adiestramiento, autorizados por ley, públicos o privados, son contratados por las instituciones o empresas de producción que no cuentan dentro de su misma organización con un departamento para capacitar o adiestrar a su base trabajadora. Los trabajadores pueden recibir la enseñanza, dentro o fuera de su institución, en su sede, o centro de trabajo.

La institución o empresa de producción de bienes o servicios debe contar con presupuesto autorizado para capacitar a su base trabajadora, pues esto es requisito de Ley, por que en México así se cumple lo que dice la Constitución, que es para el bienestar y desarrollo de los trabajadores; si la empresa es privada o concesionada la organización de la capacitación y del adiestramiento se encontrará contemplada dentro del patrimonio de la misma y será supervisada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Del mismo modo recibirán capacitación o adiestramiento todas aquellas personas que se encuentren afiliadas a instituciones que son del Gobierno Federal o Local y aquellas que se encuentren subsidiadas en todo el país, como son el Instituto de Seguridad y Servicio Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) o el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Dentro de las actividades del ISSSTE y del IMSS encontramos la atención para el desarrollo mental y físico de los hijos de los trabajadores y de los trabajadores mismos, en actividades culturales y deportivas, independientemente de la capacitación interna de la institución a su personal, como son cursos, congresos, becas, etc. El desarrollo de la capacitación o del adiestramiento empieza desde enseñar medidas antisépticas y primeros auxilios hasta especialidades impartidas por esta institución.

El Instituto Mexicano de Seguridad Social fue creado por iniciativa de Ley del Sr. Presidente Lic. Manuel Avila Camacho, solicitado al C.Lic. Ignacio García Tellez, él que tenía conocimientos en materia laboral y seguridad social.

El 2 de Junio de 1941 se creó la comisión técnica redactora para la Ley del IMSS, con representantes de trabajadores, patrones y el Estado, y en 1942 se presentó la iniciativa de Ley que originalmente se definía como:

"SISTEMA DESTINADO A PROTEGER LA ECONOMIA DE LOS TRABAJADORES Y A COMPLEMENTAR SU SALARIO CON EL FIN DE MEJORAR SU NIVEL DE VIDA."

...(30).

Lo que podríamos equiparar con el esfuerzo de evitar accidentes de trabajo, capacitar y adiestrar para percibir un mejor salario.

"En cualquier parte del mundo, si se capacita al trabajador, se le creará también una conciencia de servicio y los beneficios de su trabajo reeditarán en su economía, en su empresa y en el progreso de su país."

...(31).

Dentro de la evolución humana encontramos que el ser humano durante su existencia puede llegar a recibir, almacenar y procesar en su cerebro más de cien millones de datos de información y se cree que el total es mucho más elevado. Pero ocurre que el cerebro humano debe ejercitarse como cualquier músculo, aún cuando el cerebro se sabe que no es un músculo. Otro elemento con el que cuenta el individuo como herramienta para lograr un aprendizaje es la memoria y ésta se debe aplicar y forzar para que adquiera más capacidad, dando como resultado una capacidad de recuerdo óptima, que se ejercita con procesos de capacitación y adiestramiento.

(30) IMSS. Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social. Impreso por Talleres del IMSS, t. I, México, 1968, p. 52.

(31) CARPIZO, Jorge. MADRAZO, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Segunda Edición, Ed. Porrúa, México, 1967, p. 406.

"Entonces entenderemos que cada día el hombre, como el conocimiento y la ciencia también evoluciona, ya que el hombre siempre está aprendiendo, capacitándose y adiestrándose de una forma directa o indirecta, por que el instinto de cambio cada día lo hace contar con nuevas y variadas experiencias, que en la mayoría de los casos le sirven para superarse." ... (32).

En Alemania los tratadistas de la capacitación y del adiestramiento se enfocan a la formación educativa, escolar y profesional del individuo que proporcionará un producto a la sociedad, con beneficio para el individuo como trabajador y para el país como crecimiento social y económico.

El derecho Austriaco y el Alemán a través de la regulación de pequeñas industrias y corporaciones en la cámara de comercio, legislaron el contrato de aprendizaje, proporcionando el medio para el desarrollo social, manteniéndose éste hasta la segunda guerra mundial, existiendo en Alemania escuelas de técnicos especializados, en las que se hacía concurrir la inducción de la capacitación y el adiestramiento con el conocimiento teórico y práctico.

Segun Max Weber los efectos de la conducta impactan al desarrollo para de manera casual explicarlos en sus efectos demográficos, religiosos, económicos, sociales y políticos.

(32) GRASSE P, Piero. La Evolución del Hombre. Ese Dios en Miniatura. Revista Muy Interesante. Segunda Edición, Ed. Orbis, España, 1965, p. 29-30.

"El método de enseñanza dá la pauta para la forma de estudio y aprendizaje de los trabajadores y proporciona las nuevas formas de orientar las experiencias de éstos, que se presentan cotidianamente, para llegar a expresar claramente los conocimientos, las ideas, emociones y sentimientos de dichos trabajadores hasta lograr una inducción en el grupo de trabajo, captando uniformemente las instrucciones de trabajo, comprobando las técnicas, teorías y métodos aplicados en cada hipótesis a los trabajadores sometidos a prueba objeto de los análisis." ... (33).

En el mundo, los tratadistas de la capacitación y del adiestramiento han dado muy variadas opiniones, ya que por la idiosincrasia de cada sociedad, las teorías pueden llegar a ser extremadamente radicales; encontramos teorías donde el trabajador puede desquitar sus resentimientos de trabajo y personales en contra de un muñeco de plástico con la imagen del jefe; las teorías donde se aplican métodos subliminales de control de trabajadores en pequeños y grandes grupos; las materialistas donde al trabajador hay que proporcionarle lo mejor para así poderles exigir lo máximo en cuanto a su capacidad mental, física, así como su tiempo.

(33) SKYNER, J. Sistemas de Aprendizaje para Adultos. USA. Fac. Psicología, 1966, P. 104-105.

2.1 Orígenes y evolución de estas instituciones en beneficio del ser humano y de México.

El punto de partida en el ámbito nacional fué el malestar y las inquietudes de los hombres, ya que se ejercía una explotación despiadada de unos sobre otros.

En México la regulación de los gremios de la Colonia se ejercía a través de las leyes de Indias, las Ordenanzas de Alcalá, las Recopilaciones y los Estatutos del Imperio, que como buenas leyes superiores trataban de impedir la explotación del indígena.

La regulación era precaria con los códigos civiles de 1857, 1870 y 1884, la prestación de servicios tal como la conocían era de forma personal, sin reglamentación, no existiendo contratos de trabajo, sino que era el arrendamiento de persona lo que fue denigrante.

Entre los constituyentes se hicieron varios planes como el de Ayutla, Querétaro San Luis y el plan de Guadalupe, de donde se desprende la Constitución de 1917, para otorgar beneficios sociales.

El Derecho del trabajo dejó de ser una norma fría, la Revolución Social Mexicana aplica la fórmula, en las relaciones externas de los hombres, se convirtió en la manifestación de las necesidades y los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía; creándose por los jefes

constituyentes este derecho, el 8 de Agosto en la Convención de Aguascalientes.

Como marco normativo de la enseñanza, capacitación y adiestramiento, podemos mencionar:

LA CONSTITUCION DE 1857.

LA CONSTITUCION DE 1917.

ANTECEDENTES DEL ARTICULO 27.

ANTECEDENTES DEL CONSTITUYENTE DE QUERETARO, COMO FUENTE DEL ARTICULO 123.

ARTICULO 123.

ARTICULO 123 FRACCION XII EN MATERIA DE CAPACITACION.

MODIFICACIONES AL ARTICULO 123 FRACCION XIII EN ENERO DE 1978.

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

LA DESAPARICION DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

EL ARTICULO 132, FRACCION XV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR.

EL ARTICULO 132 EN SU FRACCION XXVIII.

EL ARTICULO 3 CONSTITUCIONAL SOBRE EDUCACION BASICA OBLIGATORIA Y GRATUITA.

EL ARTICULO 25 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SUS FRACCIONES VII, VIII.

EL ARTICULO 391 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SUS FRACCIONES VII, VIII.

EL ARTICULO 153 DE LA LEY FERERAL DEL TRABAJO CON TODAS SUS
FRACCIONES.. ... (34).

Sin duda constituyen un valioso instrumento para enfocar con mayor precisión las manifestaciones jurídicas de la voluntad del Estado, como consecuencia de la observación diaria y práctica de la aplicación de las legislaciones, de la problemática que encierra la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores en México.

"En octubre 16 de 1855 se convoca al constituyente con la finalidad de crear una Constitución, la que fue aprobada el 5 de febrero de 1857, donde el diputado Ignacio Ramírez alcanzó a prever los problemas que afrontaban los trabajadores, definiendo las garantías sociales para la organización política de un sistema de representación popular con sistemas de educación laica para el desarrollo educativo, económico y social del país." ... (35).

En el constituyente de 1917, en la Carta Magna se medita sobre el tipo de capacitación, de acuerdo a las facultades del ser humano y de su desarrollo armónico dentro de la colectividad.

El artículo 3 Constitucional tiene un contenido que imprime la voluntad del legislador de que la educación básica sea obligatoria y gratuita, pero con el art. 123 se amplían las garantías en ejercicio de los derechos de los trabajadores respecto al aprendizaje y

(34) CONGRESO DE LA UNION. Diario de Debates de la Camara. Jurisprudencia, Sumario, Ed. Talleres de la Secretaría de Gobernación, México, S/F. p. 15-17.

(35) IDEM, p. 8-10.

alfabetización de los obreros.

La capacitación y el adiestramiento en México no cuentan con una separación específica, inclusive se utiliza la palabra indistintamente, lo que en ocasiones hace caer en tropiezos, por que jurídicamente no existe separación regulada para cada una de estas formas, siendo éstas capacitación y/o adiestramiento.

La costumbre ha hecho en algunas ocasiones que se hagan ciertas diferencias entre las cuales encontramos que la capacitación se le dá unicamente a los trabajadores y el adiestramiento a las fuerzas armadas de Defensa Nacional. Si se remite uno a textos destinados a la milicia, Código Militar, Adiestramiento de las armas, Reglamentos de entrenamiento, Respeto a los superiores, Manual del buen soldado, etc., encontramos la costumbre en el uso de la palabra adiestramiento.

"Si se busca la capacitación y el adiestramiento en alguna institución o empresa de producción de bienes o servicios, pública o privada, encontraremos que por sus usos y costumbres en cada una de éstas las diferencias entre capacitación y adiestramiento, son que la capacitación es a nivel profesional (titulado), con una relación laboral de confianza, sindicalizado, de base o eventual y que el adiestramiento es para los profesionales NO titulados (pasantes), o los técnicos especializados, obreros, artesanos, de confianza y

La preparación de la base trabajadora en las áreas especializadas de producción es muy costosa, pero se compensa dicho costo con un aumento en la seguridad y calidad.

Dentro de los antecedentes que podemos mencionar del artículo 123, atañiéndonos a nosotros, el propósito del legislador de establecer en las empresas la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento, teniendo el derecho a elevar el nivel de vida, la productividad y la economía de acuerdo a los programas establecidos por el gobierno, encontramos: Legislaciones de Jalisco, Veracruz de 1914, Ley Agustín Millán del 6 de octubre de 1915 y la de Coahuila de 27 de octubre de 1916.

Encontramos que en cada rama específica de producción se cuenta con sus propias fuentes históricas y de desarrollo, ejemplo de esto son Petroleos Mexicanos e Instituto Mexicano del Petróleo, sus antecedentes son:

1.-Reales Ordenanzas para la Minería de la Nueva y España, Publicadas por Carlos III, Rey de España, en Aranjuez, el 20 de mayo de 1783.

2.-Decreto que Reglamenta el Laboreo de las Sustancias que no son metales. Publicado por el Emperador Maximiliano de Austria el 6 de julio de 1865.

BO SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Guillermo Soza Flores, Segunda Edición, Ed. Trillas, México, 1991, p. 20-21.

3.-Código de Minas de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 22 de noviembre de 1884.

4.-La Ley Minera de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 4 de junio de 1892.

5.-Ley del Petróleo de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 24 de diciembre de 1901.

6.-Proyecto de Ley del Petróleo, elaborado por los Señores Licenciados Elizaga e Ibarra y el Ingeniero Fernández Guerra el 1 de marzo de 1905.

7.-Discusión en el seno de la Academia de Legislación y Jurisprudencia, emitiendo sus votos razonados durante las sesiones celebradas en julio, agosto y septiembre de 1905.

8.-Ley Minera de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 25 de noviembre de 1909.

9.-Decreto y Reglamento para el Cobro del Impuesto Sobre Petróleo Crudo, publicados el 3 y 24 de junio de 1912.

10.-Artículo 27 Constitucional, texto y discusión del Constituyente de Querétaro, 1916 y 17.

11.-Acuerdo relativo a las bases para Otorgar Concesiones para explotar el Petróleo, marzo de 1920.

12.-Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia Sobre Aplicaciones del Artículo 27 Constitucional sobre las primeras reclamaciones de las compañías petroleras.

13.-Creación del Departamento del Petróleo en Ferrocarriles Nacionales. febrero 1923

14.-Creación del Control de Administración del Petróleo Nacional. 1927.

15.-Reformas de la Ley Petrolera de 1925.

16.-DECRETO QUE CREO A PETROLEOS MEXICANOS S.A. EL 29 DE DICIEMBRE DE 1933.

17.-Decreto que creó la Institución Pública "PETROLEOS MEXICANOS" 1938.

18.-Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con respecto a la Expropiación Petrolera, 1939.

19.-Decreto que creó el Instituto Mexicano del Petróleo, 23 de agosto de 1965.

20.-Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos

21.-Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

22.-Ley para el control, por parte del Gobierno Federal de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal.

23.-Ley de Responsabilidad de los servidores públicos.

La capacitación y el adiestramiento cuentan con diferencias para cada uno de los capacitandos o adiestrados, ya que los métodos de enseñanza se adaptan a las necesidades del usuario, de la institución a la que se capacita. "Así, dentro de la naturaleza de cada individuo encontramos diferencias como las genéricas; las habilidades físicas de un hombre no son iguales a las de la mujer, pero en el comportamiento intelectual el desarrollo de las mujeres les ha permitido incursionar en los empleos que se encontraban destinados únicamente a los varones." ... (37).

(37) GARCIA CRUZ, Miguel. Evolución Mexicana del Ideario de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Sociales, Ed. UNAM, México, 1962, p. 19.

Con el pasar de los años las mujeres han conquistado una igualdad jurídica que les permite estar en trabajos antes reservados para hombres, viajes espaciales, rangos militares, la igualdad familiar; lo que aún se conserva en ocasiones es la diferencia de trato, que se derivan de su condición, en cuanto a ser la de la gestación en la procreación del nuevo ser, por ser madres trabajadoras cuentan con determinadas prerrogativas. En cuanto a la capacitación o destrezas para las actividades laborales se les imparte de la misma forma a ambos sexos, sólo si el trabajo lo requiere se les proporciona la capacitación o el adiestramiento en forma particular y preferente, un ejemplo de esto es la industria electrónica.

El varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá la organización, el desarrollo de la familia. El Artículo 4, 5 y 123 nos manifiesta la igualdad del hombre y la mujer en condiciones de trabajo, oportunidades intelectuales y sociales, como a continuación se observa:

Artículo 5 Constitucional.

A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Artículo 123 Constitutcional.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

Lo que garantiza la Ley es la libertad de trabajo, la igualdad entre los iguales; adecúa las acciones de la conducta humana para orientarse al desarrollo.

El punto de partida es la venta de la fuerza de trabajo con cargo a un patrón y este debe proporcionar a sus empleados la capacitación y el adiestramiento; ubicándose esta necesidad en el diario oficial del 9 de enero de 1978, que modifica la fracción XIII del artículo 123 Constitucional.

