

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO
ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

301809
57
2ej-

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
FUNDAMENTO DEL DESARROLLO LABORAL
Y ECONOMICO EN NUESTRA LEGISLACION

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA DEL CARMEN NUÑEZ PATIÑO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PRIMERA REVISION

SEGUNDA REVISION

LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

LIC. ANA LUISA LOPEZ GARZA

MEXICO, D. F.

1992



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Página

Introducción 1

Capítulo I

Antecedentes y Disposiciones Legales
Relativas a la Capacitación y el Adiestramiento

- 1.- Antecedentes a la Capacitación 4
- 2.- Marco Jurídico de la Capacitación 17
y Adiestramiento
- 3.- Autoridades en Materia de Capacitación 33
y Organismos Coadyuvantes

Capítulo II

Generalidades de la Capacitación y el
Adiestramiento 42

- 1.- Concepto de Capacitación y Adiestramiento 46
- 2.- Objetivos de la Capacitación y
Adiestramiento 52
- 3.- Recomendaciones de la Organización 60
Internacional del Trabajo respecto de
la Capacitación y Adiestramiento

Capítulo III

Las Partes y la Capacitación	64
1.- Los Trabajadores y la Capacitación	67
2.- Los Patrones ante la Capacitación	74
3.- Los Planes Nacionales de Desarrollo y la Capacitación (1990 - 1994)	78
3.1 Objetivos	103
3.2 Estrategias	

Capítulo IV

**Procedimiento de Registro y Aprobación de
Planes y Programas**

1.- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	112
2.- Elaboración de Planes y Programas	118
3.- Registro de Planes y Programas	122
4.- Aprobación y Autorización de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento	133

Página

Conclusiones

139

Propuestas

143

Bibliografía

146

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

El hombre a lo largo de la historia y de su vida misma tiene una necesidad fundamental, la de aprender.

Por ejemplo es necesario el aprendizaje y la debida capacitación de sus habilidades o aptitudes para convertirse en un miembro útil de toda sociedad.

De tal manera que como se mencionará en el primer capítulo del presente estudio de investigación el trabajador a lo largo de nuestra historia ha requerido satisfacer dicha necesidad, así mismo vemos que desde la época precolonial a través de las diferentes escuelas, TEPOCHCALLI y CALMECAC, el hombre se instruía tomando en consideración la clase social a la que pertenecía, sus aptitudes y las propias necesidades del imperio, por lo que regularmente en el Teposcalli se instruía al joven en el arte de la guerra, mientras que en el Calmecac el joven recibía otro tipo de instrucción destinada a la administración pública.

A la llegada de los españoles y consiguientemente después de efectuada la conquista el europeo instruía al indigena en el oficio que más le interesaba al español; este tipo de instrucción o perfeccionamiento de aptitudes se desarrolló por cerca de cuatro siglos, ya que aunque se consiguió la independencia, nuestro pueblo se encontraba sometido al hacendado, casi que o empresario de tal manera que no es sino hasta mediados del siglo XIX en que el legislador incorpora al Código Civil un capítulo destinado al aprendizaje.

La situación política económica y social de nuestro pueblo ocasiono un movimiento armado que trajo como consecuencia cambios radicales en la estructura de nuestro país, uno de esos cambios fundamentales fue la creación de nuestra Constitución y lógicamente del artículo 123 Constitucional.

Más sin embargo la capacitación no se contempla en esta Carta Fundamental ya que no es sino hasta 1970 en que se incorpora la capacitación como una obligación patronal en la Ley Fundamental del Trabajo que actualmente nos rige.

La situación actual de nuestro Estado impone la necesidad de otorgar esta capacitación, de cumplir cabalmente con la misma por lo que se crea un programa nacional de capacitación y productividad en el que se establece la estrategia a seguir para acabar con este gran problema que viene arrastrando nuestro pueblo desde tiempos de la conquista.

Se crean un sin numero de organismos encargados de vigilar el cumplimiento de esta obligación, del mismo modo el legislador establece tanto obligaciones como derechos para los trabajadores y patrones.

En el último capítulo se establece el procedimiento que lleva a cabo, o mejor dicho que debe de llevar a cabo toda empresa que quiera convertirse en competitiva por lo que el primer paso a tomar es la determinación de las necesidades tanto materiales como humanas, una vez hecho esto el patrón deberá llevar a cabo la creación de un programa que satisfaga plenamente tanto necesidades presentes como futuras de su establecimiento

to; el programa deberá ser aprobado por la autoridad correspondiente y ejecutado en esos términos.

Como mencionabamos la situación que vive nuestro país actualmente es crítica para nuestro pueblo, que en la gran mayoría de sus integrantes no cuentan con elementos suficientes que los ayuden a enfrentarse a ese cambio; la capacitación es la única forma en que el Estado podrá subsanar dicha deficiencia ya que el trabajador debidamente capacitado tendrá mejores alternativas de vida por lo que se logrará un mejoramiento no sólo económico sino también social y cultural por que como repito las alternativas de desarrollo del Estado no podrán lograrse sin una debida capacitación.

El aprendizaje es necesario para el hombre a lo largo de su vida, pero así de importante lo es también la capacitación que no es otra cosa que el perfeccionamiento de ese aprendizaje que ha logrado el hombre.

C A P I T U L O 1

ANTECEDENTES Y DISPOSICIONES LEGALES RELATIVAS A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

- 1.- ANTECEDENTES A LA CAPACITACION
- 2.- MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
- 3.- AUTORIDADES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ORGANISMOS
COADYUVANTES

CAPITULO I.- ANTECEDENTES Y DISPOSICIONES LEGALES RELATIVAS A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

1.1.- ANTECEDENTES A LA CAPACITACION

Para hablar de la capacitación de los trabajadores en nuestro sistema jurídico mexicano, tenemos que remontarnos hasta la época colonial en la que surge la figura jurídica conocida con el nombre de Encomienda, que como lo menciona el maestro José Ramón Medina Cervantes, " Es una institución de derecho público que se desarrolla en la Nueva España, mediante la cual el soberano español, otorga a los conquistadores (encomenderos)- en encomienda a indígenas, a fin de capacitarlos en una técnica u oficio de catequizarlos e instruirlos en el idioma español. - Por contra el encomendado pagaba un tributo, al igual que el desarrollo de trabajos que le ordenaba el encomendero. " (1)

Como podemos observar ya desde la época colonial existía de derecho más no de hecho la capacitación, ya que los españoles en base a las leyes de Indias, tenían la obligación de capacitar a los indígenas en un trabajo u oficio determinado, cosa que como sabemos no aconteció ya que dichas legislaciones sumamente protectoras de los indígenas nunca fueron puestas en práctica.

No obstante la adecuada alineación de la mano de obra en el aparato productivo nacional, siempre ha sido una necesidad imperiosa para alcanzar un sano desarrollo

(1): Medina Cervantes, José Ramón. derecho agrario. editorial Harla. México, 1987. p. 60

Los principales antecedentes del actual Sistema Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento pueden detallarse brevemente en los siguientes hechos:

Con la promulgación del Código Civil en el año de --- 1870 se reconoce la necesidad de regular la formación de la mano de obra por lo que, al ser reformado el Código, incorpora un capítulo destinado al aprendizaje.

Posteriormente, surge el primer organismo obrero de gran importancia llamado " El Gran Circulo de Obreros ", en --- 1872, se aprueba su reglamento en el que en su cláusula VI se establece lo siguiente: " Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios. " (2)

En plena revolución, esto es en 1911 se crea el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

En ese mismo año se establece el Organismo denominado Departamento de Industria, Comercio y Trabajo.

En el año de 1931, se expide la primera Ley del Trabajo y se incorpora en su Título III, el Contrato de Aprendizaje.

En el año de 1970, se expide una nueva Ley Federal del Trabajo, que suprime el contrato de aprendizaje, e incorpora, en la Fracción XV del artículo 132 la obligación patronal de capacitar a sus trabajadores.

(2): De Buen L. Nestor. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa México, 1974. p. 284

En 1971, se crea el Departamento de Vigilancia de la Capacitación dependiente de la Dirección General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el año de 1975, se crea el Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera, diseñado como un Sistema Nacional de carácter piloto, mediante acción conjunta de los trabajadores y del sector patronal, contemplándose la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Hacia 1976, se establece la Dirección General de Formación Profesional dependiente de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, cuya facultad residía en la responsabilidad de formular los estudios e investigaciones necesarias para el diseño de un sistema nacional de capacitación y adiestramiento.

En 1977, se crea la Dirección General del Empleo y Formación Profesional, con el fin de vincular el fomento de la capacitación en el empleo.

Es importante señalar, que en esta evolución, en el año de 1978 se reforma y adiona la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para elevar el derecho a la Capacitación al rango de garantía constitucional y se reforma y adiona la Ley Federal del Trabajo para reglamentar tal garantía social. de este modo se instituye El Sistema Nacional de Capacitación y adiestramiento, el cual fue controlado a nivel nacional por la Unidad Coordinadora del Empleo, capacitación y Adiestramiento (UCECA), Organo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Como antecedente, de este último organismo sus objetivos institucionales y marco jurídico, buscaron manejar el Servicio Nacional del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento, así como promover y supervisar la colocación de los trabajadores.