En México, al igual que en otros países la mano de obra se va substituyendo por la máquina, más la máquina no ha substituído al hombre; con la capacitación y el adiestramiento la evolución continua en las industrias, en la investigación y en la tecnología, siendo causa de desarrollo. Con la tecnología del siglo XX, después de haber utilizado la máquina de vapor, la energía animal, la energía eólica e hidráulica, se cuenta con nuevos sistemas de producción, lo que en tiempos pasados sí afectaba en gran manera a los trabajadores, como en el peinado de algodón o en la cardación y en los telares, donde el hombre era desplazado por la máquina.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 523, explica que la aplicación de las normas de trabajo compete a sus respectivas jurisdicciones:

- 1.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- 2.-Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

3.-A la Secretaría de Educación Pública y Vigilancia en el artículo 526.

Es indispensable implementar instrumentos que regulen la capacitación y el adiestramiento como tales, no como la costumbre y los usos, ya que la exigencia de los tiempos modernos es que ésta sea constante; tomando conciencia los patrones y los trabajadores de lo crucial e importante que es la participación, en la producción, el control de calidad y la seguridad en el trabajo.

Con el avance de la ciencia y la tecnología, también han evolucionado en el Derecho del Trabajo los contratos de transmisión de tecnología y los contratos de investigación, donde intervienen trabajadores de varias instituciones en el desarrollo de proyectos de investigación tecnológica, haciendo que los trabajadores se especialicen en áreas importantes del desarrollo de un producto, bien o servicio, para que los usuarios gocen de él con seguridad y permanencia.

3. Determinaciones conceptuales:

a) concepto teórico y práctico de la capacitación

Capacitación es un sustantivo calificativo; califica una cualidad de un trabajador, o de un patrón, así como las actitudes de los sujetos de una relación laboral, respecto de sus obligaciones y éstas podrían ser un verbo traslativo, ya que se presenta en la realización de las actividades del trabajador, en sus acciones razonadas, por conocimiento o experiencia.

Para llevar a efecto la capacitación de los trabajadores la Ley Federal del Trabajo ha dispuesto que se forme un órgano representativo, a cargo de los asuntos de la administración de la capacitación, como lo dispone el artículo 153 I, el que nos habla de lo siguiente:

La Comisión de capacitación será mixta, porque tendrá el mismo número de representantes de la empresa y de representantes sindicales, quienes se encargarán de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

En las asambleas constituyentes de 1824, 1857 y 1917 siempre estuvo presente el establecer la obligación del patrón para

proporcionar instrucción, escuelas, actividades culturales y proporcionar los equipos útiles, necesarios para los trabajadores.

"La finalidad del conjunto de normas de la capacitación y del adiestramiento consiste en alcanzar una justicia social a través del equilibrio del conocimiento, sujetándose a los principios reguladores del Derecho, el cual proporciona a los trabajadores y patrones sujetos a una relación laboral la dignidad y la igualdad."

...(38).

El Derecho garantiza una justicia social equitativa, cualitativa o cuantitativa, tratando igual a los iguales y desigual a los desiguales, proporcionándoles un trabajo que sea salubre, decoroso, así como la dignidad de una vida segura con justicia social.

El trabajo es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, dicese de cualquier ocupación que se hace, a disgusto por eso se paga, o aplíquese a cualquier ejecución de alguna cosa que requiera cuidado, afán por lo que se debe capacitar o adiestrar al que la relice.

Dentro de la actividad humana, el desarrollo intelectual y material es un esfuerzo adquirido a través de métodos de preparación para el desarrollo de una profesión u oficio en la relación de

(36) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introduction to Philosophy of Law. Yale University Press, USA, 1942, p. 28.

subordinación obrero-patronal, a esta actividad actualmente se le denomina con el nombre de capacitación.

Algunas definiciones que cotidianamente se manejan en el ámbito de la capacitación y el adiestramiento son:

Enseñanza.

Es el sistema que abarca métodos de instrucción destinados a desarrollar conocimientos, hábitos, habilidades, actitudes y aptitudes de los trabajadores de una institución de producción.

Instrucción.

Es el proceso educativo estructurado de acuerdo a una comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa o institución, que a través de sistemas transmite conocimientos, habilidades y/o actitudes a los trabajadores.

Desarrollo Intelectual.

Es un proceso integral del individuo (trabajador), debido al aprendizaje.

Proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es el conjunto de actividades dirigidas al establecimiento de una dinámica particular que se caracteriza por la inducción hacia un cambio de conducta de los trabajadores que participan en ella, reflejándose este proceso dentro y fuera de sus medios laborales.

Conducción.

Es la obligación que tiene el patrón de prestar a sus trabajadores un instructor que los orientará en forma responsable para incrementar sus conocimientos.

Conocimiento.

Es el conjunto de datos o principios que definen la totalidad del saber humano, son susceptibles de ser captados por el trabajador y ser medidos en parámetros cuantitativos y cualitativos.

Experiencia.

Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, que se adquieren en forma práctica, a través de la observación directa, indirecta y experimentación durante el transcurso del trabajo del empleado.

En los sistemas de capacitación y de adiestramiento se encuentran varias disciplinas interrelacionadas para el desarrollo de los trabajadores.

El proceso de la capacitación y del adiestramiento toma en cuenta que los trabajadores ya cuentan con experiencias laborales, conocimientos académicos, reconocimiento y prestigio; donde ésta labor se hace más ardua, por lo cual se tienen que utilizar otras disciplinas para poder guiar las actitudes de los profesionales y actualizarlos como trabajadores.

Algunas de las disciplinas que más intervienen en auxilio de la capacitación y del adiestramiento de trabajadores son el derecho Constitucional, Artículo 123 fracción XIV, el Derecho Laboral Y EL Derecho de la seguridad social, las cuales se aseguran de que el patrón proporcione capacitación al trabajador.

“También encontramos otras disciplinas respecto al comportamiento de los sujetos receptores, así como son la Sociología, la seguridad

industrial, la sanidad y la Antropología, ya que se capacita o se adiestra en cada una de las ciencias o disciplinas del quehacer y saber humano." ... (39).

La capacitación, según el psicólogo Binet Munsterber, el personal (trabajadores) de una institución o empresa debe ser seleccionado para ser capacitado o adiestrado, aplicándoles "test", con preguntas concisas de su trabajo o actividad y área específica, con conceptos definidos, para que los modelos de entrenamiento teóricos y prácticos estén de acuerdo con sus actividades, actitudes y aptitudes y proporcionarles la motivación adecuada en la enseñanza-aprendizaje.

En la Sociología de Hawthorne y Elton Mayo las relaciones interpersonales formales e informales dentro o fuera del área de trabajo de los trabajadores es parte fundamental de la sociedad que los rodea; las relaciones en los grupos de trabajo hacen que el trabajador en su área se sienta seguro, sea productivo, respetuoso, disciplinado y que cuente con un control de la calidad.

"Es por eso que las técnicas de capacitación y de adiestramiento deben ser sociométricas, para integrar a los trabajadores en grupos y equipos de trabajo, fomentando los círculos de calidad, evitando los casos de burocracia y de análisis de la autoridad por parte de

(39) DALLOZ. Repertoire de Droit social et de Travail. Paris, Francia, Mise a Jour, 1978, P. 76-77.

Con la Antropología se tienen las referencias de la sub-cultura y la cultura que permiten a la capacitación y al adiestramiento utilizar los usos, costumbres o hábitos que puede tener el trabajador para que a través de un método cambie en forma positiva para el trabajador mismo, para beneficio de la institución o empresa de producción en la que presta sus servicios subordinados a un patrón; este estudio proporciona también las formas de uso, técnicas de cada época y los tipos de transmisión del conocimiento, pudiendo ser: instinto, aprendizaje, enseñanza, entrenamiento, educación, capacitación e incluso adiestramiento.

El Derecho es la norma necesaria para la capacitación y el adiestramiento concediendo derechos y obligaciones a las partes involucradas en la relación laboral, así como la formalidad y la forma de los procedimientos, en los que participan las Comisiones mixtas de capacitación, las normas que hacen que el desarrollo de los trabajadores marche y se adecue a la vanguardia de la nueva tecnología de cada institución o empresa de producción.

La Estadística y las Matemáticas han significado grandes aportaciones para la capacitación y el adiestramiento, permitiendo limitar los parámetros académicos e intelectuales de los trabajadores, patronos e instituciones o empresas de producción, los

porcentajes de avance, cuantitativos y cualitativos de los procesos, métodos y sistemas de la enseñanza-aprendizaje, las curvas de inversión económica para la capacitación y el adiestramiento, la distribución de los recursos materiales, así como la estructura de las plantillas sindicales de personal en la empresa.

De esta forma podemos citar que el avance de las ciencias, el desarrollo del hombre, la capacitación y el adiestramiento presentan parámetros de observancia como lo citan los siguientes:

"No podemos atrasar el reloj ni aminorar nuestra marcha hacia adelante y, como ya volamos sin piloto y con instrumentos de control, es incluso demasiado tarde para preguntar donde vamos."

Igor Stravinski.

"Algunas personas nunca aprenden nada, porque todo lo comprenden demasiado pronto."

Alexander Pope.

El esfuerzo humano y las experiencias coordinadas con las ciencias aplicadas al desarrollo satisfacen a la sociedad. La capacitación y el adiestramiento son para el bienestar social.

Económico Social

Producción
Ahorro, en Materia prima
y en H/Hombre
Calidad
Seguridad

Superación personal
Igualdad
Independencia
Reconocimiento, y
Currículum

b)Concepto teórico-práctico del adiestramiento.

Como se vio en el inciso a) anterior, encontramos que no existen linderos en el Derecho del Trabajo ; la Seguridad Social con respecto a la educación, capacitación o adiestramiento. Desde la Constitución de Apatzingán, la Declaración de Derechos, el Constituyente de Querétaro, la Ley de 1931, las reformas en 1934, la Ley de 1970 y las reformas de 1972 y 1977 unicamente aseguran la instrucción y la educación para que el educando se capacite para el trabajo socialmente útil.

El artículo 45 de la Ley Federal de Educación establece los planes y programas de las escuelas, de cursos especiales y procedimientos para niños, jóvenes y adultos que sean trabajadores.

"La iniciativa de 1968 empleó únicamente la palabra capacitación en el artículo 132, fracción XV, pero la Cámara de Diputados adicionó la norma diciendo capacitación o adiestramiento en el dictamen, las comisiones unidas de la Cámara para hacer más flexible el fin, y se dé cumplimiento con los objetivos en forma más expedita." ... (41).

El diccionario de la Academia de la Lengua Española define:

Adiestrar: hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar.

Diestro: hábil, experto en un arte u oficio.

(44) CONGRESO DE LA UNIÓN. Debates del Congreso. Sesión Ordinaria,
Reformas al Artículo 132. Diario Oficial. México,
1968, P. 2-D.

Apto: idóneo, hábil, apropiado para hacer alguna cosa.

Por lo anterior podemos decir que el adiestramiento es una acción, ejecución del ser humano, pudiendo ser un trabajador.

"El adiestramiento hace al individuo (trabajador) practicar reiteradas veces algo, la misma rutina, (la jornada cotidiana del trabajador), para hacerlo diestro en la práctica." ... (42).

En la práctica la definición de adiestramiento se adecúa a las necesidades de cada institución o empresa de producción, respecto a su área tecnológica, a su base trabajadora; por ejemplo: en la industria electrónica se utiliza la habilidad manual de la mujer, en el área físico-terapéutica es el entrenamiento y resistencia para los varones.

Los ámbitos de aplicación del adiestramiento en la actividad humana son variados pues se cuenta con perfiles físicos y psicológicos para el trabajo en cada disciplina.

Generalmente el adiestramiento es aplicado a trabajadores no titulados, como lo ponen de manifiesto las empresas de producción. En el ambiente del Gobierno Mexicano la observancia del adiestramiento se encuentra como ejemplo en las fuerzas armadas, dedicadas a salvaguardar la seguridad del Estado. Así, en nuestro

(42) OIT. Evaluación de la Capacitación en el Derecho del Trabajo. Revista, Centro de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1972, P. 17.

país encontramos la regulación del adiestramiento en el servicio prestado de forma obligatoria por los varones a la mayoría de edad, conocido con el nombre de Servicio Militar Nacional, que es un entrenamiento para el conocimiento de las armas, servicios a la comunidad, apegándose primero a la Constitución y después a la Ley y Reglamento del Servicio Militar.

El artículo 5 del la Ley del Servicio Militar y sus Reglamentos clasifican los deberes, las obligaciones y derechos de aquellos que recibirán el adiestramiento en el conocimiento de las armas, obligaciones militares, respeto a la soberanía, amor a la Patria y honores a la Bandera, entrenamiento físico y cualquier tipo de eventualidad que sea necesaria en caso de desastre, siendo ésta una instrucción que proporciona conocimientos para aquellos que no pertenecen a las fuerzas armadas, el ejército en activo, la marina, la fuerza aérea nacional.

Dentro del adiestramiento del servicio militar ponen en conocimiento de los adiestrados las clases y categorías de los oficiales, las normas de disciplina y la regulación jurídica respecto a las reservas.

Dentro de los ámbitos de aplicación del adiestramiento encontramos a los deportistas profesionales que se entrenan y practican, que deben cumplir con sus obligaciones de acuerdo a la disciplina y reglamento que los regule.

CAPITULO II.- LA ORGANIZACION DE LA CAPACITACION Y EL
EL ADIESTRAMIENTO COMO BENEFICIO SOCIAL.

1. Estructuras de organización de la capacitación
y el adiestramiento en algunos regímenes del mundo.

"La capacitación y el adiestramiento han tenido diferentes acepciones, ya que no todos los tratadistas la llaman de la misma forma, encontrándonos con términos muy variados como son: educación en el trabajo, aprendizaje en el trabajo, enseñanza, conducción de los trabajadores, adiestramiento para los recursos humanos en la producción, adiestramiento simplemente o capacitación." ... (43).

Entre los diferentes regímenes jurídicos del mundo encontramos que cada uno tiene una manera especial de regulación, primero por su forma de gobierno, donde los bienes de capital pertenecen al Estado o cuando los bienes pertenecen a la iniciativa privada; segundo, porque no todos los regímenes cuentan con una Constitución o una ley especializada para las relaciones laborales, ubicando a la capacitación o al adiestramiento dentro del derecho del trabajo o reglamentos para regular las obligaciones de los que participan en la capacitación o el adiestramiento.

"El criterio de cada Estado para la capacitación o para el

(43) DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. I. I. Ed. Porrúa, México, 1960, p. 80.

adiestramiento es propio de su situación política y económica, de acuerdo a los tipos de industria y territorios con los que se cuenta para el desarrollo productivo del país, así como el nivel cultural y académico de los habitantes del mismo, encontrando en el mundo estructuras e infraestructuras de enseñanza para el aprendizaje de los gobernados, reflejándose los grados del conocimiento en los organigramas de las empresas o instituciones de producción, tanto como el potencial de los antes mencionados como trabajadores."

...(44).

"En México la norma suprema es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y como su nombre lo indica está por encima de cualquier ordenamiento. Es un ordenamiento impero-atributivo que limita las acciones de los gobernantes y de los gobernados. Determinando las actividades y acciones de la autoridad gobernante a través de sus instituciones y determinando las actuaciones de los gobernados, prohibiéndoles u otorgándoles facultades, garantizando la coexistencia de los nacionales en el país."

...(45).

"De manera general describiremos lo que significa la norma suprema en los ámbitos jurídicos; es aquella que es reconocida y determinada por el poder legítimo y delimita el comportamiento de

(44) BRONSHTEIN, I. La Organización de los Estados y sus Instituciones de Producción, Planes y Proyectos Económicos, de la mano de obra, Traduc. Ruso-Español, Emilo Aparicio, Ed. Mir, URSS, 1977, P. 43.

(45) VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Quinta Edición, Ed. Eefinge, México, 1982, P. 2520259.

las conductas de los nacionales de ese Estado."

...(46).

La Constitución autoriza y obliga a salvaguardar el bien común, la paz social y los valores consagrados en ella, como son las garantías individuales y sociales. De modo que las normas existentes, vigentes y las de nueva creación, en el Estado de Derecho Mexicano, estarán subordinadas y supra-subordinadas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En Europa se encuentran manifestaciones de Derecho Laboral desde la antigüedad pero sin estar reguladas jurídicamente en los antiguos gremios. Las relaciones laborales sufrieron cambios bruscos con la revolución industrial, dando origen a las relaciones obrero-patronales, que con ayuda del Derecho positivo vigente en esas épocas se proporcionaron medidas de protección para los trabajadores y regulando las actividades que desarrollaban los trabajadores. Aun cuando no se manifiesta la capacitación o el adiestramiento de manera formal en la regulación obrero-patronal de esa época, si existía la comunicación del conocimiento en el manejo de las máquinas existentes.

En el renacimiento se ejercían las ciencias y trabajos artesanales, en los que se desarrollan las virtudes y la inspiración de los maestros, genios y artistas, existiendo métodos que describían claramente los procedimientos para la realización de

OLASO JUNYENT, Luis M. Fuentes del Derecho y la Justicia Social. t. III. Introducción al Derecho, Caracas, Venezuela, 1906, P. 19-20.

determinada cosa. Estos todavía no se consideraban como la transmisión de conocimiento, pero hasta ahora existe fiel testimonio de los escritos; ejemplo de ello los escritos de Leonardo da Vinci de 1452-1519.

Los primeros estudiosos de los documentos legados del desarrollo de los trabajos fueron: Maquiavelo (1462-1527), Bernard (1813-1878), J. Bodino (1529-1595), Montesquieu (1689 1755), que retoma los conocimientos para favorecer objetivamente a la sociedad y a los trabajadores con su obra, El Espíritu de las Leyes, la que escribió después de la revolución francesa.

El régimen jurídico en los territorios conquistados lo constituían las Leyes de las Indias, las Ordenanzas de Alcalá, las Ordenanzas de Minas, etc. En la narración de la Novísima Recopilación se describe como los conquistadores y colonizadores de la Nueva España enseñaban a los naturales de estas tierras el alfabeto, una ideología y credo religioso.

“En Alemania sí existió regulación jurídica que atañe a la capacitación y al adiestramiento en el área de los contratos de aprendizaje y en los trabajos peligrosos, donde en estos últimos se les proporcionaban folletines a los trabajadores, en los que se explicaba la forma en que se tenía que proceder para el manejo de sustancias peligrosas, siendo ésta una forma sutil de capacitación y adiestramiento, no legislada formalmente, para que fuera una obligación de los patrones de documentar a los trabajadores de este

tipo de industria."

...(47).

"Encontramos en Inglaterra en el año de 1812 lineamientos e instrucciones de seguridad e higiene para los trabajadores de la industria textil, acerca del manejo de los telares mecánicos."

...(48).

También existen testimonios rudimentarios de la enseñanza en el desempeño laboral de los trabajadores de Santiago de Chile en 1942, en Colombia y México en 1948.

En la Convención de Berna se manifestaron las relaciones de trabajo riesgosas, proporcionando los países participantes elementos para la primera ley del trabajo, con lineamientos de beneficio social e instrucción, capacitación, adiestramiento, para la seguridad e higiene de los trabajadores, firmando su adhesión a esta ley Checoslovaquia, Suiza, Alemania, Chile, Colombia y otros que se manifestaron a favor.

En el Derecho del Trabajo, las normas de los derechos humanos internacionales nos dice que generalmente las relaciones laborales vinculadas con la capacitación o con el adiestramiento son normas de Derecho positivo o de Derecho subjetivo, de acuerdo a cada nación y

(47) CATAÑAN TOBEÑAS, José. Diversas Escuelas Jurídicas y Conceptos del Derecho Internacional. Ed. Reus, Madrid, España, 1947, P. 149.

(48) EMBAJADA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA. Colección de Sanidad, Seguridad e Higiene del Trabajador. Tom. 2-1, USA, 1969, P. 704-705.

a la forma contractual.

El derecho propio de cada nación, siendo este real; como el conjunto de normas que integran la legalidad establecida por el legislador, para la paz social, el bienestar y el progreso de la colectividad.

Hablar de derecho en las relaciones humanas en las que se establecen la prestación del servicio por un salario, siendo en algunos países subordinado y en otros no, siempre se explica como una relación jurídica, pero dentro de los ambitos sociales encontramos que las conductas de los individuos, sujetos de la relación, se les puede guiar, encaminar, entrenar, mejorar, para la superación y el desarrollo en los ámbitos técnicos de cada individuo, lo mismo que a la colectividad de una empresa o institución de producción, para el desarrollo de su país; en nuestro caso sería México.

La norma impero-atributiva, el Derecho subjetivo y el Derecho positivo tienen una enorme relación con el hombre en su entorno externo e interno y éste a su vez con el ambito que lo rodea, su familia, trabajo, diversiones y la sociedad, en vista de que la costumbre se manifiesta cotidianamente, el Derecho positivo puede llevarlo a ser Ley, la cual no siempre presupone una existencia lógica y de observancia sea vigente.

Cada empresa o institución de producción crea internamente sus

reglamentos de control y disciplina, sus políticas y los lineamientos para los deberes y conductas, así como la motivación de los trabajadores para la capacitación, y el adiestramiento

Los intereses de los patrones hacen de la ruta crítica del Derecho y la legalidad en el reglamento interno de sus industrias o empresas una relación de subordinación en el organigrama de jerarquías. A la norma suprema, en Centro América la nombran Carta Magna, siendo un compendio de leyes, donde no existe separación entre las especialidades del Derecho. En México la regulación interna de las empresas debe estar subordinada a la Ley Federal del Trabajo y ésta a la Constitución, que es la norma suprema.

La capacitación y el adiestramiento se encuentran vinculados con la ley y las instituciones de educación en la mayor parte del mundo, de una forma implícita; escuelas de instrucción profesional de determinada disciplina formarán titulados para trabajar en esa área.

La educación cumple los objetivos de igualdad y equidad y la capacitación y el adiestramiento junto con el Derecho del trabajo propone a los patrones y trabajadores nuevas alternativas en los horizontes técnicos y de superación en todos los niveles para los trabajadores.

Dentro de la capacitación y el adiestramiento para trabajadores se plantean las necesidades de Maslow, que van desde las

necesidades fisiológicas (alimentación) hasta las psicológicas (status) y que son de suma importancia, por que si no son satisfechas los trabajadores y los patrones no tendrán la oportunidad de aprender y contar con conocimientos.

El Derecho positivo mexicano consagra en la Constitución, en el artículo 5, que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito".

Esta garantía de libertad de trabajo de cada individuo proporciona una área específica y el desarrollo de determinadas actividades de acuerdo con su categoría y nivel. Conforme a lo establecido en la ley el patrón que proporciona capacitación y adiestramiento a sus trabajadores les podrá brindar la oportunidad de desarrollar actividades de un nivel y categoría más elevado, con un reconocimiento salarial igual a las actividades que realicen.

La Ley Federal del Trabajo estipula que en ningún caso podrá el trabajador o el patrón renunciar a los beneficios que la ley confiere en México, como también a los trabajadores mexicanos que se encuentren prestando servicios subordinados en cualquier otro lugar del mundo. Siendo la capacitación y el adiestramiento un beneficio para los patrones y trabajadores, la falta de conciencia de ambas partes hace que el patrón maneje la capacitación y el adiestramiento

en forma visceral, de acuerdo a sus favoritismos o como un premio; entonces al trabajador la capacitación y el adiestramiento le producen apatía y estas se convierten en una forma coercitiva de parte de la empresa.

1.1 Su Mecanismo Colectivo en la Organización de México.

En México como ya se mencionó existe la jerarquización de las normas jurídicas, en la organización. El Derecho del Trabajo instituye la capacitación y el adiestramiento en la relación contractual, dejándose libertad a las empresas para establecer las directrices a seguir en los procesos de capacitación y adiestramiento, según la rama de producción.

El Derecho del trabajo según el maestro Mario de la Cueva, "Es una medida exigida por la clase social para evitar la explotación de la cual era víctima". Es por ello que la capacitación y el adiestramiento dá a los trabajadores la oportunidad de dedicarse libremente a la actividad que se desea dentro de la empresa en la que se contrató.

El panorama del Derecho del Trabajo se presenta como si fuera un Derecho de carácter público y social; no es porque esté integrado por normas de este tipo, sino porque la organización estructural de las relaciones contractuales brinda la igualdad a los trabajadores, en las actividades, niveles, categorías y salarios; la equidad entre los mismos trabajadores que tienen las mismas oportunidades de perfeccionar sus habilidades y conocimientos se fundamenta en los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sus ejecutorias de igualdad y equidad para los trabajadores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido sus juicios en lo que atañe a la equidad, fundamentándose en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

"...los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad."
...(49).

Las leyes y tratados aprobados en términos de ley serán aplicables a la relación contractual de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, de confianza o de base, respecto a la capacitación y al adiestramiento.

El orden jerárquico del Derecho Formal Mexicano y sus referencias con el derecho del trabajo y la capacitación y el adiestramiento, son:

Como Norma Suprema: La Constitución.
Constitución Política de los
Estados Unidos Mexicanos.

Como Norma Especializada en
las relaciones laborales: Ley Federal del Trabajo.

Como Normas Ordinarias
Subordinadas: Reglamentos de la empresa

(40) TRUEDA URBINA, Alberto. TRUEDA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Comentada, Prontuario, Jurisprudencia, 580, Ed. Ferrúa, México, 1990, p. 158.

Como Normas Internas:

para la seguridad y disciplina de los trabajadores. Las acciones de los trabajadores, sin que intervengan con sus derechos y obligaciones laborales." ... (50).

En el derecho Positivo.

- 1.- La Constitución.
- 2.- Leyes Federales.
- 3.- Leyes Locales.
- 4.- Normas Ordinarias.
- 5.- Normas Reglamentarias.
- 6.- Normas Individuales." ... (51).

"Dentro de la Organización de las empresas mexicanas encontramos:

La Dirección de la empresa.

Los Asesores de la dirección de la empresa.

Las Subdirecciones de la empresa.

Las Gerencias de la empresa.

(50) GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimoquinta Edición, Ed. Porrúa, México, 1981, P. 70-80.

(51) CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA. La Organización General de las Industrias. Directivos, Mandos Medios, Base de Producción, Tecnológico de Monterrey, México, 1980, P. 204.

Las Jefaturas de Área de la empresa.

Las jefaturas de departamento de la empresa.

La Base productiva de la empresa." ... (52).

En forma general, la organización de las empresas de producción en México, es tal que las mismas empresas cuentan con su propio organigrama y desde los niveles más bajos se solicita al inmediato superior la capacitación y el adiestramiento para el área requerida, proporcionándose dicha capacitación y adiestramiento a toda la organización.

Dentro de la organización de la capacitación y del adiestramiento, como ya se sabe, el trabajador es el receptor y el patrón el que la proporciona; pero, el que la suministra es un especialista de la capacitación y del adiestramiento, es decir, personal instruido para transmitir la enseñanza a los trabajadores receptores del conocimiento y la enseñanza.

El instructor puede ser interno de la empresa o externo y deberá conocer perfectamente el tema de acuerdo a las necesidades de la disciplina requerida, contar con la autorización de la ley y de la comisión mixta de capacitación de la empresa.

La capacitación y el adiestramiento se les proporcionará a los trabajadores según lo disponga la comisión mixta de capacitación de la empresa.

(52) IDEM. p. 225.

**2.Marco Jurídico Normativo de la Capacitación
y el Adiestramiento en el Derecho Positivo Mexicano.**

A) Entorno Constitucional.

A) entorno Constitucional:

La regulación jurídica de la capacitación y el adiestramiento a través de la norma suprema:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Jerarquía de las normas:

Art. 133.

Derecho del trabajo:

Art. 123.

Derechos Sociales:

Arts. 3, 4, 27 y 123.

Obligaciones de los Mexicanos:

arts.31, 129.

Escuelas:

Art. 123, Apdo. A, frac. XII, pfo. 3.

Educación, Coordinación y regulación, (pública y privada),

Obligatoria y Superior:

Arts. 3, 73, Fracs. XXV, II-V, VI, VII,I.

Capacitación y adiestramiento:

Art. 123, Apartado A,
frac. XIII.

Transferencia de Tecnología:

Art. 73, frac. XXIX.F.

Libertad Profesional y Títulos Profesionales:

Arts. 73, Frac. X, 5, pfo. 2, y 121 frac. V.

Escalafón, donde concursan los trabajadores para una plaza de mayor salario y responsabilidades:

Art. 123, Apartado B, frac. VIII.

Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones:

Autoridades laborales. Competencia. Art. 123, Apdo. A, frac.

XXXI.

Regulación jurídica en la Norma Especializada.

=====

Lev Federal del Trabajo.

Todo el Artículo 153 con sus párrafos y fracciones.

Las Obligaciones de los Patrones para capacitar o adiestrar a sus trabajadores y sus consecuencias:

Art. 132, fracciones, XV, XVIII, Art. 153-O, Art. 25 frac. VIII, Art. 39, frac. VII, Art. 391, fracs. VII Y VIII. Art. 153, párrafos: N, O, V.

En cuanto a las características que debe reunir.

Art. 153, párrafos: A, B, F, N, O, G.

En las alternativas de cumplimiento; de acuerdo con los costos y beneficios, como los derechos y obligaciones de los trabajadores y el interés social:

Art. 153-A, 153-B, 153-U, 153-V, 153-H, Art.1134, Art. 25. frac. VII, Art. 391, frac. VIII.

Capacitación y adiestramiento de acuerdo con la situación contractual:

Capítulo III Bis del título cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

Las Autoridades Involucradas, en las ramas del sector Público Federal y Local:

Art. 123 Const., frac. XXXI. De la LFT, Arts. 523, 526, 527-A, 519, 537, 540, 541, 542, 543, 153 Párrafos: J, M, N, O, S, Sanciones 153-S, 878 frac. IV. Arts. 159, 180, 391, 412, 539 a-d, 698, 699, 892, 992 y por último 994.

=====

Ley Orgánica de la Administración Pública:

La capacitación y el adiestramiento se regula en los artículos: Art. 23, frac. III, Art. 32, frac. X, XIV y XV, Art. 38, frac. I, incisos a-e, frac. V, VIII, X, XI, XII, XV, XXVII, XXX, Art. 40, frac. VI.

Ley del Servicio Público Federal.

La capacitación y el adiestramiento se regula en los artículos: Art. 12, 14, Capítulo III, Arts. 16, 17, 18 y 19.

B) Disposiciones Reglamentarias:

Por regulación interna de cada Institución.

Reglamentos.	Circulares.
Avisos.	Citatorios.
Comunicaciones.	Publicaciones.

=====

El ámbito Espacial de Vigencia se encuentra en el Artículo 48 Constitucional.

Dentro de las disposiciones del adiestramiento encontramos lo expuesto en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 298 fracción I y II. y 303 frac. II.

CAPITULO III.-ESPECTROS DE CRECIMIENTO SOCIAL PARA LOS
ECONOMICAMENTE ACTIVOS COMO CONSECUENCIA DE LOS PROCESOS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Dentro de los espectros de crecimiento laboral en México, encontramos que la capacitación y el adiestramiento se imparten de forma diferente en las instituciones de administración gubernamental y las de administración privada, existiendo en ambos casos una falta de reportes estadísticos para precisar el crecimiento de la capacidad de aprendizaje, de las actitudes y aptitudes de los trabajadores.