Por otro lado este organismo se encargaba de organizar, promover y supervisar la capacitación a nivel nacional.

Quedando instituidas estas facultades en el artículo 123 Constitucional Apartado A en la Fracciones XIII y XXXI y en diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo. Otras leyes en las que se apoyaba este organismo eran las siguientes: El reglamento Interior de la secretaría del Trabajo y Previsión Social y el propio reglamento de UCECA. (3).

En su momento el organismo funcionó en el sentido de que pudo contar con un panorama de las deficiencias nacionales en materia de capacitación de la fuerza de trabajo, y en este sentido se pudo apreciar la urgente necesidad de acelerar el proceso formativo de las fuerzas laborales del país.

Más el dinamismo con que actúa la administración pública, y las estrategias gubernamentales en materia laboral, se contemplo que en una primera etapa, el organismo UCECA dió respuesta a las necesidades del sector laboral, y buscando un mayor perfeccionamiento en los programas, y considerandose a la

(3):Martínez Álvarez, FelipeMemoria general de la UCECA. Méx. Agosto 1982. p.p. 1-4.

capacitación y adiestramiento como un importante recurso para el incremento de la productividad, se analizan las expectativas y se determinó reformar la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en el año de 1983, desapareciendo UCECA y dejando como atribución exclusiva de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social todas las facultades, con objeto de que se planteen las acciones en materia de empleo, capacitación y adiestramiento.

Para estudiar la capacitación y la formación para el trabajo, no deben olvidarse ciertos fenómenos sociales, que se encuentran ubicados en un contexto socio-económico.

Sin duda el acelerado ritmo de crecimiento de la población es uno de los fenómenos que más preocupa en aspectos de capacitación, su velocidad es tal, que hace dudar de la capacidad de poder ofrecer niveles de vida, adecuados a la población en lo económico, social, político y cultural.

De esta manera se iniciara un estudio tomando en cuenta los antecedentes de las disposiciones relativas a la capacitación y al adiestramiento.

En el derecho Positivo Laboral Mexicano, con la Ley de 1931, se inicia al reglamentarse el contrato de aprendizaje suprimiendo del texto de la ley, durante las reformas de 1969-70, debido a su inutilidad, pues durante su tiempo de vigencia, no apporto los cambios que se esperaban en el desarrollo de los recursos humanos.

En la Ley del 18 de agosto de 1931, el contrato de -- aprendizaje era definido en el artículo 218 como "aquel en vir tud del cual una de las partes se compromete a prestar sus ser vicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

Como no obligaba a pagar salario mínimo dió origen a múltiples abusos que llevaron como ya se menciono, al legisla-- dor de 1970 a suprimirlo.

Para ello se invocó en la Exposición de Motivos de la ley de 1970 que "tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar salarios a los trabajadores o pagarles salarios reduci-- dos". (4)

En 1970, la nueva Ley Federal del Trabajo, incluye en tre sus disposiciones, las que aparecen en las Fracciones XIV y XV, del artículo 132, de esta última su texto esta relacionado en una obligación personal indicando que: son obligaciones de los patrones: "organizar permanentemente o periódicamente cur sos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramien to para sus trabajadores, de conformidad con los planes y pro gramas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o tra bajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en ca-

(4): De Buen L. Nestor: DERECHO DEL TRABAJO: Editorial Porrúa S.A., Edición Quinta, México, 1983. p. 272.

da empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o de departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o -- por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades de trabajo vigilaran la ejecución de los recursos o enseñanzas ".

Este texto, por sí mismo fue de absoluta ineficacia, puesto que esta obligación real no se llevó a cabo, puesto que, el simple hecho de que " previa " consulta con la organización de trabajadores y de patronos, junto con las autoridades del -- trabajo federales y estatales, se debían de elaborar los respectivos planes y programas, lo cierto es que fueron pocos industriales los que por su propia desición establecieron reglas de capacitación y adiestramiento por la via de la contratación colectiva.

Es finalmente en una reforma en el Diario oficial de la federación de fecha 28 de abril de 1978, cuando se efectuan una serie de trabajos que culminan, con las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

Siendo el objeto de este texto, el estudio y análisis del problema de capacitación a trabajadores.

Los artículos que contienen este tipo de disposiciones, se encuentran establecidos:

En el 3º, 25, 132, 180, 391, 412, 526, 537, 538, 539, y el capítulo III Bis con sus artículos 153-A al 153-X, 527 A.

Es importante hacer notar la reglamentación de la Uni

dad Coordinadora del Empleo, capacitación y Adiestramiento.

En análisis de cada uno de estos artículos es necesario realizarlo en base a qué en forma directa conciernen al tema que se trata y así:

1.- La adición al artículo 3º de la ley, es para indicar que es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

2.- La modificación del artículo 25 relativo al contenido necesario de los contratos individuales de trabajo, que deberán contener también al tenor de la nueva Fracción VIII, la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los Planes y Programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a la ley.

3.- Se redujo la Fracción XV del artículo 132 para establecer simplemente, que los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III bis del Título Cuarto.

4.- La modificación del artículo 159 relacionado con los derechos de antigüedad y ascenso, y que se reestructura para dar entrada al concepto de "cobertura escalafonaria" de las vacantes y de los puestos de nueva creación cuando ellos sea posible estableciendo que de no haber trabajadores aptos en la empresa para esos puestos nuevos y de no existir estipulación en contrario en los contratos colectivos de trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente.

5.- Adaptación del Capítulo V relacionado con el tra

bajo de menores, a las nuevas reglas sobre capacitación y adiestramiento a efecto de distribuir el trabajo para que de esta manera dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.

6.- Modificación en las reglas concernientes a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos ley, para incluir, como contenido necesario de los mismos, las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que corresponda, y a la impartición inicial de quienes vayan a ingresar a laborar.

7.- La inclusión, como servicio social, del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, quedaba a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA 0, organismo desconcentrado dependiente de la secretaría del Trabajo y Previsión Social, es preciso advertir que por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 30-XII-1983, desaparece, para dar paso al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, quedando a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, el cual se llevará a cabo por conducto de las Unidades Administrativas de la misma, a las que compete las funciones correspondientes en los términos de su reglamento interior.

8.- La creación del servicio Nacional del Empleo, para resolver el problema del desempleo, promoviendo la generación de empleos supervisando de esta manera la colocación de trabajadores y organizando la capacitación y adiestramiento que

se les otorgara a los trabajadores.

9.- La creación de jerarquías a efecto de un desempeño adecuado por parte del servicio Nacional del Empleo, Capacitación y adiestramiento.

10.- La atribución de funciones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para cubrir las áreas de trabajo.

Y no es sino hasta la actual Constitución en la que se establece en su artículo 123 Fracción XIII que: " Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaría determinará métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación ".

De este precepto constitucional del que analizamos la Fracción XIII, resaltan diversos conceptos que estudiaremos a continuación.

a).- Empresa.- El profesor Perroux propone la siguiente definición: " Empresa es una forma de producción por medio de la cual, en el seno de un mismo patrimonio, se combinan los precios de los factores de la producción, aportados por sujetos distintos al propietario de la empresa, en vista de vender una producción en el mercado, un bien o un servicio, y obtener una renta monetaria igual a la diferencia entre dos series de precios ". (5)

(5): Gómez Granillo, Moises. TEORIA ECONOMICA. Editorial Esfinge México, 1984. p. 128.

El artículo 16 de la ley Federal del Trabajo menciona " Para los efectos de las normas del trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa " .

b).- Trabajador.- El artículo 8º de la ley Federal del Trabajo establece; " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Al respecto el maestro Moises Gómez Granillo, menciona que: " Este concepto incluye a la inmensa mayoría de las personas que obtienen de su trabajo directo total o parcial los recursos que les permiten vivir, así se traten de operarios a quienes se paga por hora, día, semana o pieza, o de empleados de diversa categoría, incluyendo gerentes, administradores y otras altas jerarquías, cuya paga la reciben cada 10 o 15 días; finalmente, a la modesta servidumbre (a quién generalmente se le paga por mes). " (6)

c).- Patrón.- El maestro Juan D. Pozzo establece: -- " El empleador, o patrón o empresario es quién puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución ". (7)

(6): IBIDEN. p. 88
(7): De Buen L. Nestor. Opus Cit. p. 452-453

Gide menciona al respecto: " Se designa con el nombre de patrón o mejor dicho de empresario, a quién disponiendo de un instrumento de producción - tierra o capital - demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo, mediante el obrero asalariado ". (8)

El artículo 10 de la ley Federal del Trabajo establece: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ".

d).- Capacitación.- El diccionario nos dice que capacitación es el medio por el cual se hace a una persona apta para algo.

e).- Adiestramiento.- El diccionario menciona que es la forma de enseñar, instruir.

Sabemos que existen instituciones de enseñanza dedicadas totalmente a evaluar la capacidad y la idoneidad del trabajador, respecto a la actividad que desarrolla o bien a la que ha de dedicarse. Así mismo conocemos que es a través del aprendizaje como se pueden llegar a conocer ampliamente los sistemas que son en un momento dado los más adecuados para el trabajo.