Los registros que se presentan en México y que no se consideran como estadísticas, son los que se realizan de acuerdo a las necesidades de cada institución o empresa de producción que proporciona capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Conforme a lo que la ley determina en cuanto a la capacitación y al adiestramiento para los trabajadores, cada institución o empresa de producción en el Distrito Federal o Entidad Federativa debe de resolver sus necesidades de capacitación y adiestramiento con los sistemas y procesos indispensables, cubriendo en primera instancia las necesidades básicas de educación, de superación académica de los futuros profesionales, adecuando los programas escolares al desarrollo de los tiempos económicos y sociales del país y capacitando a los trabajadores de cada rama de la industria; posteriormente deberá de cubrir las necesidades relacionadas con el ejercicio profesional de los trabajadores y las condiciones para que

éstos cuenten con las facilidades que deben reunirse a fin de que obtengan el título profesional, expedido por las autoridades respectivas.

1. Los Derechos de Preferencia.

La definición de los derechos de preferencia deriva del latín.

JUS PREFERENDI.

La preferencia es una ventaja, primicia que una persona o cosa tiene sobre otra por merecerlo.

El Derecho de preferencia es una ventaja otorgada por ley, como primacía en el trabajo y en la cobertura de vacantes de los trabajadores de planta, confianza, sindicalizados y nacionales, respecto de otros que no lo son.

"Derecho es: Todo conjunto de normas eficaces, para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante."

...(53).

El Derecho de Preferencia es "aquel que limita la actividad contractual del patrón acerca de los supuestos consignados en la Ley, por lo que atañe a los que lo tienen, que son normalmente los trabajadores.

ESBDE FINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimoquinta Edición, Ed. Porrúa, México, 1966, p. 145.

Definición Personal del Derecho de Preferencia.

En cuanto a los usos y costumbres el derecho de preferencia es un tanto visceral, por parte de los patronos. En cuanto al derecho formal, el derecho de preferencia es una ventaja otorgada por ley, como primicia en el trabajo, para los trabajadores de planta (base), pudiendo ser de confianza o sindicalizados, por lo que toca a los que no lo son.

La preferencia no se manifiesta de manera formal en la Ley, pero intrinsecamente las obligaciones educativas, de enseñanza, instrucción, capacitación y adiestramiento estuvieron presentes en las asambleas de constituyentes de 1824, 1857 y 1917, las que fueron sufriendo cambios y reformas, como el decreto de 1956.

Como antecedente de los derechos de preferencia tenemos menciones en las Leyes de 1857, 1916, 1917, 1931 y 1970. En los artículos de la Ley Federal del Trabajo: 9, 154, 155, 157, 158, fracciones I y III, 298 fracs. I y II, y Art. 395.

Los derechos de preferencia fueron declarados en el artículo 111, fracciones I de la ley de 1931, los que constituyen limitaciones para la libre selección y contratación por parte del patrón, pues se le obliga a contratar a trabajadores que cuentan con el derecho de preferencia, con exclusión de los que no lo tienen.

La Ley de 1931 se fundamenta en los Arts. 9 y 32 Constitucionales. El artículo 32 de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 111 fracción I de la Ley de 1931 dice:

"Son obligaciones de los patronos: preferir, en igualdad de circunstancias, a los mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que hayan servido satisfactoriamente con anterioridad, respecto de quienes no estén en ese caso, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén a pesar de que no exista relación contractual entre el patrón y la organización sindical a que pertenezcan, entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical lícita". ... (54).

Los sindicatos cuentan con la afiliación y registro de los individuos participantes, militantes, y tiene como finalidad un bienestar común, con doctrina propia la que debe ser lícita para defensa de los intereses de los participantes, siendo uno de sus intereses la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En la Ley de 1931 existía un orden de preferencia y cada uno tenía un grado:

Primero.- La preferencia por los nacionales respecto de los extranjeros.

Segundo.- La preferencia por el cumplimiento satisfactorio de las actividades laborales, la cual se extiende a la preferencia constituida en los

(54) PASTOR ROUX. Legislación de 1931. Artículo 3, Comentario de la Fracc. I. México, s/F. México, s/F.

trabajadores que ya habían prestado con anterioridad sus servicios a la empresa, de una manera satisfactoria, donde el patrón reconociera de alguna forma a ese trabajador, aún cuando ya no existiera la relación jurídico-laboral. Esta situación queda regulada por el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Tercero.- La preferencia por el patrón hacia los trabajadores sindicalizados con respecto a aquellos que no lo están.

Existe una diferencia entre la Ley de 1931 y la Ley de 1970, en materia de derecho de preferencia: en la primera no se menciona el derecho de preferencia en lo que toca a la capacitación y adiestramiento, solo brevemente con respecto a los nacionales y extranjeros; y en la segunda se estipula el derecho de preferencia para la cobertura de vacantes, a quienes hayan servido más tiempo, ya que de esta manera no se tendrá que volver a capacitar o adiestrar al trabajador ingresado a la empresa o institución de producción.

Los derechos de preferencia se encuentran citados en los artículos 154 y 158 de la Ley Federal del Trabajo, donde se pueden observar limitaciones similares a las encontradas en la Ley de 1931.

Determinada la antigüedad de los trabajadores, en algunas empresas o instituciones de producción, éstos tienen preferencias en

cuanto a los cursos de capacitación y adiestramiento.

DERECHOS DE PREFERENCIA Y VACANTES.

La Constitución de 1857 y en la Ley de 1931, en el artículo 111, fracción I que estableció una igualdad, la que generó conflicto, obligando a crear un nuevo sistema, la limitación de la libre selección del personal que se va a contratar por parte del patrón.

Los problemas que generó el derecho de preferencia de la Ley del 31 obligaron a un doble sistema, en donde se puede distinguir en materia de preferencia y en materia de cobertura de vacantes, donde unos ya no trabajan en el momento y otros que se encuentran contratados en el momento de las coberturas.

Para los trabajadores que no están prestando sus servicios en la empresa rigen las normas contenidas en los artículos 154 y en el 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Son derechos a favor de los trabajadores, para aquellos aspirantes a las vacantes, temporales o de planta, de acuerdo a sus aptitudes y actitudes.

La preferencia es para aquellos que son aspirantes a las vacantes, siendo trabajadores contratados y trabajando en el momento de la vacante o para aquellos que fueron trabajadores de la empresa y que de acuerdo a sus actitudes y aptitudes pueden llegar a cubrir

la vacante, pudiendo ser en ambos casos trabajadores sindicalizados o de confianza.

DERECHOS DE PREFERENCIA Y CAPACITACION.

El artículo 123 Constitucional en su fracción XIII establece la garantía de seguridad, llamada seguridad social la que tiene como finalidad la educación, instrucción, capacitación y adiestramiento.

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. Así como a fomentar actividades deportivas, culturales y sociales, proporcionando los utensilios y equipos necesarios para la realización de los mismos.

Dentro de los derechos de preferencia encontramos la particularidad de que éstos se pueden extender no sólo a la igualdad de circunstancias respecto de la cobertura de vacantes, sino también a infinidad de derechos y beneficios con los que cuentan los trabajadores por sus usos y costumbres y que no son exclusivos de la ley. Este es el caso de la preferencia del patrón para proporcionar la capacitación y el adiestramiento, preferencia que a su vez puede exigir el trabajador ante el patrón, sobre sus demás compañeros de trabajo, para que este sea el beneficiado con dicha capacitación o

En la fracción XIV, del mismo artículo de la Ley Federal del Trabajo consigna la obligación de los patrones para la capacitación y el adiestramiento a través de becas para profesionales especializados o técnicos de confianza o pertenecientes a la base sindical, en estudios industriales, teóricos, prácticos, o de grado, en el territorio nacional o en el extranjero, extendiéndose esta prestación a los hijos de los trabajadores y regulándose en la fracción XV de este mismo artículo.

El Artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo segundo nos dice: Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior.....

Por lo regular la capacitación y el adiestramiento no es proporcionado en igualdad de circunstancias a todos los trabajadores del nivel inmediato inferior y si fue así, la plaza será cubierta por el que tenga más antigüedad y no más capacidad.

Existen muchos tipos de preferencia en lo que se refiere al uso exclusivo de patentes, a la invención, explotación y adquisición de las patentes, realizadas por los trabajadores de una empresa, las cuales la legislación en algunos aspectos deja en estado de indefensión a los trabajadores. Si bien el patrón proporciona la

(55) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Cuarta Sala, La Legislación de 1931, Exposición de Motivos de los Derechos de Antigüedad y Prima de antigüedad. México, 1931.

capacitación y el adiestramiento del trabajador y los medios para la invención de una patente la explotación de la misma sólo reeditúa al patrón.

En México, desde 1936, encontramos el derecho de preferencia para los excombatientes y mutilados, el cual se encuentra consagrado en el artículo 32 Constitucional; este derecho les asistía en momentos de guerra, ya que en ocasiones eran reclutados por sus aptitudes para desarrollar actividades necesarias para el bienestar nacional y a su retorno a la vida civil era necesario que el individuo que luchó por su patria contara con un trabajo, por lo que se le proporcionaba capacitación y adiestramiento para realizar las actividades de su trabajo, al cual tenía el derecho, gracias al derecho de preferencia.

...el adiestramiento en México es principalmente para las fuerzas armadas, siendo de carácter obligatorio para los varones, existiendo una preferencia no sólo de trato sino genérica para el adiestramiento militar, no siendo así en otros países; por ejemplo, el adiestramiento militar en Israel no distingue sexo." ... (56).

Por el derecho de preferencia los patrones tenían la obligación de cubrir sus vacantes con algún excombatiente (nacional) y si éste era rechazado el contratante o patrón tenía que justificarlo plenamente y no podía argumentar ningún tipo de deficiencia física.

SECRETARIA DE LA DEFESA NACIONAL. Manual de Adiestramiento Militar. Sección de Conceptos, Reclutas, México, 1957, P. 22.

1.1 Los Derechos de Antigüedad.

En el diccionario de la lengua nos dice que antigüedad es aquello que tiene mucho tiempo, que deriva del latín antiquitas, siendo el tiempo transcurrido desde el inicio hasta el final.

Del latín, ANTIQUUS, Dícese de la persona que cuenta mucho tiempo en un empleo, profesión o ejercicio.

En el derecho del trabajo encontramos que la antigüedad es el tiempo transcurrido desde que se obtiene un empleo hasta el fin de éste.

La permanencia que tiene un trabajador en su empleo a partir del día de su contratación hasta el momento de la separación o disolución de la relación laboral, siendo la antigüedad la fuente de derechos del trabajador y su origen es el tiempo transcurrido desde el primer día que obtuvo su empleo.

El DR. Nestor de Buen define: "La antigüedad es pues un hecho. No constituye un derecho.. aún cuando la ley derive una serie de derechos. Es por lo que existe la expresión mi derecho de antigüedad; el cual debería llamarse mis hechos de antigüedad, que derivan el o los derechos."

La estabilidad en el trabajo y la pertenencia a determinada institución o empresa son los antecedentes más próximos del derecho

de antigüedad, dando las bases de la antigüedad a los trabajadores y es el reconocimiento legislativo y la consecuente declaración del valor ético y social de los hombres que entregan su energía de trabajo para servir por un salario, dando cabida al bienestar de la institución o empresa de producción como a la economía de la Nación.

La Ley federal del trabajo ratifica en su capítulo IV, llamado derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso, que Antigüedad es el tiempo durante el cuál se ha trabajado para un patrón.

La antigüedad se encuentra establecida y garantizada por los principios de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como norma fundamental en el artículo 123 apartado B, fracción VIII y como disposición jurídica especializada en la Ley Reglamentaria.

Para el maestro de la Cueva, "que la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble: es un derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo, en tanto no incumpla con sus obligaciones y no dé causa de separación, pero es al mismo tiempo la fuente y la garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, fuente a su vez, de un manejo de derechos cuya importancia es grande no sólo en el interior del derecho del trabajo, sino también en la seguridad social, derechos que cuando falta la estabilidad, o desaparecen o se debilitan."

En el espíritu de la jurisprudencia y de la Constitución, su particular es la justicia para los trabajadores y la justicia social, definiendo a la antigüedad como un derecho, el que encuentra apoyo estable en la Ley Federal del Trabajo.

El Dr. de Buen asevera que: "La antigüedad es el derecho de todo trabajador a que se le reconozca el hecho de que ha prestado a un patrón su trabajo personal subordinado, desde el primer día que lo hizo, hasta el momento de hacer valer algún derecho derivado de ese tiempo trabajado."

El reconocimiento de la antigüedad fue una conquista del movimiento obrero en una manifestación excelente de la dinámica del derecho, ya que en la ley de 1931 aunque no se menciona en forma expresa, la naturaleza del derecho quedó implícita en el reconocimiento de otros derechos.

La comisión de 1931 comprendió la importancia de la antigüedad, elevándola a la categoría de un derecho designándola en el artículo 158 de la Ley.

El vínculo natural del trabajador y la relación laboral es de hecho un derecho personal e intransmisible, por lo que sólo lo puede ejercer el trabajador en cuanto a los derechos de capacitación y adiestramiento como los de preferencia para cubrir las vacantes próximas superiores o por concurso si se presenta el caso de ascenso escalafonario o por concurso sindical.

Esta preferencia en determinadas ocasiones no es muy leal ya que se presta a los malos entendidos de parte de los patrones, que en la mayoría de las empresas se presenta, siendo creencia de los patrones que el trabajador con mayor antigüedad no necesita capacitación o adiestramiento por que cuenta con mucha experiencia, lo que no es verdad. Ciertamente podrá tener más antigüedad y experiencia pero no conocimientos; pudiendo realizar su tareas de la jornada de trabajo pero no con la seguridad, calidad y eficiencia como si estuviera capacitado a adiestrado para la realización de su trabajo.

La capacitación y el adiestramiento se encuentran regulados en el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, donde se enmarca que la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores debe tener por objeto actualizar al trabajador en las nuevas técnicas y sistemas de producción, y el papel de la antigüedad juega desagradables pasadas para los trabajadores como ya lo mencionamos antes. La antigüedad manejada honestamente haría que se capacitara al más antiguo para proporcionarle un ascenso a la categoría o nivel superior.

La antigüedad de los trabajadores y su estrecha relación con la capacitación y adiestramiento se manifiesta cuando el trabajador es conciente de que se le debe proporcionar la capacitación y el adiestramiento por parte del patrón y el mismo patrón es realista de que debe capacitar y adiestrar a sus trabajadores desde el de nuevo ingreso hasta el más antiguo para lograr un control de la calidad y

seguridad.

Encontramos entre la antigüedad y los derechos que nacen de estos hechos una relación estrecha con la capacitación y el adiestramiento en los artículos: 153 apartado A, incisos de la A a la X, en especial la fracción F, el 154, 155, 158, 159 segundo y tercer párrafo, y los arts. 162, 436, 439.

La antigüedad y sus vínculos con los derechos de preferencia en la capacitación y el adiestramiento y en los ascensos se manifiestan en formas cuantitativas y cualitativas y las hipótesis y teorías que se manejan reflejan polémicas en los ascensos, reajustes salariales, premios o estímulos, permisos, vacaciones, capacitación y adiestramiento, ya que la norma se encuentra manejada por el patrón cuando los trabajadores no son sindicalizados y los contratos son por tiempo determinado de 30, 60 y 90 días. Si dichos contratos tuvieran una duración mayor se engendrarían derechos conforme a la ley.

Esta es una manera visceral de manejar la antigüedad de los trabajadores para proporcionarles la capacitación y el adiestramiento, por que la ley manifiesta que durante el tiempo que se capacite o se adiestre al trabajador, éste contará para la formación de una antigüedad.

Pues los trabajadores eventuales han aprendido el trabajo en el transcurso de su contrato sin asistir a cursos de capacitación o

adiestramiento; es decir, no siendo capacitados.

Esta manifestación es muy común en las empresas de producción, pues se confunden los términos, el de experiencia por el de conocimiento actualizado.

Los trabajadores también podrán ejercitar su acción para hacer valer sus derechos de preferencia respecto a la capacitación o al adiestramiento, ya que si dos o más trabajadores cuentan con la misma antigüedad para la realización de una labor con mayor responsabilidad se preferirá al más capacitado.

De esta forma el trabajador tendrá el derecho de ejercitar su acción ante autoridad competente; dentro de la empresa ante el sindicato y patrón y ante la autoridad competente del Tribunal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Al mismo tiempo el patrón cuenta también con un derecho de antigüedad, el cual puede ejercitar.