Al aprendizaje se le define como la actividad que le sirve al hombre para conocer los medios y procedimientos de trabajo que sucesivamente se han puesto en uso o han pasado por tradición familiar en los oficios.

De todo lo anterior podemos mencionar que la obliga--

ción de los patrones de capacitar o adiestrar a sus trabajadores, es en cierta medida una obligación reciente ya que fue hasta 1977 en que la propuesta del Presidente de la República fue reformado el artículo 123 Constitucional a efecto de adicionar la Fracción XIII en la que establece dicha obligación.

Como mencionabamos la capacitación fue una preocupación de los reyes catolicos y así lo establecieron en las leyes de Indias, al crear la encomienda, y así como quedo asentado esta institución no tuvo frutos; y no es sino hasta cuatro siglos después que se establece en otra ley ya que no podemos tomar en cuenta el reglamento del Gran Círculo, debido a que no tuvo ingerencia en la labor legislativa de su tiempo.

La tecnología actual, ha venido demostrando a los patrones de que al cumplir ellos con esta obligación con los metodos de enseñanza y la forma más adecuada podrá obtener mayor rendimiento, de tal manera que como lo menciona el maestro Euquerio Guerrero: " Se ha encontrado como un medio muy adecuado para obtener la cooperación de los trabajadores, el facilitarles los conocimientos necesarios a fin de aumentar la productividad en su labor y pueden sin mayor trastorno en el trabajo, ocupar puestos de superior categoría con las consiguientes mejoras en sus salarios ". (9)

1.2.- MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El artículo 123 Constitucional en su Fracción XIII - establece que: las empresas cualquiera que sea su actividad, - estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacita-- ción o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria de terminará los sistemas metodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

El artículo 132 de la ley Federal del Trabajo mencio na : las obligaciones de los patrones en su Fracción XV se es-- tablece la de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este tí-- tulo el referido capítulo se titula de la capacitación y el -- adiestramiento de los trabajadores.

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

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

las u organismos especializados, o bien mediante adhesión a -- los sistemas generales que se establezcan y que se registren -- en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de -- tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuo-- tas respectivas.

Artículo 153-C. Las instituciones o escuelas que de -- seen impartir capacitación o adiestramiento, así como su perso -- nal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Se -- cretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-D. Los cursos y programas de capacita -- ción o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse -- respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas -- o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Artículo 153-E. La capacitación o adiestramiento a -- que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabaja -- dor durante las horas de trabajo; salvo que, atendiendo a la -- naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que -- podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que -- el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la -- de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacita -- ción se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153- F. La capacitación y el adiestramien -- to deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y ha -- bilitades del trabajador en su actividad; así como, proporcio -- narle información sobre la aplicación de nueva tecnología en --

ella;

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador

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

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

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

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

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

Artículo 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del

patrón las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto -- conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

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

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

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

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

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

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

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

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

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

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

Además, podrá consignarse en los propios contratos -- el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, to

mando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

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

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

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

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

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos --

bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

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

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

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

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

I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los -- trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

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

tractoras; y

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

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

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

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

Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en

los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del Trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el exámen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

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

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

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

dores.

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

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

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

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

Menciona el maestro Mario de la Cueva que no quedo - conforme la Comisión con devolver a las escuelas artículo 123- el espíritu justiciero de la declaración de derechos, tampoco le satisficío plenamente el esfuerzo para la alfabetización de

los trabajadores contemplo con alegría la norma para el fomento de la cultura y del deporte, pero no creyó que fuese la medida última por lo que los trabajadores exigen una capacitación más amplia porque sin ella no podrían desenvolverse adecuadamente en la empresa.

Por lo que la capacitación es un beneficio general para la clase trabajadora por lo que es la pauta que le permite al trabajador elevar la jerarquía de sus actividades permitiéndole al patrón el aumento de la producción y por consiguiente la disminución de costos que elevarían considerablemente las utilidades.

Esta obligación patronal es de reciente creación ya que sí consideramos que es hasta el año de 1970 en que se adiciona como tal en el artículo 123 de nuestra Carta Fundamental que suprime el contrato de aprendizaje por considerarlo obsoleto toda vez que servía a los patrones para dejar de pagar los salarios a los trabajadores o reducirselos al mínimo con el pretexto de una enseñanza.

La Ley Federal del Trabajo impuso la obligación a los patrones de organizar permanentemente o periódicamente cursos de capacitación o adiestramiento de acuerdo con los programas que de común acuerdo elaboran sindicatos o trabajadores cumpliendo con la obligación de informar a las autoridades del trabajo.

Ahora bien los patrones de acuerdo a su capacidad económica pueden establecer centros de capacitación en sus

propias empresas o bien pueden reunirse con otras para establecerla; en todo caso los patrones pueden utilizar como profesores a su propio personal o contratar técnicos especializados o en su defecto celebrar acuerdos con institutos especializados en la materia.

En la época actual el trabajador se ve ante la necesidad de desempeñar labores cada vez más complejas esto debido a la tecnología que las empresas adquieren de tal manera que el entonces Presidente de la República Miguel de la Madrid Hurtado, en la iniciativa presentada ante el Congreso señala "dentro del marco general de esta nueva estrategia de desarrollo se reconocen el esfuerzo y el trabajo, como los verdaderos agentes del progreso...si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor, por la falta de disponibilidades de mano de obra suficientemente calificada, esto es, de trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en el proceso específico de la producción -- más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.--

(10)

(10): Guerrero, Euquerio. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. Décima Edición. México. 1970. p. 206.

Como podemos observar de las palabras del entonces - presidente de la República se desprende la imperiosa necesidad que tenía México en ese entonces y que el trabajador logre un mejor nivel de vida acorde con el movimiento histórico que le ha tocado vivir, se reduce a la capacitación y adiestramiento que el empresario debe brindarle para conseguir ambos patrón--trabajador el desarrollo económico que pretende el Estado.

Ahora bien, hemos tratado el tema de capacitación y adiestramiento únicamente como obligación del patrón, es necesario hablar de dicho tema pero como una obligación del trabajador ya que ha quedado acentado en el artículo 153-H, estas - obligaciones de las que se puede deducir claramente el proteccionismo por parte del Estado hacia la clase trabajadora, el - artículo a que hacemos referencia únicamente contempla como obligaciones del trabajador:

a).- Asistir puntualmente a los cursos así como a aquellas actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.

b).- Atender las indicaciones de las personas que imparten dichos cursos o actividades.

c).- Cumplir con los programas respectivos.

d).- Presentar los exámenes de evaluación tanto de conocimientos como de aptitud por parte de los trabajadores.

Como podemos observar el paternalismo del Estado es de todas formas real y patente es decir, únicamente obliga al trabajador a asistir a adquirir los conocimientos y presentar-

los exámenes que sean necesarios para que se le otorge un reco
nocimiento oficial.

de tal manera que la ley es omisa respecto a la posi
ble sanción que se le debería imponer al trabajador que no cum
pla con sus obligaciones.

En cambio al patrón que no cumpla con esta obliga---
ción de acuerdo al artículo 994 fracción IV de la ley Federal
del Trabajo se le impondrá una multa de 15 a 315 veces el salg
rio mínimo general y se podrá duplicar si la irregularidad no
es subsanada dentro del plazo que se le conceda para ello.

De lo anterior cabe hacer la aclaración que el artí-
culo 153-S menciona que el patrón...será sancionado conforme a
lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta ley...
el artículo 878 corresponde al Capítulo XVII que se refiere al
procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbi
traje, a mayor abundamiento la referida fracción IV establece-
la forma que ha de llevar la contestación de la demanda como -
se puede observar no habla abolutamente nada la multicitada --
fracción de sanción alguna por lo que podemos suponer que el -
legislador cometió un pequeño error de 116 artículos ya que co
mo mencionabamos en lineas anteriores la sanción se encuentra-
establecida en el artículo 994 que corresponde al título XVI -
bajo el nombre de responsabilidades y sanciones de la ley Fede
ral del Trabajo.

De igual manera el artículo 153-U, menciona una obli
gación más a cargo del trabajador que consiste en que el trabn

jador que se niegue a recibir un programa de capacitación y --
adiestramiento, por considerar que tiene los conocimientos ne-
cesarios de dicho programa, deberá acreditar la documentación--
necesaria, así como presentar y aprobar, ante la entidad ins--
tructora, el exámen de trabajo de suficiencia que señale la --
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

1.3.- AUTORIDADES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ORGANISMOS COADYUVANTES.

Las autoridades que tienen ingerencia en el tema que se desarrolla son diversas pasaremos a analizar cada una de ellas:

a).- Secretario de Educación Pública.- El artículo 38 de la ley Organica de la Administración Pública Federal, establece las facultades del Secretario de Educación Pública, en la fracción XXVII se establece la de organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del Gobierno Federal, los Gobiernos de los Estados y de los Municipios, las Entidades Públicas y Privadas, así como los fideicomisos creados con tal proposito. A este fin organizará, igualmente, sistemas de orientación vocacional de enseñanza abierta y de acreditación de estudios.

Como podemos observar el artículo que comentamos le establece más que facultad la obligación al Secretario de Educación Pública para coordinarse a efecto de lograr tal proposito.

La ley Organica de la Administración Pública Federal, establece como obligación del Secretario del Trabajo y Previsión Social, promover el, desarrollo de la Capacitación y el Adiestramiento en y para el trabajo así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoria e impartir cursos de Capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país en coordinación

con la Secretaría de Educación Pública.

El reglamento interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su artículo 3º, establece que habrá una Dirección General de Capacitación y Productividad.

En su artículo 6º, se menciona que el Secretario tendrá como facultad ejercer las políticas que determine el Presidente de la República.

El artículo 11º, menciona que corresponde a la coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, en su fracción X; coordinar, promover y evaluar la organización e impartición de cursos de capacitación en materia de Sociedades Cooperativas.

El artículo 12, establece que corresponde a la Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales, fracción VIII, elaborar, proponer y, en su caso instrumentar en coordinación con otras Unidades Administrativas los programas de formación, capacitación y desarrollo del personal de la Secretaría.

El artículo 15, menciona que corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad:

Fracción I.- Coordinar conjuntamente con la Dirección General de Empleo, el Sistema Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Fracción II.- Organizar, promover, supervisar y asegurar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Fracción III.- Proponer la coordinación con las dependencias y entidades de los sectores, para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo derivados del Plan Nacional de Desarrollo en las materias de capacitación y productividad;

Fracción IV.- Promover y divulgar el conocimiento, desarrollo y aplicación de métodos y sistemas de organización, operación y administración de capacitación y productividad;

Fracción V.- Promover la vinculación entre los procesos de capacitación para y en el trabajo, con los requerimientos del aparato productivo;

Fracción VI.- Realizar las investigaciones y análisis que sean necesarios en materia de capacitación para orientarla conforme a las prioridades existentes;

Fracción VII.- Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

Fracción VIII.- Establecer los criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en relación con cada rama industrial o actividad; para ello escuchará la opinión de los Consejos Consultivos y Comités Nacionales correspondientes;

Fracción IX.- Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que presenten los patrones y llevar los registros que correspondan;

Fracción X.- Promover, autorizar y dar la asistencia técnica necesaria para el establecimiento de sistemas generales de capacitación y adiestramiento por rama de actividad económica que permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional establecido por la ley;

Fracción XI.- Promover planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, así como la expedición de certificados conforme a lo dispuesto por la ley Federal del Trabajo, los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor, en base a la coordinación aprobada con la Secretaría de Educación Pública;

Fracción XII.- Llevar registros actualizados de las constancias relativas a la capacitación y al adiestramiento recibidos por los trabajadores en cada una de las ramas de la actividad económica;

Fracción XIII.- Practicar los exámenes de suficiencia a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;

Fracción XIV.- Autorizar y registrar en los términos de las disposiciones aplicables, a las instituciones o personas físicas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y, cancelar el registro concedido;

Fracción XV.- Dictaminar sobre las sanciones que de

ban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la ley Federal del Trabajo y comunicar el dictamen a la autoridad encargada de imponer la sanción;

Fracción XVI.- Organizar e impartir cursos de formación especializada en materias de capacitación y productividad;

Fracción XVII.- Estudiar y expedir convocatorias, - en su caso, para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas de la actividad económica nacional que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos Comités;

Fracción XVIII.- Promover el establecimiento y la operación de Consejos Consultivos de Capacitación y Adiestramiento en los niveles nacional y por entidad federativa, para apoyar la ejecución de programas de trabajo en su ámbito geográfico de competencia.

Artículo 19, corresponde a la Dirección General del Empleo:

Fracción I.- Coordinar conjuntamente con la Dirección General de Capacitación y Productividad, el Sistema Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Fracción VIII.- Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 21, corresponde a la Dirección General de -
Inspección Federal:

Fracción II.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

Fracción III.- Vigilar y asesorar a los patrones para que contribuyan al fomento de las actividades, culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionen a éstos los equipos y útiles indispensables para el desarrollo de tales actividades;

Fracción IX.- Proponer el apoyo que las autoridades de las entidades federativas deben prestar a la inspección federal del trabajo en las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y de seguridad e higiene.

Artículo 22, corresponde a la Dirección General de -
Medicina y Seguridad en el Trabajo;

Fracción IV.- Organizar y proporcionar cursos de capacitación para personal técnico de nivel medio en medicina, seguridad e higiene en el trabajo, con la intervención que proceda de otras dependencias del Ejecutivo Federal.

Al respecto cabe hacer la aclaración de que el Secretario del Trabajo y Previsión Social delegará las facultades -
concedidas por la ley a sus subordinados así mismo es menester aclarar que autoridades intervienen en la Capacitación de los trabajadores y cuales tienen ingerencia en la Capacitación de la misma Secretaría.

Respecto a la Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo se puede observar que su función es de simple coordinadora tanto de cursos de capacitación para trabajadores como cursos para los servidores públicos.

El mismo supuesto presenta a la Dirección General de Administración de Recursos Humanos.

En cambio la Dirección General de Capacitación y Productividad es la única encargada de organizar, proponer, promover y coordinar los cursos de Capacitación así como de practicar los exámenes para otorgarles validez a la capacitación obtenida por los trabajadores inclusive es la única facultada para determinar e imponer sanciones por infracciones cometidas al respecto.

Por lo que toca a la Dirección General del Empleo su función se reduce únicamente a coordinarse con la de Capacitación y Productividad a fin de conseguir un Sistema Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Por lo que respecta a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, su función sobre el tema que nos ocupa se limita a prestar información tanto a patrones como a obreros, respecto a los primeros, deberá vigilar y asesorar oportunamente las obligaciones que tienen frente a sus trabajadores en materia cultural o educativa.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento esta integrado por:

1º. Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y -
Adiestramiento, que se encontrara integrado por representantes
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de
Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social, -
así como por tres representantes de las organizaciones de tra-
bajadores y tres de las organizaciones patronales, su ámbito -
de acción son las empresas de jurisdicción federal;

2º. Comités Nacionales, se encuentran integrados --
por representantes obreros y representantes patronales propie-
tarios y suplentes que serán convocados por la propia Secreta-
ría del Trabajo y Previsión Social a través de las confedera--
ciones obreras patronales su función primordial es el de apo--
yar y orientar a las empresas en cada una de sus ramas o acti-
vidades industriales, es un organo auxiliar de la Secretaría -
de l Trabajo y Previsión Social;

3º. Consejos Consultivos Estatales, se encuentra --
presidido por el Ejecutivo Local y se integran por representan-
tes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secreta--
ría de Educación Pública e Instituto Mexicano del Seguro Soci-
al, así como por tres representantes de los trabajadores y ---
tres de los patrones de las organizaciones obrero-patronales -
existentes en la entidad, su ámbito de acción son las empresas
de jurisdicción local;

4º. Comisiones Mixtas. estarán integradas por igual
número de representantes de los trabajadores y del patrón sus-
funciones se encuentran establecidas en el artículo 153-I de -

la ley Federal del Trabajo.

Resumiendo la autoridad encargada del tema que nos ocupa de acuerdo al reglamento interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la Dirección General de Capacitación y Productividad, ya que de ella dependen todas las autoridades que se han mencionado a lo largo de este tema, y a su vez tienen como objetivo primordial el incremento de la productividad en las empresas y el mejoramiento socio-económico de los trabajadores.

CAPITULO II.- GENERALIDADES DE LA CAPACITACION Y EL ADIES-- TRAMIENTO.

A lo largo de la historia el ser humano ha pretendido llevar a cabo ciertos mecanismos a efecto de que el trabajador efectue su labor o trabajo con mayor eficacia, adquiriendo todos aquellos elementos que le sean necesarios para lograrlo y con ello aspirar a una superación profesional y lógicamente a tener un incremento económico, como resultado inmediato de lo mismo.

En la antigüedad, desde los pueblos barbaros hasta la culminación con Grecia y Roma, las sociedades vasaron su fuerza de trabajo en las habilidades o aptitudes de los trabajadores consagrados en los gremios, estos últimos alcanzaron un verdadero auge en la edad media, ya que se presentaba el siguiente proceso:

- a.- Maestro, era la persona poseedora del conocimiento.
- b.- Oficial, es la persona que ejecuta el trabajo encomendado por el maestro.
- c.- Aprendiz, era la persona que se iba empapando de los conocimientos y la experiencia tanto del maestro como del oficial.

Después de la edad media, llegó a Europa el absolutismo que provocó años más tarde el liberalismo y este a su vez genero nuevas formas de industrialización y por consiguiente el proceso que había servido provechosamente en la antigüedad y Edad Media cambio radicalmente al abolir los exámenes de

C A P I T U L O I I

GENERALIDADES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- 1.- CONCEPTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
- 2.- OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
- 3.- RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO RESPECTO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

artesanos, ampliando el horizonte de los aprendices en una acerada creación de nuevas fuentes de trabajo.