Al trabajador le asiste el derecho de exigir a la empresa el reconocimiento de su antigüedad y ejecutar acción con el derecho de preferencia para:

1.- El reconocimiento de antigüedad, el patrón debe proporcionar capacitación y adiestramiento al trabajador respecto de quienes no la tengan o no le superen.

2.- En la capacitación y el adiestramiento para la cobertura de vacantes.

3.- En la capacitación y adiestramiento para los ascensos.

En los beneficios de la antigüedad se retoman ésta para que en un intercambio de opiniones de la Comisión de 1970 se redacte la Exposición de Motivos y surja la Prima de Antigüedad, que tienen su fuente de origen en los riesgos de trabajo o a lo que pueden estar expuestos los trabajadores en su naturaleza misma.

Si, la prolongación de la prestación de trabajo determina la antigüedad para los trabajadores de planta, dando fundamento para la prima de antigüedad, siendo cuantitativa y una vez concebida esta institución, la Comisión redactora de la Ley, que en algún momento pretendió abandonarla, señaló en la exposición de motivos que el fundamento en ese momento no era de seguridad social, pues los legisladores no contaron con la suficiente visión con respecto al crecimiento demográfico y al desarrollo de la tecnología e industria.

Según el criterio de la Comisión Redactora el fundamento de la prima de antigüedad es la permanencia en el trabajo, mismo que implica riesgos, de esta forma podemos percatarnos que aún cuando no existía la visión exacta de la capacitación, adiestramiento, seguridad industrial, control de calidad como actualmente se manejan, si existían las necesidades, ya que los trabajadores estaban expuestos a los riesgos de trabajo.

En lo que toca a la capacitación y adiestramiento de los médicos y residentes en una especialidad, el maestro de la Cueva nos conduce paso a paso para no perdernos en las trampas de humo, como así lo refiere él, llegando a la conclusión se que de encuentra regulada en el art. 353, fracciones F, G y H de la Ley Federal del Trabajo, mezcladas con los médicos trabajadores de una institución de salud que por cuestiones de falta de lenguaje se les llama igual a los residentes contratados y a los residentes estudiantes de una especialización, dándose los casos de que los estudiantes también sean contratados.

1.2 Los derechos de ascenso.

Sin sistemas de capacitación y de adiestramiento para el trabajo los trabajadores no podrán alcanzar la seguridad en el trabajo, evitando los penosos accidentes de trabaja que causaban la muerte de los trabajadores en la producción industrial; los niveles de calidad que se requieren en la vida diaria de los trabajadores y de la situaciones económicas del país hace que exista la competencia interna, así como en las instituciones del mismo género para que los trabajadores busquen primero la estabilidad de su trabajo y luego los ascensos, para posteriormente ya capacitados y adiestrados contarán con conocimientos aplicados a su trabajo para una competitividad en los mercados internacionales.

El principio de la estabilidad en el trabajo es la base que posibilita a los trabajadores a obtener un ascenso, generándose una ruptura en la relación de las instituciones de estabilidad por antigüedad y estabilidad por conocimientos y capacidad.

En el rubro de los ascensos se manifiesta una marcada falta de justicia cuantitativa, de acuerdo al grado o número de conocimientos reconocidos teóricos y prácticos evaluables del individuo como trabajador; por que el beneficio preferente de la ley y de los derechos de antigüedad, son siempre para los trabajadores ya contratados, aún cuando estos tengan menor capacidad cuantitativa o cualitativa, es por lo que la ley hace coyunturas fuertes para los trabajadores en la justicia cualitativa.

Dentro de la justicia cualitativa, (de cualidades), encontramos trabajadores capaces, diestros, que no cuentan en ocasiones con antigüedad y que tienen que estar sujetos a los términos del beneficio de la ley y para los trabajadores que cuentan con el tiempo del mundo en la empresa y no procuran aprender o avanzar en los ascensos, conocimientos; manifestando su apatía constante en el mal desempeño de sus actividades, aquí la ley es no equitativa y los patrones prefieren contratar nuevamente o simplemente hacer caso omiso de la necesidad; por que es mucho menos costoso (supuestamente) que el despido del trabajador con mucha antigüedad que no da la talla en el trabajo por falta de conocimientos.

En los ascensos también se cuenta con la posibilidad de

capacitarse y adiestrarse para el trabajo que se va a desempeñar o para las actividades del puesto inmediato superior, así lo dispone la ley.

El criterio de que la antigüedad da derecho de ascenso es injusto para los de nuevo ingreso con mayor capacidad; también presentándose la injusticia para aquellos que cuentan con antigüedad y experiencia laboral.

En este rubro, es manifiesta la falta de justicia cualitativa; porque sólo existe la cuantitativa, dentro de la cual dice que los trabajadores con más antigüedad tienen más derecho manifestándose la ignorancia a la capacidad, es por ello que se cree en todos los medios de trabajo que la cantidad hace la fuerza y no la calidad; por lo que innumerables trabajadores confiados a este tipo de principios no se capacitan.

Recurriendo de una forma no sutil a la tan conocida expresión "Se lo diré al sindicato". Habiendo sindicatos con conocimiento de causa que es mejor tener un trabajador de nuevo ingreso capaz, diestro se inclina por el beneficio de la estabilidad del trabajador sin obligarlo a cumplir con una capacitación o adiestramiento ya que se ve beneficiado por la resolución que invariablemente tuvo que aceptar el patrón.

El artículo 159 previene:

1.-La antigüedad en el trabajo es la base para todos los

Es por lo que el trabajador no exige que se le capacite y el patrón no cuenta con la conciencia de el aumento de conocimientos para sus trabajadores; primero por que cree que es una inversión no rentable y segundo porque no entienden el espíritu de la ley, que es el de proporcionar conocimientos que reditúen en ese centro de trabajo o en otro; no solamente en que si mi trabajador es menos hábil o capaz le podré pagar menos.

2. Sistema legal y contractual que reglamentan los derechos escalafonarios, con beneficio económico y social.

Los sistemas legales de los contratos de trabajo se reglamentan conforme a la ley, lo mismo que instituciones o empresas y sindicatos que subordinan sus estatutos normas y reglamentos a la LFT en la creación del escalafón de cada institución o empresa de producción, para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores los concursos de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, en la cobertura de vacantes ya sea por nuevos ingresos, por derechos de preferencia o por derechos de antigüedad.

En el marco jurídico encontramos los elementos de una relación laboral en donde participan trabajadores y patrones, sometidos al cumplimiento de lo acordado en el contrato y que se puede exigir por medio de la autoridad en cumplimiento de la ley.

El contrato es un instrumento que debe precisar y cumplir con determinadas formalidades, señalándose dentro del contrato laboral

que será una relación por acuerdo de voluntades de las partes en la prestación del servicio. y la retribución pecuniaria; las actividades, la categoría y el nivel, el tiempo que durará el contrato así como la duración de la jornada y todas las obligaciones y beneficios a que tengan derecho los sujetos de la relación.

"Las agrupaciones de trabajadores se organizaron para formar incipientes sindicatos y asociaciones profesionales de servicios, en las primeras décadas del siglo en Inglaterra y Francia." ..(58).

En México el proyecto de ley de 1931 consideró la sindicalización de forma única basándose en la exposición de motivos pero esta libertad sindical debería ser plural, modificándose en la ley de 1970 por la variedad de profesiones, oficios y especialidades; dignificando las organizaciones gremiales en beneficio económico de los trabajadores.

Cada empresa que cuenta con trabajadores organizados podrán formar su sindicato, para exigir mejoras en las condiciones económicas, culturales y sociales, de los trabajadores a través de los movimientos escalafonarios en el escalafón.

Dentro de los primeros sistemas escalafonarios en México encontramos que se relacionan con la preferencia, la antigüedad y la capacidad de los trabajadores respecto a sus aptitudes y actitudes.

(58) BROWN, M. B. Como lograr democracia y participación en los sindicatos, Un nuevo paso en la educación de los sindicatos. Gran Bretaña, T. 6N, 1976, P. 649.

Los sistemas básicos de ascensos escalafonarios fueron:

"El llamado Escalafón Ciego.- Es donde únicamente se toma en consideración la antigüedad del trabajador para la obtención de los ascensos.

El de Escalafón de Capacidad.- al que el ascenso se le llamaba ascenso de capacidad por que no tomaba en consideración la permanencia o antigüedad del trabajador, sino sus habilidades, aptitudes y actitudes para realizar el trabajo y como la manifestación de la capacidad era eminente se le otorgaba el ascenso." ... (59).

El escalafón combinado donde se tomaba en consideración la antigüedad y la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus labores.

A partir de 1970 los ascensos escalafonarios de los trabajadores cuentan con una herramienta más, puesto que los patronos están obligados a capacitar y adiestrar a sus trabajadores, aquellos empleados que hayan asistido a cursos y que demuestren su capacidad tendrán el ascenso aún cuando no posean la antigüedad y el beneficio económico se reflejará en el medio que rodea al trabajador.

La relación que guarda el estado con los trabajadores admite la reglamentación de leyes especiales y leyes particulares,

(59) RISTON, J. La evolución Obrera y los Movimientos Sindicales. La Organización Escalafonaria. Bélgica. T. 3, Marzo-Junio, 1975, P. 1308.

siempre y cuando estas sean en beneficio del trabajador, para su capacitación o adiestramiento.

Los derechos humanos consignados en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano establece la libertad de que cualquier ciudadano tiene el derecho de ejercer un cargo público, si demuestra su capacidad; entonces tenemos que desde la Revolución Francesa existe ya la inquietud de que el hombre más diestro, hábil y con conocimiento puede ejercer un puesto público.

Pero el poder del soberano no cambió, siguió siendo omnipotente; los que sí hicieron cambios fueron las personas físicas que se encontraban apoyadas por ese derecho real de soberanía manifestándose en los derechos para los gobernados de igualdad pero para los gobernantes de coordinación donde las relaciones deben ser de subordinación.

La Organización Internacional del Trabajo no hace distinción entre trabajadores de servicio público y trabajadores de servicio privado; transcribiéndose:

Los trabajadores y empleadores ,sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Así como la legalidad y licitud de la propia organización dando origen a las asociaciones, sociedades y sindicatos que ahora existen tantos como actividades a desempeñar, siendo éstas remuneradas.

El fundamento legal que previene la fracción VIII de apartado "B" en el artículo 123 Constitucional respecto de los trabajadores al servicio del Estado manifiesta que tienen el derecho de escalafón.

Dentro de los ascensos escalafonarios encontramos los derechos de preferencia, los derechos de antigüedad por la permanencia en el puesto inmediato inferior y nos falta mencionar los ascensos por capacidad y aptitudes de los trabajadores.

La regulación escalafonaria de los trabajadores cuenta con un orden de aplicación para otorgar los movimientos temporales y definitivos. Los que se verán a través de exámenes de:

1.-Conocimientos.

Estos conocimientos serán de acuerdo al área de desempeño del trabajo; pudiendo ser también de tipo académico.

2.-De aptitud y actitud del trabajador.

De acuerdo con los conocimientos adquiridos por cursos, que el patrón haya proporcionado al trabajador, por la habilitación del trabajador conforme a lo dispuesto por el patrón.

3.-La antigüedad.

Es la permanencia del trabajador en el nivel próximo inferior, para lograr una experiencia y la antigüedad requerida para cubrir la plaza.

4.-La disciplina y puntualidad.

Esto es de acuerdo a los estímulos y recompensas que puede recibir el trabajador o a las amonestaciones y sanciones a las que por reglamento está sujeto a cumplir el trabajador.

Dentro de los escalafones del sistema legal de las instituciones al servicio del Estado, observamos la formación de trabajadores, a través de cursos de capacitación o adiestramiento para el trabajador, así como una habilitación por parte del patrón, hacia las áreas requeridas dándose como un proceso de desarrollo y control del crecimiento laboral, lo que favorece la evaluación de los ascensos escalafonarios conforme a los conocimientos de los trabajadores.

3.El estímulo para los económicamente activos

El cambio constituye uno de los fenómenos más relevantes de todos los tiempos; el estímulo en la capacitación y en el adiestramiento de patrones y trabajadores hacen en momentos que todos cuentan con una organización y producción para los ordenes naturales de la vida. Siendo el cambio en el desarrollo social.

En algunas y muy pocas ocasiones el cambio es planificado y paulatino, normalmente en las instituciones mexicanas son cambios precipitados causando exabruptos en la relación laboral, en la producción y la calidad, implementando a todo vapor la capacitación y adiestramiento para trabajadores que realizarán sus actividades a marchas forzadas o a disgusto, en el primer caso el cambio

planeado es una acción o reacción, que ocurre y tiene lugar de acuerdo al tiempo designado y a la continuidad que lleva implícitamente el proceso de cambio con todas las organizaciones de producción, siendo esto un reflejo de las formas y maneras de la dirección que se le ha dado en base a las necesidades.

Los cursos de capacitación y de adiestramiento se dan a todos los niveles de la organización, desde los directivos hasta en nivel más bajo en el organigrama, ésta capacitación y adiestramiento cambia radicalmente para los directivos, mandos medios, base de trabajadora de producción y administrativos, ... "para algunos la capacitación y el adiestramiento es para alcanzar la calidad, la seguridad, la producción, la toma de decisiones o para controlar las actitudes y actividades de los trabajadores; siendo la capacitación y el adiestramiento la herramienta entre los trabajadores de producción y los trabajadores de administración, no por el tipo de trabajo sino por el tipo de "control que se debe ejercer" en las acciones de los trabajadores; siendo esta una política interna de cada institución y que se generaliza a todo el país y cada una se encuentra estrictamente resguardada, con el rubro de confidencial, no queriendo decir que sólo se capacite o adiestre a algunos sino a todos pero a cada uno en su respectivo nivel cultural, político y social en el área de producción." ... (60).

(60) WASHINGTON, FROM. The productivity an Screening effects of education attainment. La productividad y efectos de selección educativos. USA, 1976, P. 220.

La capacitación y el adiestramiento se proporcionan al trabajador de acuerdo a su nivel jerárquico, a su nivel académico y a sus funciones o actividades en el trabajo; siendo estas: De dirección, de asesoría, ejecutivas (donde el término en México esta mal empleado; por que deben ser de ejecución), de mandos medios, de producción y condicionadas al desempeño de las actividades.

Los factores de crecimiento de la capacitación y del adiestramiento en México son de difícil forma de medir, ya que no existen publicaciones formales de cada institución de acuerdo al cumplimiento de la obligación del patrón de capacitar o adiestrar a los trabajadores y de la aplicación de los presupuestos para especializar a los trabajadores en el área requerida, sólo existen publicaciones de como capacitar y de la educación obligatoria y, media y superior y espectros de crecimiento de la iniciativa privada de acuerdo a la capacitación y al adiestramiento de sus trabajadores los cuales los mantiene como información confidencial.

"La capacitación y el adiestramiento para los trabajadores de una base de producción se manifiestan constantemente en su vida diaria en los procesos de producción en cuanto a la calidad y el servicio; procurando que el empleado tenga una vida decorosa y un trabajo bien retribuido, para que los productos, bienes y servicios sean de calidad..."

...(61).

(61) EVANS, R. G. B. Factos de Edad en el Empleo de Ejecutivos. Trabajo No. 10, Agosto, USA, 1974, P. 28.

Se sabe que la capacitación, el adiestramiento y la economía tienen una estrecha relación con los procesos de producción y de control de calidad; así como con la cultura innata del trabajador.

El crecimiento cultural y económico de la postguerra formuló los precedentes de la convicción de que el trabajo duro siempre reeditúa, viéndose de manifiesto en la sociedad con un buen salario y status, así como la autorealización .

La transformación de los sistemas de trabajo ha abierto un abanico de procesos que como se concibían en los esquemas anteriores las organizaciones actuales cuentan con estructuras y subestructuras de desarrollo, dejando atrás los esquemas tradicionales para los nuevos sistemas de capacitación y de adiestramiento de personal para revisar la producción y las políticas de las instituciones de producción.

Cuando el trabajo se realiza colectivamente la interrelación del personal debe estar estructurada, formado en distintas ramas y categorías de conocimiento, lo que lamentablemente no hemos entendido; ya que todavía contamos con organigramas viscerales o de compromiso; no obstante se puede lograr la colaboración de los trabajadores para el cumplimiento de las metas fijadas.

En Latinoamérica el desarrollo histórico nos muestra la falta de costumbre para realizar trabajos en grupo, por las formaciones académicas de los trabajadores especializados en las exigencias

multidisciplinarias de nuestros días.

Las instituciones a fuerza de persuasión de los dirigentes han significado una profunda transformación, en la toma de decisiones, en el trabajo colectivo, en las reglamentaciones básicas, en reaprender comportamientos para manifestarse en elementos esenciales de la actualización de la capacitación y del adiestramiento, en los ascensos y en las formas de dirección de cada una de las instituciones que cuentan con una base económicamente activa de producción.

Los sistemas de capacitación y de adiestramiento de los trabajadores cuentan con sistemas, con un modelo para cada tipo de institución, al servicio del Estado, o privadas donde cada macro o micro estructura cuenta con factores de preparación de sus trabajadores como son:

1.-Actualizar los avances de la ciencia y la tecnología en los campos teóricos y prácticos; en los medios físicos y sociales.

2.-Los cambios en los ámbitos políticos, económicos y sociales.

3.-La revolución de nuevas expectativas para el desarrollo de la institución.

4.-La complejidad de los cambios y las desigualdades para establecer procesos de superación o igualación.

Los cambios se dan a través de la educación, la capacitación y el adiestramiento que son manifestaciones de la cultura y del desarrollo del individuo mismo así como de su fuente de trabajo, de la economía y política de su país.

La educación se encuentra en primer lugar en la formación familiar, en la escuela y por último en el carácter del individuo mismo.

El individuo en el ámbito en que se desenvuelve es un factor característico de la sociedad, la economía se dice que cuenta con la inteligencia, creatividad, la necesidad, la imaginación, el ingenio y la responsabilidad.

4. Como Vincular el Proceso de Capacitación y Adiestramiento a los movimientos escalafonarios de ascenso como un beneficio socioeconómico.

Las actividades de carácter técnico, industrial y comercial en un Estado, a través de sus organismos e instituciones públicas, descentralizadas o de gobierno cuentan cada una de ellas con personalidad jurídica propia, para regular la capacitación y el adiestramiento de acuerdo al tipo de producto (bien o servicio), resultado de la calidad.

Consecuentemente se hace necesario actualizar al Estado; de acuerdo a sus etapas históricas, debiendo existir una adecuación jurídica por la creciente actividad de los técnicos, científicos, y trabajadores.

Los procesos de capacitación y de adiestramiento tienen dos principios fundamentales:

Ser instrumentos de orientación, para que los interesados los aprovechen en beneficio del interés propio, laboral y de la nación; y por otra parte contribuir en la creación de documentos de consulta social de manera fácil, ágil, y eficaz.

La capacitación surgió como una idea, la que no se encontraba totalmente definida, por no contar con los medios suficientes, la visión o las experiencias laborales con las que se cuenta hoy en día. Transformó la idea hasta llegar al concepto de capacitación y adiestramiento; con el tiempo y cobró verdadera fuerza, como se manifiesta en la Revolución Industrial, la Revolución Francesa, la Revolución de los Estados Unidos de Norte América, la Revolución Mexicana e implacablemente la destrucción del hombre por el hombre en las dos guerras mundiales; donde se veía la falta de capacitación y adiestramiento de los soldados que fueron carne de cañon, por no ser entrenados como soldados y los fatales resultados por falta de control de calidad en los armamentos que quedaban atascados; es ésto y los estragos causados por la postguerra y las depresiones, el normatizar las relaciones humanas.

La regulación jurídica además de salvaguardar la vida, el orden público y la paz social; normatiza y regula las relaciones de los hombre en todos los campos donde exista la posibilidad de evolucionar.

La experiencia demostró la necesidad de separar las actividades de la capacitación y del adiestramiento de la actividad profesional,

de las actividades operacionales, de la producción, a fin de garantizar los procesos de capacitación y de adiestramiento, en base de un sistema confiable de forma integral entre el trabajador y el patrón.

"La capacitación y el adiestramiento tiene como objetivo apoyar a los trabajadores y a los patrones en sus áreas; a través de la eficaz prestación del servicio, teniendo un eficiente aprovechamiento de los recursos, en sus áreas, actividades y niveles específicos como coadyuvar en el crecimiento de los recursos financieros, en la cantidad y calidad del trabajo." ... (62).

Abatiéndose los costos de producción se incrementa la investigación, la reinversión para cubrir un mayor mercado, lo que se ve reflejado en un incremento de empleos, en el aumento de plazas en las plantillas de las instituciones o empresas de producción; y en las oportunidades de ascensos para los trabajadores con mayor capacidad.

Los trabajadores que cuentan con respaldos académicos, diplomados, constancias de especialización y con reconocimientos tiene mayor oportunidad de salvar las necesidades de una contratación en otra institución, o tener con mayor facilidad la permanencia de los que se encuentran prestando su trabajo.

(62) CROMWELL, R. E. and BART, K. V. La vida Norteamericana y su Impacto en la Calidad. USA, 1977, s/p.

Los cursos de capacitación y de adiestramiento proporcionados por el patrón se encuentran bien estructurados y logran su objetivo; pero en cuestiones de regulación jurídica, México tiene una carencia profunda respecto de la demanda de empleos; existiendo un alto índice de desempleo; por lo que con un poco de maña las asociaciones sindicales no reconocen expresamente a través de un examen de conocimientos los cursos otorgados por el patrón, ya que esto implicaría un compromiso por parte del sindicato y del patrón a sujetarse a lo escrito en la ley de que a trabajos iguales salarios iguales.

Esta manifestación mañosa de los sindicatos y patronos para únicamente proporcionar a los trabajadores constancias de asistencia a los cursos de capacitación y de adiestramiento no los compromete; pues dicha constancia de asistencia no comprueba que el trabajador haya aprendido sino que únicamente asistió.

En algunas instituciones de producción de automotores no tan sólo se encuentra amañada la capacitación o el adiestramiento, sino que se encuentra manipulada en favor del patrón ya que el patrón sí cumple con proporcionar la capacitación o el adiestramiento al trabajador pero ni siquiera se le proporciona una constancia de asistencia o de algo; y si el trabajador es despedido o renuncia como comprobaría curricularmente el conocimiento que adquirió en esas aulas.

La ley no manifiesta en este aspecto una protección para el

trabajador, respecto a la capacitación o adiestramiento que se encuentra manipulado y cautivo, a los beneficios que pueda tener una constancia de asistencia o a los reconocimientos que pueda tener el trabajador por haber aprobado un exámen de acuerdo a las necesidades del patrón.

Desafortunadamente, en México la experiencia ha demostrado que los cursos de capacitación o de adiestramiento por parte de las empresas o instituciones de producción que no tiene una aprobación por parte de la Secretaría de Educación Pública no cuentan con un valor específico y trascienden como un simple curso.

En los procesos de ascenso y escalafonarios se pueden aplicar varios criterios como anteriormente lo velamos, los criterios pueden ser por antigüedad, por capacidad y desgraciadamente en la mayoría de los casos en forma visceral de las autoridades que tiene la sartón de los ascensos. Dentro de los ascensos por escalafón se someten a concurso primero dentro del área de donde se encuentra la plaza, posteriormente se agota la cobertura con el de mayor antigüedad y por último se concursa, agotados los recusos el sindicato o el patrón por común acuerdo pueden proceder a una contratación que cubra los requerimientos del área de trabajo, si esta plaza es perteneciente al sindicato, si es una plaza de confianza únicamente el patrón podrá decidir la cobertura.

CAPITULO IV.- La Seguridad que brinda la Capacitación y el Adiestramiento.

Empezaremos por el concepto Seguridad, el cual viene desde el origen del hombre mismo; manifestándose primitivamente en instintos de conservación del individuo y seguir evolucionando para lograr la seguridad familiar, la seguridad en el trabajo y la seguridad en la comunidad; por último el trabajo evoluciona por especialidades en las que se desarrolla implícitamente un instinto de seguridad que no llega a cumplir con las necesidades requeridas del área pero que marca la pauta para que por especialidad se capacite a los trabajadores; ya que el conocimiento brinda seguridad, con la buena ejecución de la labor de cada trabajador en sus actividades podríamos decir que cada trabajador es un profesional en todas y cada una de las ciencias que se encuentran a la vanguardia de los avances, teóricos, prácticos, científicos y experimentales.

El vocablo SEGURIDAD es una voz latina, que proviene del verbo Securitas. Esboza el control que se puede tener, en aplicación de determinada producción; siendo de cualquier tipo, forma o género, así se previenen los posibles errores, controlando en lo posible los factores internos y externos que se pueden controlar en la realización de la producción.

Securitas.-Se aplica al ramo de las creaciones o producciones, únicas o en masa, para el buen funcionamiento de los

procesos de fabricación, evitando las variaciones y los errores.

...(63).

El hombre desde sus orígenes ha tenido que trabajar, organizándose en el ámbito en el que puede manifestarse, con funciones relativas a la planeación, ejecución, evaluación o actividades de capacitación, pudiéndose apoyar y hacer constatar de acuerdo con las teorías de la evolución del hombre.

Por lo que citamos que el hombre con su trabajo tendrá una remuneración para comprar el alimento, con otras palabras el hombre con su trabajo y el sudor de su frente, ganará el sustento.

Los riesgos de trabajo se corrian desde el principio del origen del hombre, pero era algo de lo que no se tenía plena conciencia y con la evolución, el primate tuvo que trabajar cazando y haciéndose sedentario y en todas estas faenas se corrian innumerables riesgos, unos ajenos al control del hombre y otros por la falta de preparación física o preparación racional.

No existía la capacitación ni el adiestramiento, las manifestaciones eran a través de la observación e imitación de unos a otros e incluso de la imitación del comportamiento de los animales

(63) GARCIA PELAYO, Ramón, Diccionario Práctico. Español Moderno, Décimoprimer edición, Marsella, Francia, 1968. p. 220.

y cada actividad era en suma altamente riesgosa.

Siendo el riesgo de trabajo tan antiguo como el trabajo, lo es también la expresión accidente, aún cuando no son lo mismo, cada uno cuenta con su propia evolución y desarrollo en los cambios del aprendizaje, para trabajadores y adultos; como lo trataremos de plantear en la capacitación y el adiestramiento.

1.-Salvaguardando la Vida en los Riesgos de Trabajo.

"Los sistemas preventivos de riesgos en el trabajo son muchos y cada uno de ellos se especializa en su área y cuentan con su propias características evolutivas por que cada tarea que realizan los trabajadores o emprenden implican nuevas y más sofisticadas formas, realizándose esfuerzos físicos y mentales para aquel que realiza las actividades..."

...(64).

"El trabajo es un quehacer humano generalmente, aún cuando existe la actividad de animales en las jornadas de trabajo de seres humanos, el trabajo como lo reconocen los sistemas jurídicos del mundo es la prestación de un servicio, siendo éste físico o mental; el cual se encuentra subordinado a un supervisor o patrón, en donde se presupone que el jefe cuenta con una mayor capacidad, no sólo por el puesto o rango en el organigrama sino para que no sea confundido

(64) XXIV CONGRESO NACIONAL DE SEGURIDAD. Compendio de Directorios de Seguridad de las Industrias de Producción. Seminarios. Impresión María Isabel Sheraton, México, 1980, p. 125.

con un capataz; el trabajo debe ser retribuido; anteriormente era en especie y actualmente en forma pecuniaria, en moneda de curso legal y corriente del ámbito territorial correspondiente." ... (65).

En cada país encontramos que puede existir similitud en la legislación y en las diferentes legislaturas encontramos la definición de Derecho del Trabajo, trabajo, de accidente de trabajo y de riesgo de trabajo, donde todas y cada una de ellas tienen en común el bienestar, la seguridad y salvaguarda de la salud del trabajador, para que esto se vea reflejado en el trabajo, el producto, calidad y en el aumento de la producción.

Los sistemas preventivos de riesgos de trabajo así como la capacitación y el adiestramiento son diferentes en cada época y país, donde está presente el cambio y la evolución de los procesos y procedimientos de trabajo encontramos fatalmente accidentes.

Antes de la Revolución Industrial la ausencia de maquinaria, hacia que los riesgos de trabajo fueran producto de la falta de procedimientos correctos en la producción y los accidentes casi en la totalidad de los casos eran por cuenta y riesgo del trabajador; con la industrialización, las convenciones de los derechos humanos, el progreso de la vida se introducen disposiciones de seguridad en las fábricas y talleres.

(65) GIESECKE DEVRIENT DE MEXICO S. A. Asesoría y Certificación de Valores. Impreso Talleres de Valores, México, 1960, p. 49.

"La instalación de tecnología, maquinaria como en los talleres de cardado, maquinarias para los telares, se producen graves pérdidas humanas, por la falta de conocimientos de cómo operar ese tipo de fuerza motriz; siendo ya una preocupación real de las empresas por la aplicación de esta maquinaria con seguridad; presentándose los rechazos de los trabajadores hacia el maquinismo primero por que las máquinas desplazan al hombre en su trabajo y después por la falta de confianza en trabajar con aparatos que han ocasionado accidentes."

...(66).

La evolución del proceso fabril en las industrias, talleres, fábricas, empresas, requiere siempre de la preparación y guía de sus trabajadores, pues es de considerar el salvaguardar el valor humano, la fuerza física de trabajo, lo que se logra a través de la capacitación y del adiestramiento. Con la aparición del maquinismo, el trabajo realizado con la fuerza física fue substituído y se utilizaron menor número de trabajadores aumentando los riesgos de trabajo.

"Los talleres, fábricas, empresas e industrias tenían necesidad de trabajadores diestros y con experiencia, pero cómo podían adquirir esa experiencia y capacidad los trabajadores, si no existía la capacitación o el adiestramiento. Para el patrón o contratante un trabajador experimentado (únicamente con la práctica en la marcha de

100 ASOCIACION DE COMPAÑIAS AFIANZADORAS DE MEXICO. Asesoría sobre Riesgos en la Maquinaria, Sistemas de Producción y de Control de Calidad. Imp. Comisión Nacional Bancaria, México. 1985, p. 20-21.

su trabajo), era lo que consistía en mayor seguridad para la industria en lo que se refiere a la maquinaria y también a la seguridad de evitar riesgos de trabajo y accidentes con los demás trabajadores, lo mismo que para el trabajador capaz de tener un empleo o conservar el que tenía, ya que esto era con un exceso de riesgos en su trabajo diario." ... (67).

La mayoría de los trabajadores realizaban sus faenas laborales en forma instintiva, produciendo una experiencia; la que podía ser o no ser la adecuada, pero los usos la aceptaban, generando posteriormente el derecho de antigüedad, lo que ahora se maneja en el artículo 123 apartado A. Actualmente las instituciones regidas por el mismo artículo pero apartado B cuentan con derechos escalafonarios para lograr mejoras en sus salarios a través de concursos, y exámenes, repercutiendo en prestaciones.

"De las primeras formas jurídicas de derecho positivo para las medidas de protección a los trabajadores, sobre los riesgos de trabajo las encontramos en: Las Leyes de las Indias, Las Ordenanzas de Alcalá, Las Ordenanzas de Minas, La Novísima Recopilación y las Referencias de Francisco Javier Gamboa." ... (68).

(67) KERR, S. T. El Maquinismo y las Revoluciones: Cultural, Burguesa, Social y Económica. Soviet Research on Education, Moscú, Rusia, 1975, p. 235.

(68) DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. Historia de la Ciudad de México Según los Relatos de los Cronistas. Artemio de Valle Arizpe. Ed. Publicaciones Gubernamentales, l. 10, México, 1988, p. 59-60.