De ese tiempo, al que nos referimos en líneas que anteceden, resulta el pensamiento liberal: "en la era del contractualismo liberal e individualista, la solución era a la vez sencilla y cruel... La misión de la sociedad consistía únicamente en garantizar a cada hombre la libertad de forjar su destino, pero nadie, ni siquiera la sociedad, estaba obligada a ayudarlo; de ahí que el hombre que quisiera ascender en la escala social debía capacitarse así mismo. Por otra parte en aquel mundo de ideas, la empresa hacía uso de su libertad contractual al utilizar únicamente a los hombres que juzgara capacitados".(11)

Por lo que podemos observar en esa época el obrero era contratado a prueba a fin de demostrar sus conocimientos y aptitudes, convirtiéndose en esclavo del empresario que por la misma situación no le concedía derecho alguno, al trabajador se le imponía una jornada que no comprendía horario alguno, con esa disciplina rigurosa, sin derechos ni prestaciones, motivándose por lo mismo la creación de ideologías socialistas que luchaban por la abolición de este tipo de sistemas de explotación laboral.

(11): Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO, I. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1990. p. 278.

En nuestro país, como ya ha quedado asentado en el capítulo anterior, la capacitación o adiestramiento no tuvo eco en gran parte de nuestra historia, ya que el artículo 123- Constitucional, absorbió dicha idea hasta fechas recientes.

La ley de 1931, establecía lo siguiente:

a)- En su artículo 221, establecía la obligación de admitir aprendices en cada empresa en un número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; cuando el número de los trabajadores que hubiere en un oficio no llegare a veinte, se permitía un aprendiz.

b)- Respecto a las obligaciones de los aprendices, establecía en su artículo 223, que debían de obedecer al maestro o patrón, debiendo observar buena conducta, por lo que deberían guardar respeto y consideración al patrón, maestro y a sus familiares, cuidar los materiales y herramientas de trabajo.

c)- El artículo 225, mencionaba que el patrón o el maestro podían despedir al aprendiz, por faltas graves de respeto o consideración al patrón, maestro o familiares; por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio; por lo que esta ley otorgaba al patrón el derecho de la no reinstalación del trabajador en caso de comprobarse injustificado el despido.

d)- En caso de que el trabajador resultara despedido injustificadamente sólo recibía como indemnización el pago de -

mes y medio de salario, esto se encontraba establecido por el artículo 226.

e)- El aprendiz no gozaba del derecho de reparto de utilidades, debido a su consideración laboral de aprender en tanto que el patrón le pagaba con enseñanza.

Este tipo de situaciones jurídicas del trabajador -- que trataba por los medios adecuados de capacitarse o adies--- trarse a fin de lograr una superación no sólo laboral sino tam bién económica, fueron situaciones que contemplaron los legis- ladores, que en la exposición de motivos de la ley Federal del Trabajo de 1970, se mencionaba: " ... Por considerar que, tal- como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medie-- val, y porque en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos...".

2.1.- CONCEPTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Una de las herramientas más importantes para incrementar la productividad de una empresa, es la capacitación de los trabajadores, ya que este interviene directamente en el rendimiento del trabajador, mejorando con ello su nivel socio-económico. Este rendimiento se encuentra determinado por varios factores, entre los que se encuentra la capacidad.

En toda empresa la capacidad se proporciona al trabajador a través de la capacitación efectiva, es decir, la adecuada para el desarrollo de sus labores de la propia empresa, por lo que es capaz de brindar al trabajador los elementos necesarios para el desarrollo de su función de acuerdo con los estándares establecidos, por lo que resulta necesario que dicha capacitación se encuentre debidamente planificada, ejecutada para lograr con ello un rendimiento no sólo al patrón que la otorga, sino también, repito para el trabajador.

Una empresa que tiene éxito acepta en todo momento que el recurso humano es el único responsable del manejo eficaz de los recursos físicos (materiales, financieros y técnicos), y esto sólo se puede lograr cuando los individuos saben lo que tienen que hacer dentro de la empresa.

Pasaremos a continuación a analizar diversos conceptos de capacitación y adiestramiento.

Por capacitar se entiende como los medios por los cuales se logra hacer apta a una persona para desempeñar una función determinada.

El maestro José Dávalos, menciona que: " Capacitación es la acción y efecto de capacitar o capacitarse (hacer a uno- apto, habilitarlo para alguna cosa)."(12)

Esto significa que la capacitación es la posibilidad de habilitar al trabajador a efecto de que pueda desempeñar una actividad superior a la que realiza, por medio de la obtención de conocimientos nuevos.

El maestro Alfonso Siliceo, menciona que: Tradicionalmente la capacitación es el aprendizaje que lleva a cabo una -- persona para superar el nivel de sus conocimientos y lograr con ello mejorar su actitud técnica o manual en actividades útiles- o adquirir inclusive un grado profesional en una ciencia o arte determinado." (13)

De la anterior definición se desprenden los siguientes elementos:

- a)- Aprendizaje.- El diccionario de la Real Academia de la Lengua, menciona que por aprendizaje - debe entenderse como la acción y efecto de aprender un arte u oficio. Es el proceso en que se adquieren la capacidad de responder adecuadamente a una situación.

Ahora bien, el aprendizaje es un proceso que se encuentra presente en todos y cada uno de los aspectos de la vida -

(12); Dávalos, José. Opus Cit. p. 280.

(13): Siliceo, Alfonso. CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL. Editorial Limusa, México. 1978.p. 20.

del hombre, la importancia de su estudio y comprensión es debido para enfocar el descubrimiento de las relaciones existentes entre los hechos y los fenómenos sociales, así mismo el aprendizaje es un proceso activo ya que pretende lograr un conocimiento por medio de la participación del individuo.

La capacitación otorga a las personas una oportunidad de desarrollarse a través de la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, repercutiendo positivamente en un beneficio directo tanto para el patrón como para el trabajador.

De tal manera que este primer elemento consiste en -- que una persona adquiera de la capacitación conocimientos no -- sólo los que le proporciona el estudio sino también la experiencia para aprender y perfeccionar el arte u oficio que desempeña.

b)- Aptitud técnica o manual.- Por esta se entiende como la capacidad o idoneidad para desempeñar -- cualquier arte, industria o trabajo, de tal manera que la capacitación logra en el trabajador -- que mejore las características técnicas o manuales para desempeñar la función que le ha sido encomendada.

Cabe hacer la aclaración de que la capacitación es un proceso sistemático que comprende cuatro fases que deben ser -- realizadas en forma eficaz para proporcionar los resultados deseados.

1)- Es la planeación, en esta fase la empresa debe -- determinar todos y cada una de sus necesidades a fin de buscar los planes o programas para lograr el objetivo requerido.

2)- La segunda fase es la organización, que puede ir desde la simple integración de las personas hasta en entrenamiento de los instructores.

3)- La tercera fase, es la que se denomina como ejecución y comprende la contratación de los servicios, auxilio por parte de las autoridades, así como la coordinación que debe existir entre instructores y trabajadores.

4)- Por último, la cuarta fase es, el seguimiento, es decir, comprende la asesoría sobre las metas propuestas en la primera fase y las ya alcanzadas con la práctica de los conocimientos adquiridos por los trabajadores en la empresa.

El maestro Ramón Bayod, establece que por capacitación profesional debe entenderse como; " la adquisición por parte del trabajador, de los conocimientos y experiencia necesarios que le capaciten para el ejercicio normal del oficio o profesión en la rama de actividad productiva de que se trate. A tal efecto, tanto el Estado como la organización sindical tienen establecidas numerosas escalas de formación profesional, en las que se dan las enseñanzas para lograr una capacitación suficiente y completa para el oficio escogido, otorgándose los correspondientes títulos, una vez superadas las pruebas reglamentarias. " (14)

(14): Dávalos, José. DERECHO DEL TRABAJO I. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 1990. p. 278.

Ahora bien pasaremos a analizar el concepto de adies
tramiento.

El maestro José Dávalos, considera que por adiestra-
miento debe entenderse " Como enseñar, instruir al trabajador -
en el trabajo que desempeña normalmente, buscando un perfeccio
namiento." (15)

La ley Federal del Trabajo parece seguir esta corri-
ente, ya que en su artículo 153-F, se entiende de su lectura -
que: adiestramiento es preparar al trabajador para actualizar-
y perfeccionar sus habilidades en la actividad que realiza, en
tanto que capacitación es otorgar conocimientos nuevos al tra-
bajador para desarrollar un trabajo de mayor jerarquía

Es decir, de todo lo anterior, debemos entender que-
por adiestramiento es la captación de conocimientos por parte-
del trabajador, a efecto de que pueda desarrollar su labor den-
tro de la empresa con mayor eficacia, en tanto que por capaci-
tación es la adquisición de conocimientos para lograr una supé
ración jerárquica en la función a desempeñar.

El maestro Mario de la Cueva, menciona que lo impor-
tante no es la diferencia existente entre capacitación y adies
tramiento, sino en sí lo más importante es el propósito que --
persigue dicha institución, es decir la búsqueda del perfeccio
namiento y preparación de los hombres para que puedan desarro-
llar sus aptitudes lo mejor posible y cumplir con sus activi--

dades con la mayor eficacia.

De tal manera que dicho tratadista, establece que: -
 " La enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombre para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia - la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios. " (16)

La capacitación ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de vida, el nivel de sus propios conocimientos, mejorar sus aptitudes tanto técnicas como manuales en actividades útiles o inclusive adquirir un grado profesional en una ciencia o arte determinada. En la materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado. Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de - garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante. Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica.