En 1812 en Inglaterra se expide la primera ley del trabajo con lineamientos de seguridad e higiene.

Alemania y Suiza, en la ciudad de Berna formulan normas de prohibición de productos químicos por los peligros, en los altos riesgos del trabajo y las consecuencias fatales en accidentes, también participó Checoslovaquia.

En el año de 1942 en Santiago de Chile se promulgó una Ley a favor de la seguridad de los trabajadores, evitando y previendo accidentes y riesgos de trabajo; en 1944 en Filadelfia, en 1948 Colombia, uniéndose posteriormente Honduras, Estados Unidos de América, Haití, Argentina y El Salvador.

En el trabajo todas las personas tienen relaciones interpersonales y éstas se reflejan en un ambiente y el ámbito del trabajo y puede llegar a ser dañado sino se les proporciona capacitación y adiestramiento a los trabajadores de determinada área de trabajo.

Las relaciones interpersonales de los trabajadores y sus patrones deben ser cordiales, directas, y lo más sencillas para evitar confusiones, y hacer el trabajo reiteradas veces.

La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores mejora las aptitudes y actitudes; siendo de manera indispensable que también se capacite y adiestre a los patrones para que ambos

realicen su trabajo en forma ordenada siguiendo todos y cada uno de los pasos de los procedimientos, integra desde el inicio hasta el fin cumpliendo con tener toda su capacidad y conocimiento en lo que están realizando y escrupulosamente sin permitir concientemente la falta de calidad en la realización del trabajo.

Las normas de la capacitación son de acuerdo a las necesidades del patrón contratante, la empresa o industria, el que implantará los sistemas y procesos de acuerdo a la maquinaria y tipo de producto, bien o servicio.

Para que no existan eventualidades en la relación de trabajo se debe hacer una minuciosa contratación, para cubrir los requerimientos del personal en las áreas de trabajo con experiencia, sobre todo con capacidad académica y técnica en el desempeño del trabajo. así como en los parámetros de las relaciones interpersonales, de subordinación y respeto a la autoridad, por que se dan casos de que el trabajador es perfectamente capaz , todo un profesional en el desempeño de su trabajo pero no cuenta con una educación para interrelacionarse con sus compañeros de trabajo, en la comunicación con sus superiores, ésto deteriora gravemente el medio de trabajo donde este tipo de trabajadores se desempeñan.

Dentro de los medios más idóneos para las contrataciones sin riesgos, es controlando la calidad del reclutador; a través de especificaciones directas del tipo de trabajo que va a realizar el empleado que se va a contratar, así como y cuando lo realizará.

Las necesidades de cobertura de un trabajo sin riesgos generalmente son:

(Cobertura de una vacante)

- 1.-Identificar la necesidad de trabajo
- 2.-Verificar el tipo de trabajo, si es con riesgo o sin él.
- 3.-Cerciorarse sobre el tipo de eventualidades que pudieran ocurrir, y que no están al alcance de prever
- 4.-Verificar los grados académicos y técnicos del solicitante
- 5.-Corroborar la experiencia teórica y práctica del aspirante
- 6.-Si reúne los requisitos para la cobertura de la vacante es indispensable un examen psicométrico.

Posteriormente a la realización de un examen del aspirante, es indispensable que inmediatamente después de la contratación se le de capacitación o adiestramiento de acuerdo al tipo de trabajo y al ámbito en que se desenvolverá como trabajador.

En México los trabajadores que estén en posibilidad de sufrir accidentes de trabajo por un alto índice en los riesgos de trabajo, tendrán la capacitación y el adiestramiento para evitar accidentes y conocer los sistemas o procedimientos de la realización del trabajo; la ley obliga a los patrones y otorga el derecho a los trabajadores en los casos de riesgos de trabajo, de:

- 1.-Asistencia médica y quirúrgica
- 2.-Rehabilitación
- 3.-Hospitalización, cuando se requiera;
- 4.-Medicamentos y material de curación;

5.-Los aparatos de prótesis y ortopedia
necesarios; y

6.-La indemnización fijada en el título respectivo
de la ley

1.1 La Forma en que Reditúa el Aumento de la Producción en Beneficio de la Sociedad.

Producción es el procurar hacer cosas útiles que reditúen al fabricante, explotándolas de tal manera que se conserve la virtud de lo producido; con lo que se comprobará la manifestación de la razón, así como en las teorías de la materia, la que sólo se transforma; con estos motivos para la pretensión del derecho de explotación de una industria proporcionará fuentes de trabajo, tratando de colaborar al bienestar y justicia social.

El aumento de producción es la racionalización del trabajo y el deslinde de responsabilidades para cada trabajador, siendo desde el más alto en el organigrama hasta el de nivel de categoría más baja.

El aumento y control de la producción es por medio de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, controlando también la higiene y seguridad de los trabajadores, cada institución, empresa o fábrica que generan riquezas, productos, bienes o servicios, tendrán una mayor competitividad con otros productos siempre y cuando cuenten con mayor calidad.

La capacitación y el adiestramiento aumentan la producción conforme a la relación obrero-patronal-servicio, bien o producto. Existiendo una plena identificación de:

- 1.-La organización racional del trabajo
- 2.-La clasificación del trabajo.
 - a)Por áreas,b)Por actividades
- 3.-La prevención de accidentes de trabajo
- 4.-Los trabajos con riesgo.

La capacitación y el adiestramiento en el aumento de la producción es indispensable porque a cada momento existen nuevas técnicas y procesos de mejora, existiendo para los trabajadores el intercambio cultural y para las empresas de producción el intercambio tecnológico.

La regulación jurídica para los intercambios es cada vez mayor, se procura el bienestar del trabajador, también el económico y social de los países de intercambio.

Los intercambios culturales o académicos de los trabajadores, para el aumento de producción, se logran por medio de la capacitación y el adiestramiento; siendo esta nacional e internacional, pudiendo tener la certeza que el capacitado o adiestrado operará los equipos de la compañía con mayor capacidad y seguridad, pues sus aptitudes fueron habilitadas para mejorar las actitudes de responsabilidad, a fin de evitar accidentes de trabajo.

"La capacitación implica un mayor conocimiento del área e incluso una mayor facilidad para la toma de decisiones, lo que significa que nadie esta exento de capacitación y adiestramiento, por lo que en todas las instituciones y organigramas deben asistir a la capacitación y adiestramiento," incluyendo: ... (69).

- 1.-Los Directivos
- 2.-Los asesores
- 3.-Los mandos medios
- 4.-Los trabajadores
- 5.-Los académicos
- 6.-Los administrativos

El aumento o disminución de la producción es en detrimento de los trabajadores, reflejándose inmediatamente en las balanzas económicas, en el poder adquisitivo de la moneda, afectando al país.

Se ha comprobado ampliamente que la falta de capacitación y de adiestramiento en los trabajadores baja la producción, calidad y aumentan los accidentes y riesgos de trabajo.

Así mismo se ha comprobado que los costos de la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores se recuperan casi al momento mismo del término de la capacitación, amortizándose en las primeras horas de trabajo del empleado.

(69) INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA. Compendio de Capacitación y Adiestramiento para Instituciones de Producción. Impreso Talleres INAP, México, 1980, p. 87-88.

La capacitación y el adiestramiento es preventivo de accidentes, es el aumento de conocimientos y la mejora de calidad en el producto.

La capacitación y el adiestramiento se justifican plenamente en forma individual por sus experiencias y valor curricular, colectivamente en la seguridad de la industria o empresa para el manejo de la fuerza motriz.

En forma individual por:

- 1.-La realización personal
- 2.-El aumento de la auto estima
- 3.-El reconocimiento laboral
- 4.-La retribución económica
- 5.-El reconocimiento del medio que lo rodea
- 6.-El valor curricular

En forma colectiva:

- 1.-En cuanto a la participación en grupo
- 2.-Por los esfuerzos realizados
- 3.-Por los reconocimientos de la empresa
- 4.-Por la economía del país
- 5.-Por un mejor contrato
- 6.-Por la Ley en la Constitución en el Art.123 apartados.
 - a)Por los ascensos
 - b)Por los concursos escalafonarios
- 7.-Por el reconocimiento social
- 8.-En las oportunidades laborales

Las medidas de protección, para evitar riesgos de trabajo bien controladas, harán que los accidentes de trabajo no lleguen a fatal término; pasaran estos a ser riesgos de trabajo; en algunos regimenes del mundo pues hasta que ocurra la eventualidad existe el accidente de trabajo; así es como la mayoría de las compañías aseguradoras lo manejan, las instituciones de salud pública en todos los regimenes de gobierno, son en beneficio del trabajador, solicitándose a los patrones y trabajadores determinados requisitos para las pensiones por accidentes de trabajo.

La relación obrero-patronal por buena que sea siempre tendrá situaciones tensas o de conflicto por las normas de trabajo y los reglamentos disciplinarios, de acuerdo al tipo de producto que se genere; ya que cada institución determina sus esquemas, aún cuando estos deberán ser integrados por representantes de ambas partes y autoridades del gobierno, la capacitación y el adiestramiento encaminan a que estas relaciones sean cordiales y de respeto.

Con la implantación de un sistema de capacitación y adiestramiento en las instituciones de producción, el trabajador y el patrón tendrán un mayor impacto con su producto en las siguientes ramas:

- 1.-Tecnológica
- 2.-Técnica
- 3.-Económica
- 4.-Política
- 5.-Social

6.-En el desarrollo evolutivo de la maquinaria, procesos e intercambios culturales.

7.-En lo jurídico

8.-En lo contractual.

De esta forma los trabajadores y patronos tendrán la confianza de que el trabajo esta bien realizado, pues todos se encuentran calificados para realizarlo.

1.2.En el Control de Calidad.

La relación aumento de producción o disminución de producción están íntimamente ligadas al control de calidad y a los siguientes factores:

1.-La relación de coexistencia del trabajador con su trabajo.

2.-La relación del trabajador con el medio que lo rodea, en su mismo género y especie.

3.-La relación normativa propia del área de trabajo:

a)Prohibitiva

b)Permisiva

c)Cualitativa

d)Cuantitativa

4.-A nuevos procesos, procedimientos, tecnologías, técnicas y maquinarias.

5.-Al beneficio pecuniario, primero para cubrir las necesidades, posteriormente al reconocimiento o a los estímulos.

Una de las ramas que más auxilian de manera directa y

determinante a una institución en el control de calidad es la capacitación y el adiestramiento, con ayuda de la Psicología industrial, ya que coadyuvan para que el trabajador se encuentre realizando su trabajo con satisfacción y sienta él mismo una amplia auto-estima, sin que sienta que las medidas preventivas de seguridad industrial o disciplinarias sean una imposición desagradable para que sean aceptadas por racionalización o convicción.

Cubriendo de esta manera las necesidades primarias del individuo como trabajador y patrón de una institución de producción, en cuestiones estrictamente laborales.

"Es muy importante que en la producción el producto cuente con un control de calidad, ya que serán beneficiados por ello los trabajadores, los patrones y los consumidores; el primer paso para el control de calidad es el trabajador, para que el patrón cuente con una producción de calidad es indispensable que exista una perfecta relación entre el trabajador y el trabajo como tal que se desempeña, para lograr un buen producto el cual tenga competitividad y bajo costo." ... (70).

El bajo costo de un producto no es cuando se invierte lo mínimo o indispensable, sino es aquel en el que existe la plena confianza de que es útil y seguro, aún cuando para ello se tenga que invertir en capacitar y adiestrar, tanto como en actualizar los procesos e

(70) AMCC. Control de Calidad en la Producción. Congreso de Aseguramiento de Calidad, México, Vol. 3, 1969, p. 0000.

innovar técnicas.

El poseedor de capitales no es siempre el patrón; pero el patrón es el que tiene la responsabilidad en forma directa de la capacitación y el adiestramiento, así como de la producción de calidad de determinado producto y los beneficios económicos reeditán en forma directa a cada uno de los participantes, quedando en claro que es de acuerdo a sus aptitudes y actitudes laborales.

El primer momento de aplicar las medidas actualización y control de calidad en las instituciones de producción es desde la contratación, proveyendo de capacitación y adiestramiento al trabajador en el Área física, con los equipos o materiales, así como en las relaciones interpersonales con sus próximos compañeros de trabajo, con quienes pasará la mayor parte de su tiempo.

Dentro de los últimos controles de calidad encontramos que los trabajadores deben de gozar de un buen estado físico, de capacidad racional, lo que jurídicamente conocemos como capacidad de goce y de ejercicio, un respaldo académico respecto a la tarea para la cual se desean contratar y los requerimientos que cada Estado prevea en sus normas para el ejercicio de la profesión que desempeñe el trabajador.

Las relaciones psicológicas, sociales de seguridad e higiénicas de los trabajadores son las condiciones aleatorias que tienen la posibilidad de ser controladas para que el producto no sea afectado

por falta de calidad; éstas se dan a través de los mecanismos administrativos, por ejemplo quien controla la temperatura de una sala de computación.

La calidad se logra no deslindando responsabilidades, sino concientizando y haciendo responsable a cada trabajador de la autoridad que guarda respecto a sus mecanismos de comunicación con otros trabajadores, al desarrollo de su trabajo y al control sistemático de las posibles eventualidades.

El control de calidad permite a los trabajadores y patrones una situación contractual estructurada, manejando los recursos de manera óptima para que no existieran despilfarros de fuerza ni de materiales, cada sistema tendrá que ser aprobado por una junta especializada, la que estará formada por patrones y trabajadores, estos pueden ser sindicalizados o no, además representantes de la S.T.P.S. de las juntas de acuerdo al tipo de contrato, Ley o colectivo.

Los sistemas de control de calidad se definen desde el año de 1957 por el Dr. Feigenbaum, diciendo:

“Un sistema de control de calidad es aquel que hace eficaz a un proceso de producción, integrando los esfuerzos de los recursos y los materiales de desarrollo.”

...(71).

(74) STEWART, B. International Bureau of Education. Washington, U.S.A., l. 5, Vol. 2, 1978, p. 42.

El primer país que relacionó los sistemas de control de calidad con el trabajo fue Japón en 1967 ya que la industria japonesa había sufrido terribles golpes.

La calidad del producto se logra con las aptitudes y actitudes de los trabajadores a corto plazo, el producto final se logra a mediano plazo, por ser la forma en que coadyuvan los trabajadores con la evolución técnica y tecnológica de cada país.

En Japón, Alemania, Inglaterra y países del primer mundo, donde la necesidad evolutiva de su devenir histórico ha hecho que se implanten sistemas de control de calidad los tiene actualmente en la cumbre económica y política.

“Los tropiezos y golpes que enseñaron a estas potencias a tener sistemas de control de calidad por desgracia fueron la destrucción del hombre por el hombre en las guerras; ya que si sus armas se atascaban o se rompían no era un instrumento menos sino un soldado muerto. De aquí se desprenden los primeros sistemas de calidad para América.”

...(72).

Los métodos de capacitación y de adiestramiento que implantan sistemas de control de calidad no tan sólo mejoran la capacidad cognoscitiva y las habilidades del trabajador sino también sana a la institución misma de producción en sus políticas y lineamientos.

(72) DUNLOP. Manual de Explosivos. Cuidados y Prevención de Accidentes, por Alto Índice de Riesgos. U.S.A., 1979. P. 89

1.3 El Compromiso Personal, Colectivo y Social en la Vanguardia, en la Transferencia de Tecnología.

Las disposiciones de la transferencia de tecnología deben estar de acuerdo cronológicamente a una secuencia de actividades que realizarán los trabajadores, las cuales estarán normatizadas, facultando a cada trabajador para el desarrollo del objetivo que se pretende alcanzar.

Dentro de el aumento de producción y los sistemas de control de calidad encontramos que cada institución de producción para existir debe contar con una relación de trabajo, entre el trabajador y el objeto del trabajo en su realización, así como la contractual entre patrón y trabajador donde deben existir normas, políticas o lineamientos, cada una de estas cuenta con estrategias para buscar la excelencia en la empresa.