(16); De la Cueva, mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II Tercera Edición. Editorial Porrúa, México, 1989. p. 84.

2.2.- OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Durante verios años se dejo al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual. El aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación patronal sólo para preparar a nuevos trabajadores en determinados -- oficios y facilitarle con ello un ascenso a categorías más espe-- cializadas, aunque en el fondo tal obligación representaba más-- un beneficio para el patrón, porque obtenía sin esfuerzo y sin-- costo adicional mano de obra barata, ya que no se pagaba igual-- salario al aprendiz que al trabajador calificado. Esta circuns-- tancia ha hecho que se abandone la práctica del aprendizaje y -- que mejor se establezca una nueva obligación patronal: dar a -- los trabajadores la necesaria capacitación y adiestramiento con-- vista a un mejoramiento integral de sus condiciones de vida y -- para evitar que sean, como reza una antigua conseja mexicana, -- aprendices de todo y oficiales de nada.

El legislador mexicano modificó, adicionando al artí-- culo 123 constitucional, para establecer que las empresas cual-- quiera que sea su actividad, estarían obligadas a proporcionar-- a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el traba-- jo. La ley reglamentaría determinará los sistemas, métodos y -- procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cum-- plir con dicha obligación. Y a su vez la ley señala actualmente que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporci-- one esta capacitación o adiestramiento en su trabajo que le per-- mita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los pla

nes y programas que se formulen de común acuerdo con el o con su sindicato. La capacitación podrá ser proporcionada de ser posible, en las instalaciones de la empresa, pero no siendo así, se hará a través de instructores, institutos o escuelas, siendo a cargo de los patrones el costo de la preparación que resulte indispensables respecto de cada trabajador.

En los planes y programas que se celebren, al igual que para la autorización de instructores, institutos o escuelas que imparten capacitación y adiestramiento, intervendrá la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tanto para informar los tramites administrativos como la enseñanza o para distinguir las características que le correspondan a cada trabajador.

Ahora bien, los objetivos de la capacitación y adiestramiento son los siguientes:

Artículo 153-F.- La capacitación y adiestramiento tendrá como objetivo:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Como podemos observar, mediante la aplicación de lo -

establecido en este artículo de la Ley Federal del Trabajo, se pretende preparar a la clase trabajadora para adaptarla al ritmo acelerado y cambiante de la sociedad actual, a través de la difusión de las nuevas tecnologías que elevan la productividad, aboliendo las formas rudimentarias que generan atraso.

Los objetivos de toda capacitación y adiestramiento deberán sujetarse a las siguientes bases:

a).- En materia de unidad de la enseñanza se vigilará el desarrollo de los planes y programas que se pongan en ejecución, fijación además de los términos o períodos de cada curso;

b).- Deberán integrarse grupos coherentes o de ser -- posible, instalarse para un adecuado entrenamiento, instituciones especializadas en cada rama o actividad industrial importante en el país.

c).- Se integrarán comisiones mixtas con representantes de los trabajadores y de la empresa o establecimiento de -- que se trate, mismas que vigilarán la operación e instrumentación del sistema, así como los procedimientos de enseñanza que se implanten, pero podrán además sus integrantes sugerir las medidas que tiendan al perfeccionamiento de la instrucción que reciban los trabajadores;

d).- Cuidarán que los conocimientos y habilidades que adquiera el trabajador sean actuales y correspondan a la actividad que desarrolle, en caso de ser adiestramiento, en el centro de trabajo en donde se encuentre empleado;

e).- El trabajador deberá estar debidamente informado en la aplicación de la nueva tecnología relacionada con su actividad profesional;

f).- La preparación que reciba el trabajador habrá de permitirle tanto mejorar sus aptitudes para estar en condiciones de ocupar una vacante o puesto de nueva creación, en obtener un ascenso, como prevenir los riesgos de trabajo que desempeña mediante una correcta utilización del equipo y herramienta que se le proporcione y la atención que debe de tener en la operación de aquellos mecanismos que desconozca; y

g).- La capacitación y el adiestramiento deberán permitir al mismo tiempo que el trabajador mejore sus aptitudes y el incremento de la productividad de su centro de trabajo.

El maestro José Dávalos, menciona: " México necesita hombres capaces en todas las áreas técnicas, especialmente en aquellas que han venido siendo reservadas a pequeños grupos de gentes privilegiadas." (17)

De tal manera que con la capacitación y adiestramiento se pretende mejorar las aptitudes del trabajador e incorporarlo al desarrollo económico de nuestro país.

Por todo lo que se ha mencionado, la capacitación y el adiestramiento son plenamente un derecho social de la clase trabajadora, ya que constituye la única fórmula para lograr el

(17): Dávalosé. Opus Cit. p.

desarrollo económico de nuestro pueblo, ya que al preparar a -- los trabajadores ante nuevas técnicas, nuevas formas de hacer -- las cosas y sobre todo ante la nueva tecnología, el trabajador -- efectuará su trabajo con mayor eficacia, por lo que generará ma -- yor producción y por consiguiente su nivel socio-económico se -- verá notablemente favorecido.

Ahora bien, respecto a la capacitación y adiestramien -- to de los trabajadores de nuevo ingreso, se proporcionará con -- forme a las estipulaciones que habrá de consignarse en los con -- tratos tanto individuales como colectivos de trabajo que sean -- celebrados, según sea el caso. La obligación del trabajador se -- rá asistir con puntualidad a los cursos, actividades que formen -- parte de la enseñanza que se le imparta, atenderá cualquier in -- dicación que se le haga por parte de los instructores o encarga -- dos de su enseñanza y al finalizar el curso presentarán los exa -- menes de evaluación de conocimientos y de aptitudes para los -- cuales sea requerido y mismos que deberá aprobar.

La finalidad que busca el legislador, es que la capa -- citación y el adiestramiento logren un desarrollo pleno de las -- fuentes de trabajo, de ahí que se haya buscado realizar una ac -- ción conjunta de dos principios; el de la capacitación del tra -- bajador que lo motive a ascender a puestos más altos; el de --- adiestrarlo a fin de que desarrolle de la mejor forma posible -- su actual ocupación dentro de la empresa; o de proporcionarle -- una adecuada actividad o empleo, derivados de la preparación -- que se adquiriera; para cuyo logro debe disponer de escuelas, ins

titutos o centros de capacitación que satisfagan en forma por -
demás conveniente la necesidad que tiene cada hombre de trabajar.

La capacitación y el adiestramiento han de ser un es-
fuerzo de todos; patrones, Estado, trabajadores; demostrandose-
con esto un interés conjunto que sólo así puede responder a una
sociedad en la que cada vez sean más los trabajadores, porque--
en ello precisamente se encuentra la clave del progreso nacio--
nal.

2.3.- RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL -- TRABAJO RESPECTO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fué -
creada en 1919, como institución autónoma asociada de la Socie-
dad de las Naciones. El 14 de diciembre pasó a ser organismo -
especializado de la Organización de las Naciones Unidas. Su --
próposito es promover la adopción de medidas destinadas a me--
jorar la condición de los trabajadores.

Es una Organización Internacional especializada, perma-
nente, de naturaleza técnica, competente para emprender las ac-
ciones que considere apropiadas con el fin de promover el pro-
greso social.

La Organización Internacional del Trabajo, se encuen-
tra integrada por tres organismos que son:

- a).- Conferencia Internacional del Trabajo.
- b).- Consejo de Administración.
- c).- Oficina Internacional del Trabajo.

Existe una triple representación; ya que existen repre-
sentantes de los Estados, de los trabajadores y de los patro--
nes, en la proporción de 50%, 25% y 25%, respectivamente.

a).- La Conferencia Internacional del Trabajo, se en-
cuentra integrada por 4 delegados de los Estados, dos son re--
presentantes del gobierno del Estado, uno de los trabajadores-
y el otro de los patrones, esto es por cada Estado miembro. --
Sus funciones son:

- 1).- Se reúne una vez al año
- 2).- Marca los lineamientos generales de la política a desarrollar; y
- 3).- Discute y aprueba o rechaza los proyectos de -- convenios o recomendaciones de los que saldrá -- el Derecho Internacional del Trabajo.

b).- Consejo de Administración.- Se compone de 40 - personas, de las que 20 son representantes de los Estados; 10 - de los trabajadores y 10 de los patrones y sus funciones son:

- 1).- Determina la política social de la Organización y vigila su funcionamiento;
- 2).- Examina el proyecto de programa y el presupuesto;
- 3).- Nombra al Director y nombra a las comisiones.

c).- Oficina Internacional del Trabajo.- Se integra por un presidente y con el personal técnico y administrativo -- que sea necesario, sus funciones son:

- 1).- Estudiar las condiciones de vida y de trabajo - de la clase proletaria;
 - 2).- La divulgación de las normas a los diferentes - Estados miembros;
 - 3).- Colaborar con los gobiernos que lo soliciten en
- A).- Capacitación Profesional;
 - B).- Sistemas de empleo;
 - C).- Higiene;
 - D).- Seguridad;
 - E).- Difusión de los principios de seguridad social

y

F).- Preparación de proyectos legislativos.

4).- Elaboración de proyectos de convenios y recomendaciones que serán sometidos a la Conferencia y de los que saldrá el Derecho Internacional del Trabajo.

Como podemos observar, la Organización Internacional del Trabajo, a través de sus diferentes organismos tienen como misión fundamental crear las normas internacionales que regirán en los Estados miembros a efecto de resolver practicamente la situación del obrero en dichos Estados.

Los convenios y las recomendaciones que ha dictado esta organización, han sido muchas, pero en el caso de nuestro país, una de las recomendaciones que se han dictado respecto al tema que nos ocupa es la número 150 que establece en su parte medular lo siguiente: "Asegurar el acceso a un empleo según aspiraciones de cada trabajador; proteger al trabajador contra el desempleo, el subempleo y los riesgos profesionales; y conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempos demandan; estos son los objetivos que se deben perseguir con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en México."

(18)

Del mismo modo, después de la Segunda Guerra Mundial mientras que siguieron adoptándose textos sobre la formación profesional de categorías especiales de trabajadores, en 1949 -

se adoptó una recomendación de carácter general sobre la orientación profesional, seguida, en 1950, por una recomendación sobre la formación profesional de los adultos, incluidos los inválidos. Algunos años más tarde, en 1962, la formación profesional fue objeto de una recomendación mucho más importante que todas las recomendaciones anteriores, ya que preconiza la creación de una red de medios de formación en cada país miembro de la organización, tratando en detalle la administración de los medios de formación, de las medidas de cooperación entre los diversos medios y organizaciones interesados, de las informaciones a reunir y ofrecer sobre las posibilidades de formación, de las medidas de orientación profesional y la selección, de la preparación profesional de la organización, de los métodos y medios de acelerarla, de la formación de personal de encuadramiento y de agentes de maestría hasta el nivel de capataz, del personal docente en las instituciones de formación y las empresas, de los países en vías de industrialización y de la cooperación internacional.

Como podemos darnos cuenta, tanto los convenios como las recomendaciones que ha dictado la Organización Internacional del Trabajo, en el campo de la capacitación y adiestramiento, han sido sumamente importantes, ya que los objetivos que persigue la Organización son los de fomentar el profesionalismo de los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo y lógicamente la obtención de mejores salarios y prestaciones económicas que lo ayuden a una mejoría social, cultural y económica.

C A P I T U L O I I I

L A S P A R T E S A N T E L A C A P A C I T A C I O N

- 1.- L O S T R A B A J A D O R E S Y L A C A P A C I T A C I O N
 - 2.- L O S P A T R O N E S A N T E L A C A P A C I T A C I O N
 - 3.- L O S P L A N E S N A C I O N A L E S D E D E S A R R O L L O Y L A C A P A C I T A C I O N
 (1 9 9 0 - 1 9 9 4)
- 3.1.- O B J E T I V O S
 - 3.2.- E S T R A T E G I A S

CAPITULO III.- LAS PARTES ANTE LA CAPACITACION

Sólo con un cambio general de actitudes por parte de todos los sectores involucrados, se podrá intentar la búsqueda de nuevas soluciones tanto a problemas viejos, como a problemas nuevos que estamos confrontando en el presente, para la proyección de nuestro futuro.

Lo anterior nos permite precisar las principales formas de problemas en torno a la capacitación de los trabajadores. Los síntomas, las deficiencias y las actitudes implican la necesidad de planear en forma participativa, la educación para el trabajo haciendola una necesidad insoslayable en la etapa actual del desarrollo del país. Por un lado el sistema productivo requiere de trabajadores mejor capacitados, no sólo técnica sino también humanamente, para desempeñar tareas que exigen la participación del hombre a fin de alcanzar cada día nuevos objetivos que la sociedad demanda. Por otro lado el individuo busca mejores oportunidades de realización personal que exigen una mayor comprensión de su propio medio y su colaboración y participación en el desarrollo social. La capacitación en el trabajo busca precisamente conjugar los objetivos de las personas como individuos y los objetivos de la sociedad en general.

La unidad y complejidad del fenómeno educativo y de la capacitación de los trabajadores, así como los requerimientos nuevos del proceso de desarrollo, hacen urgente la necesidad de acelerar los procesos de participación y comunicación de los diversos sectores involucrados, y la confluencia de las necesida-

des de dichos sectores en el diseño de las políticas relativas a los fenómenos señalados.

Es necesario buscar una técnica nueva, sistematizada, dinámica y flexible que satisfaga las aspiraciones e integre los anhelos de los miembros de una empresa. Esto debe ser un sistema que permita participar a los diferentes grupos económicamente activos del país, de tal forma que por la interacción se retroalimente y se ajuste a las condiciones cambiantes de la vida cultural, económica y social de la misma. Dicho objetivo debe tratar de hacer uso de múltiples recursos potenciales para programas de capacitación que actualmente se desperdician.

Es necesario encontrar planes de capacitación de los trabajadores que correspondan a la indiosincrasia sociocultural de cada región y a sus perspectivas de desarrollo económico.

La empresa, el sindicato, el organismo público y el trabajador constituyen en sí mismos una comunidad de capacitación y aprendizaje de creciente importancia. El perfeccionamiento constante de la capacitación en el ámbito interno de cada una de las organizaciones señaladas, son elementos esenciales y prioritarios para la resolución de los problemas en este campo. Debe ser decisión firme de los organismos públicos y privados para seguir en el perfeccionamiento de la capacitación, que es una función inherente a ellos, enfatizando cualitativamente en los objetivos de la capacitación como un proceso en la educación y preparación del trabajador.

En el capítulo primero del presente trabajo de investigación, se menciona el marco jurídico de la capacitación y adiestramiento en nuestro país, inclusive se establecieron las obligaciones que meniona la Ley Federal del Trabajo tanto para los patrones como para los trabajadores, pero en forma general, por lo que pasaremos a analizar la situación de las partes ante la capacitación, es decir, trataremos de analizar tanto sus obligaciones como los beneficios que persigue el tema en cuestión.

Básicamente, un proyecto de capacitación para el trabajo debe lograr un conocimiento profundo de los trabajadores reales y potenciales, para obtener su eficaz aprovechamiento tanto en beneficio del hombre como de la sociedad, pero no sólo dentro de los límites de la oferta y la demanda del mercado del trabajo, sino del impulso creativo de la sociedad en la satisfacción de sus demandas humanas y sociales a largo plazo.

3.1.- LOS TRABAJADORES Y LA CAPACITACION

La capacitación de los trabajadores es una tarea compleja y de gran amplitud que presenta multitud de facetas que requieren de profunda atención y estudio. En este documento, el concepto se ha restringido a la vinculación del hombre al trabajo y a su realización a través de éste. Por ello, se observará que se interpreta como sinónimo de preparación para el trabajo.

Sin embargo, es importante señalar la existencia de múltiples áreas en las que la acción de capacitación puede y debe tener lugar, ya no dentro del contexto antes citado, sino como un medio para que los individuos que forman nuestra población tengan acceso a un gran cúmulo de conocimientos existentes que les permita un mejor aprovechamiento de sus capacidades y habilidades y que en última instancia de lugar a su pleno desarrollo como seres humanos y a su participación más activa en la consecución del desarrollo integral del país.

La dinámica de los fenómenos económicos y sociales -- así como la rapidez con que se amplían las áreas del conocimiento humano, plantean un reto a nuestra imaginación y capacidad de organización a fin de prever la evolución deseable para nuestro país mucho más allá del futuro inmediato.

Nos enfrentamos a problemas nuevos y complejos cuya solución requiere básicamente de una muy amplia y permanente labor de investigación y de la reflexión profunda sobre el impacto que las medidas que hoy se adopten habrán de tener en nues--

tro desarrollo futuro.

La capacitación de los trabajadores, se entiende toda acción de preparación intencionada, destinada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de la población, para los fines de su participación en las actividades productivas. Dicho de otra manera, capacitación de los trabajadores se interpreta como sinónimo de un trabajo.

El concepto trasciende el de adiestramiento, entendido éste sólo en la acepción de mejoramiento de las habilidades, y aún del conocimiento tecnológico, ya que, en último término, la capacitación tiene como abjetivo la realización plena de la persona en el ámbito de trabajo, desarrollando en ella, no únicamente aquellas aptitudes, sino también y fundamentalmente, -- sus capacidades de comunicación, de toma de decisiones, de organización y de adaptación flexible al cambio, entre otras.

Todo ellos incide de manera decisiva en la superación de los niveles de productividad de la economía nacional, por lo que las tareas de capacitación han de tener un carácter continuo, permanente, a la luz de los requerimientos del desarrollo. Así, capacitación de los trabajadores es también sinónimo de -- preparación para el desarrollo integral.