La vanguardia es estar al tanto de los cambios y novedades técnicas y tecnológicas de la evolución de un producto, bien o servicio. Pero cabe aclarar que no todos los cambios son para el aumento de producción o el control de la calidad de un producto, pues si se cambian los procesos de producción y no se actualiza al trabajador que va a ser el operario de la nueva tecnología, la seguridad que brinda estar a la vanguardia de la tecnología no se cumplirá.

En México como obligación Constitucional del patrón debe proporcionar capacitación y adiestramiento al trabajador y en la Ley Federal del Trabajo el artículo 132 fracción XV, que a continuación se transcribe.

Art. 132. Son obligaciones de los patrones...

Frac. XV.

Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de este título.

La capacitación y adiestramiento a trabajadores menores de 16 años, según el artículo 180 de la L.F.T., que se transcribe.

Art. 180

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación y fecha de su nacimiento, clase de trabajo horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley;

V. Proporcionarles a las autoridades del trabajo los informes que soliciten;

La competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para intervenir en los sistemas de capacitación y de adiestramiento de los trabajadores se encuentra regulada en el artículo 537 al 539.

En la mayoría de los países desarrollados el avance de tecnología y el aprendizaje académico no son lo suficientemente coordinados; caso por lo que en todas las empresas de producción debería ser requisito indispensable la capacitación y el adiestramiento.

Los sistemas de capacitación y adiestramiento en la exposición de motivos de la Ley Mexicana, el legislador pretendía que fuera flexible y participativo.

Existen varios sistemas de capacitación y adiestramiento de trabajadores, en intercambios culturales y tecnológicos donde interviene la transferencia de tecnología no tan sólo de maquinaria sino de personal para que sea capacitado en el extranjero en compañías o en escuelas; por medio de proyectos de investigación en común o por medio de becas nacionales o extranjeras.

Dentro de los intercambios de tecnología, los convenios y tratados se hacen por medio de los representantes de las empresas de producción, las autoridades competentes de cada país, en donde interviene las Secretarías de Estado como es la de Relaciones Exteriores en México.

En el desarrollo de la industria privada o de gobierno el trabajador tiene la oportunidad de becas para la investigación y aprendizaje de nuevos métodos y técnicas que posteriormente aplicará en su medio de trabajo, procurando al medio que lo rodea de seguridad, calidad y optimizar los recursos, en el área para la cual fue capacitado o adiestrado.

CAPITULO V.- CONCLUSIONES.

1.-La organización de la capacitación y el adiestramiento en el mundo es una necesidad, tanto para los trabajadores como para los patrones.

2.-En México las industrias o empresas de producción que cuentan con los sistemas de capacitación y adiestramiento para trabajadores, primero deben subordinar sus políticas estratégicas y reglamentos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como norma suprema; en segundo lugar, deben seguir los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo para las relaciones contractuales y, tercero, los sindicatos y estatutos escalafonarios de la empresa deberán estar previamente registrados.

3.-Todos los procesos de capacitación y adiestramiento, cualquiera que sea su origen, público o privado, tendrán la supervisión de una institución del gobierno federal, en México esta autoridad está representada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En los casos de conflicto las autoridades competentes son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.-En reiteradas ocasiones se ha mencionado la utilidad de la capacitación y del adiestramiento, tanto para los trabajadores como para los patrones, pero es necesario mencionar que cada entidad de capacitación y adiestramiento en la empresa debe contar con un banco

de datos como documento clasificador de cada trabajador, de su categoría, nivel y actividad, para el puesto específico a desempeñar, agrupando así a los trabajadores por especialidad, por antigüedad y por preferencia para proporcionarles la capacitación y el adiestramiento, de tal manera que los trabajadores cumplan con constancia y con asistencia para tener la posibilidad de aspirar a un ascenso o a otro tipo de reconocimiento.

5.-La capacitación y el adiestramiento se deben dar en la cobertura de vacantes, hechas estas por el patrón, por el sindicato o por concurso en el escalafón. La capacitación y el adiestramiento se debe proporcionar a todos los trabajadores, desde la dirección hasta el nivel y categoría más bajo, tanto a los de primer ingreso como a los trabajadores que cuentan con antigüedad.

6.-Debe ser requisito básico que el trabajador se encuentre motivado, es decir que juzgue necesario e interesante para sus actividades de trabajo aquello que se le ofrece, es aquí donde se establece la diferencia fundamental entre el niño que se educa y el trabajador que se capacita o adiestra; el adulto se capacita para realizar un trabajo en forma profesional, concientizándose de una responsabilidad, el niño mide sus fuerzas, pero el trabajador adulto requiere de ser motivado para inclinar la balanza de su decisión en un rumbo determinado.

7-Existen técnicas en la capacitación y en el adiestramiento para lograr un máximo aprovechamiento de los recursos, tomando en

cuenta que el trabajador es un ser humano adulto que ya cuenta con experiencia cognoscitiva y laboral, donde ha tenido interrelaciones con otros seres humanos llenos de vivencias y experiencias en sus actividades, lo que les ha costado esfuerzo, tiempo y en algunas ocasiones dolor; es por eso que la mayoría de los trabajadores en sus áreas se comportan de manera egoísta.

8.-El instructor deberá tener detectadas las necesidades del área de trabajo, las necesidades de los trabajadores y las técnicas más vanguardistas para proporcionar la capacitación y el adiestramiento, ya que con el control de las posibles eventualidades se proporciona seguridad, con el conocimiento de los sistemas ó subsistemas de producción se evitan accidentes de trabajo y los riesgos disminuyen. Cuando cada trabajador de la empresa de producción tiene la herramienta útil de la capacitación y del adiestramiento, controla la calidad de sus actividades en el trabajo aumentando de manera considerable la producción.

9.-La coercitividad en la obligatoriedad de la capacitación y del adiestramiento se sancionan en los Arts. 992 a 1008 de la Ley Federal del Trabajo, pero existe desconocimiento, corrupción y voluntad de no hacistir a la capacitación o adiestramiento por parte de ambos sujetos de la relación laboral existiendo irresponsabilidad, falta de conciencia, y se justifican diciendo que los trabajadores no la aprovechan y de esta manera no la proporcionan y los trabajadores se justifican diciendo que no se les proporciona.

10.-La base trabajadora de una empresa a la que se le proporciona capacitación y adiestramiento aumenta su capacidad, individual y colectiva, así como sus conocimientos, auto estima, seguridad, calidad, producción y curriculum, donde a través de la razón del estímulo se le concientiza de la realidad económica y social de su país.

11.-La base trabajadora de una empresa o institución a la que no se le proporciona capacitación o adiestramiento es falta de seguridad, crea mayores riesgos y accidentes de trabajo, tiene sumamente deteriorada su auto estima, no cuenta con sistemas de control de calidad y se le controla con la técnica del terror; sí, del terror psicológico: de ser puestos a disposición de personal, de ser reprimidos o de ser despedidos, ya que en un índice de mayoría los trabajadores no conocen bien sus derechos laborales, por que en este tipo de industrias hasta los reglamentos se manejan en gran secreto por parte de los directivos.

12.-Otro de los graves problemas de la capacitación y del adiestramiento en México es que su valor curricular está indefinido. Por una parte, los sindicatos exigen una mejor remuneración para el trabajador que ha recibido capacitación o adiestramiento, pero por la otra el trabajador sólo recibe una "constancia de asistencia", la cual no tiene valor curricular, ya que no indica cual fue su grado de aprendizaje.

13.-No toda la culpa de la falta de capacitación y de adiestramiento es del patrón o del trabajador, es también culpa de la falta de legislación coercitiva y de la falta de conciencia de la gente que compone una estructura e infra estructura educacional. La tarea sería educar e informar a los educandos y a los trabajadores para lograr la conciencia en los patrones de proporcionar a sus trabajadores la capacitación y el adiestramiento y a su vez en el trabajador la conciencia para que exija la capacitación y el adiestramiento.

BIBLIOGRAFIA

- AMCC. Control de Calidad en la Producción. Congreso de Aseguramiento de Calidad, México, Vol. 3, 1989.
- ASOCIACION DE COMPANIAS AFIANZADORAS DE MEXICO. Asesoría sobre Riesgos en la Maquinaria, Sistemas de Producción y de Control de Calidad. Imp. Comisión Nacional Bancaria, México. 1985.
- BECERRIL STA CRUZ, María. La Necesidad de Vinculación y Formación de los Riesgos en la Maquinaria, Sistemas de Producción y de Control de Calidad. Fac. Psicología, México, 1984.
- BRONSHTEIN, I. La Organización de los Estados y sus Instituciones de Producción, Planes y Proyectos Económicos, de la mano de obra, Traduc. Ruso-Español, E. Aparicio, Ed. Mir, URSS, 1977.
- BROWN, M. B. How to bring democracy and participation to the tradeunions. A new step in tratade union education, Gran Bretaña, T.6N, 1976.
- CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA. La Organización General de las Industrias. Directivos, Mandos Medios, Base de Producción, Tecnológico de Monterrey, México, 1988.
- CARPIZO, Jorge. MADRAZO, Jorge. Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto Mexicano de Investigaciones Jurídicas. Segunda Edición, Ed. Porrúa, México, 1987.
- CATARAN TOBERNAS, José. Diversas Escuelas Jurídicas y Conceptos del Derecho Internacional. Ed. Reus, España, 1947.
- COLEGIO DE GRADUADOS DE ALTA DIRECCION A.C. El Trabajo y la Excelencia. El Libro de los Valores, Ed. Alce Blanco, México, 1989.
- COLUNGA ANGELES, J. Alternativas Aplicables de Capacitación y Adiestramiento al Personal del Servicio del Estado. UNAM, Fac. Contaduría, México, 1978.
- CONGRESO DE LA UNION. Debates del Congreso, Sesión Ordinaria. Reformas al Artículo 132, Diario Oficial, México, 1968.
- CROMWELL, R.E. and BART, K.W. La vida Norteamericana y su Impacto en la Calidad. USA, 1977.
- DALLOZ, Repertoire de Droit Social et Travail. Paris, Francia, Mise a juor, 1973.
- DAVALOS BUSIO, Ruben. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1989.

- DE BONNO, E. Six Thinking Hats. Ed. Penguin Books, England. 1985.
- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. t.I, Ed. Porrúa, México, 1989
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Act. Urbano Farías, Ed. Porrúa, t.I, México. 1984.
- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimoquinta Edición, Ed. Porrúa, México, 1988.
- DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL. Historia de la Ciudad de México Según los Relatos de los Cronistas. Artemio de Valle Arizpe. Ed. Publicaciones Gubernamentales, t.19, México. 1988.
- DIVISION TECNICA Y ADMINISTRATIVA DE RELACIONES ECONOMICAS E INDUSTRIALES. (CEPADI). Los Intereses Generados en la Relación Laboral, Ed. Instituto Mexicano del Petróleo. México, 1963.
- DUPONT. Manual de Explosivos. Cuidados y Prevención de Accidentes, por Alto Índice de Riesgos. U.S.A., 1979.
- EMBAJADA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA. Colección de Sanidad, Seguridad e Higiene del Trabajador. T. S-t, USA, 1963.
- EVANS, R.G.B. Factos de Edad en el Empleo de Ejecutivos. Tratado No.10, Agosto, USA. 1974.
- FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. Como Introducción a la Cultura Jurídica Contemporánea, Décimaquinta Edición, Ed. Esfinge, México 1988.
- FOHLE, Claude. BEDARIDA, François. Historia de las Revoluciones, Revolución Industrial, Colec. t.I, Ed. Grijalbo, España, 1965.
- GAGNE, Robert M. Principios Básicos del Aprendizaje y la Instrucción. Usos y Costumbres, Traduc. Díaz Corés, Ed. Diana, México. 1975.
- GARCIA CRUZ, Miguel. Evolución Mexicana del Ideario de la Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Sociales, Ed. UNAM, México, 1962.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Trigésimoquinta Edición, Ed. Porrúa, México, 1984.
- GARCIA FELAYO, Ramón. Diccionario Práctico. Español Moderno, Décimoprimer Edición. Marsella, Francia. 1983.

- GIESECKE DEVRIENT DE MEXICO S.A. Asesoría y Certificación de Valores. Impreso Talleres de Valores, México, 1980.
- GINER, Salvador. Historia del Pensamiento Social. Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1974.
- GRASSE P. Piere. La Evolución del Hombre, Ese Dios en Miniatura. Revista Muy Interesante, Segunda Edición, Ed. Orbis, España, 1985.
- IBANEZ ACEVEDO, Alajandro. Aprender Jugando. Dinámicas Vivenciales, t.I, Ed. Preludio, Segunda Edición, México, 1982.
- INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACION PUBLICA. Compendio de Capacitación y Adiestramiento para Instituciones de Producción. Impreso Talleres INAP, México, 1990.
- IMSS. Historia del Instituto Mexicano del Seguro Social. Impreso por Talleres del IMSS, t I, México, 1988.
- ISSSTE. Manual de Técnicas Didácticas. Subdirección de Acción Cultural. Colec. Técnica, CNCA, No.4, México.
- KERR, S. T. El maquinismo y las Revoluciones: Cultural, Burguesa Social y Económico. Soviet Research on Education, Rusia, 1975.
- MONOD, Jaques. El Origen, Azar o Necesidad. Divulgación Científica. Traduc. Frances-Español, Ed. Tusquetes, España, 1980.
- OLASO JUNYENT, Luis M. Fuentes del Derecho y la Justicia Social. t.III. Introducción al Derecho. Venezuela, 1965.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Derecho y Seguridad Social, revista No.82, Año 1972.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introduction to Philosophy of Law. Yale University Press, USA. 1942.
- OIT. Evaluación de la Capacitación en el Derecho del Trabajo. Revista, Centro de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1973.
- PACHECO, Patricia. GARCIA, Lidia. Taller de Objetivos de Aprendizaje. Ed. IMP. Cd. Madero, México, 1988.
- PASTOR ROUX. Legislación de 1931. Artículo 3, Comentarios de la Fracc.I, México, s/F. México.
- RISTON, J. La evolución Obrera y los Movimientos Sindicales. La Organización Escalonaria. Belgica, T.3, 1975.
- RUSSEAU, Juan J. El Contrato Social. Ed. Porrúa, Colec. Sepan Cuantos, México, 1980.

- RUSSOMANO MOZART, Victor. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. UNAM, México, 1980.
- SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL. Manual de Adiestramiento Militar. Sección de Conscriptos, Reclutas, México, 1967.
- SECRETARIA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA. Guía Técnica para la Elaboración de Programas de Capacitación. Comité Nal. Mixto de Capacitación, México, 1981.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Glosario de Teorías de la Capacitación y el Adiestramiento. Ed. Vargas, No.2, México, 1980.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Guillermo Sosa Flores, Segunda Edición, Ed. Trillas, México, 1991.
- SKYNER, J. Sistemas de Aprendizaje para Adultos. USA, Fac. Psicología, 1986.
- STEWART, B. Internationa Bureau of Education. Washington, USA, t.5, Vol.2, 1973.
- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Cuarta Sala, La Legislación de 1931, Exposición de Motivos de los Derechos de Antigüedad y Prima de antigüedad. México, 1931.
- TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ley Federal del Trabajo. Comentada, Prontuario. Jurisprudencia, 58a, Ed. Porrúa, México, 1990.
- UECA, S. Teorías del Adiestramiento y la Capacitación para Trabajadores. Revista No.2, Impreso STPS, México, 1980.
- VILLORO TORANZO, Miguel. Introducción al Estudio del Derecho. Quinta Edición, Ed. Esfinge, México, 1982.
- WASHINGTON, FROM. The productivity an Screening effects of education attainment. La productividad y efectos de selección educativos. USA, 1976.
- XXIV CONGRESO NACIONAL DE SEGURIDAD. Compendio de Directorios de Seguridad de las Industrias de Producción. Impresión María Isabel Sheraton, México, 1980.