Pueden y deben distinguirse, dentro de este contexto, diferentes formas de capacitación de y para los trabajadores, -- según el propósito y los trabajadores que de ella resultan:

- 1).- La capacitación destinada a la superación de -- las cualidades de las personas empleadas, a fin

de:

- a).- Hacer óptima su eficiencia en el puesto que es tñ desempeñando.
 - b).- Posibilitarlas para ocupar posiciones de nivel superior, en relación con su ocupación.
 - c).- Abrirles nuevas oportunidades de ocupación según los requerimientos cambiantes del mercado de trabajo; y
 - d).- Reorientar sus actitudes, conocimientos y destrezas para su adaptación a nuevas formas tecnológicas en los procesos de producción.
- 2).- La capacitación dirigida a personas subocupadas o desempleadas que no poseen las aptitudes necesarias para ocuparse plenamente en los procesos productivos, conforme al mercado de trabajo.
 - 3).- La capacitación cuyo propósito es el de readaptación de la población activa que por diversas causas derivadas del cambio en las estructuras cuantitativa y cualitativa del mercado de trabajo, se ve desplazada de su empleo y debe esconsecuencia, adquirir las nuevas califica-----ciones necesarias para poder reintegrarse eficientemente a la ocupación en otras actividades o empleos.
 - 4).- La capacitación orientada a proporcionar conocimientos, desarrollar destrezas, formar hábi-

tos y procurar cualidades y actitudes propicias para el trabajo en quienes aún no forman parte de la población económicamente activa. Esta última categoría de capacitación, destinada particularmente a las nuevas generaciones y que, por ello mismo, deberá tener en consideración las expectativas de ocupación.

Es por lo que la propia Ley Federal del Trabajo menciona en el capítulo III bis del Título cuarto, en su artículo 153-H, las obligaciones de la clase trabajadora ante la capacitación y adiestramiento que le otorga el patrón:

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

2).- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.

3).- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Como ya lo hemos mencionado estas obligaciones son mínimas, y la propia ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional no establece sanciones respecto al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, aunque cabe hacer mención de que algunos autores consideran que la reusidencia ante este incumplimiento puede traer implícito la rescisión de su contrato, pasaremos a comentar cada una de las obligaciones ya esta-

blecidas.

Respecto a la primera, debemos tomar en consideración la preocupación por parte del Estado en obligar a los patrones, a fin de otorgarles capacitación y adiestramiento oportuno respecto de las actividades propias de la empresa para buscar el mejoramiento social y económico de la clase trabajadora; por otra parte la obligación del patrón no se reduce únicamente a otorgarla, sino en sí va más allá, toda vez que consiste en una erogación, un gasto, un egreso por parte del patrón a fin de cumplir dicha exigencia; y el trabajador al no cumplir con ella podríamos decir que no tiene como finalidad lograr ese mejoramiento económico ni social esperado, por lo que ante todo el trabajador debe mostrarse consiente de su situación y asistir puntualmente para lograr dicha mejoría.

Respecto a la segunda obligación, podemos mencionar que es un resultado de la primera, toda vez que si el trabajador asiste puntualmente se sobreentiende que pondrá toda su atención a la explicación que se le da, a fin de obtener un conocimiento extraordinario sobre la actividad que desempeña cotidianamente.

En relación a la tercera de las obligaciones de los trabajadores, es obvio pensar que después de tomar todo un curso de capacitación o adiestramiento se le debe de practicar una evaluación, un exámen al respecto a fin de comprobar los conocimientos adquiridos. Y por consiguiente ante la situación de reprobado dicha evaluación perdería el ascenso deseado, por lo que tiene la alternativa de tomar otro curso a fin de comprobar sus

habilidades en su actividad.

No obstante la Ley Federal del Trabajo, menciona también los beneficios a los que tiene derecho el trabajador:

a).- El trabajador que obtenga capacitación o adiestramiento contará con un perfeccionamiento de sus conocimientos, de sus aptitudes, logrará una actualización en los mismos, que tendrá como recuperación el mejor desempeño en su trabajo y un nivel mejor socio-económico.

b).- Como mencionábamos, la capacitación no persigue como finalidad únicamente actualización de conocimientos o aptitudes, sino también la prevención de accidentes de trabajo, por lo que al conocer las formas en que se pueden presentar dichos riesgos dentro de su empresa, procurará reducirlos, evitando la cración de accidentes de trabajo que por descuido, negligencia o inexperiencia se pueden presentar y con ello salvar algo muy preciado, su propia vida.

c).- Del mismo modo, al tomar los cursos de capacitación que le otorga la empresa o patrón, actualizará sus conocimientos respecto a la nueva tecnología.

d).- El trabajador que obtenga un perfeccionamiento en sus conocimientos o aptitudes esta preparado para recibir un ascenso y con ello lograr el mejoramiento económico y por tanto social y cultural.

e).- Así mismo el trabajador que cumple con dicha obligación patronal, se encuentra consiente de su labor, de su importancia dentro de la empresa, dentro de la sociedad y den--

tro del país.

Ya que como hemos mencionado en repetidas ocasiones - nuestro país se prepara para el tratado trilateral de libre comercio con dos países que nos llevan la delantera tanto en tecnología como en capacitación, por lo que el trabajador debe tener la preocupación de aprender más y mejor, porque en esa medida logrará cumplir con todas y cada una de sus necesidades y de su propia familia.

3.2.- LOS PATRONES ANTE LA CAPACITACION.

Actualmente la capacitación es una obligación patronal contemplada en la Ley Federal del Trabajo, obligación que en realidad es una inversión de la empresa-trabajadores capacitados son trabajadores eficientes y no un gasto.

No obstante el patrón, además de la obligación que le otorga la ley, que es proporcionarle al trabajador capacitación, también es necesario mencionar los beneficios que este recibe al cumplir con dicha obligación, por lo que a continuación trataremos de analizar las obligaciones como los beneficios que de la capacitación recibe el patrón.

a).- OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Primeramente, tenemos que especificar el significado de la palabra obligación misma que proviene del latín obligatio que significa atar alrededor de.

El maestro Rafael de Pina, menciona que obligación es: " La relación jurídica establecida entre dos personas, por la cual una de ellas (llamada deudor), queda sujeta a otra (llamada acreedor), a una prestación o a una abstención de carácter patrimonial, que el acreedor, puede exigir del deudor." (19).

(19): De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1977. p.290

Así mismo el maestro Francisco Rámirez Fonseca, menciona que la obligación es: " La relación jurídica que ata al acreedor y al deudor, de tal manera que el primero puede exigir al segundo una prestación o una abstención. " (20).

De las anteriores definiciones de obligación, podemos mencionar que ésta en el ámbito laboral representa la posibilidad que tiene el trabajador de exigir capacitación, que traiga como consecuencia su mejoramiento tanto social como económico, al patrón, que en este caso tiene la obligación jurídica de otorgársela de acuerdo a los planes y programas que crea el Estado tomando en consideración las necesidades tanto del trabajador como del patrón.

Como ha quedado acentado en temas anteriores el marco jurídico contempla esta obligación patronal y se encuentra debidamente establecida en las Fracciones XIII y XXXI del artículo 123 Constitucional, así como el capítulo III bis del título IV de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos, de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien de la simple lectura de dicho fundamento jurídico, se deduce lo siguiente:

1).- Empresas que hayan celebrado contrato colectivo de trabajo con el sindicato respectivo, su obligación nace, de acuerdo a lo establecido por la ley, dentro de los quince--

(20): Rámirez Fonseca, Francisco. OBLIGACIONES Y DERECHOS DE PATRONES Y TRABAJADORES. Editorial Pac. , México 1985. p. 36.

días siguientes, por lo que la empresa deberá de presentar ante la autoridad competente los planes y programas que se hayan establecido.

2.- Los empresarios que no celebren contrato colectivo de trabajo, la obligación estriba en la prestación ante la autoridad competente, de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, que conjuntamente con los trabajadores piensen que son los acordes, dicha obligación se podrá cumplir dentro de los sesenta días siguientes a la concertación de los trabajadores.

Cabe hacer la aclaración que la obligación fundamental de los patrones es otorgar la capacitación y adiestramiento a los trabajadores de su empresa a fin de obtener una actualización y perfeccionamiento en las diferentes actividades de la misma.

Ahora bien, es necesario aclarar que también se requiere la exigencia por parte de los trabajadores a fin de obligar al patrón a otorgarles la capacitación convenida con ellos mismos o con su sindicato, por lo que los trabajadores o su representante sindical deberán reclamarle al patrón el cumplimiento de la multicitada obligación.

b).- BENEFICIOS QUE OTORGA LA CAPACITACION AL PATRON

Podemos enumerarlos de la siguiente manera:

a).- El patrón contara con todos los elementos tanto materiales como humanos a efecto de desarrolllar eficiente

mente las tareas dentro de su empresa.

b).- Incrementará considerablemente la productivi--
dad de su empresa; por lo que si el patrón otorga la capacita--
ción en todas las áreas que maneja se empresa, esa productivi--
dad será mayor.

c).- La capacitación o adiestramiento no persiguen--
como único fin desarrollar la productividad, sino también evi--
tar que por descuidos o inexperiencia se provoquen accidentes--
de trabajo que pueden ocasionar lesiones o inclusive perdida -
de vidas humanas.

d).- La capacitación, así mismo persigue la consien--
tización de la clase trabajadora de su papel dentro de la em--
presa, dentro de la sociedad y dentro del Estado.

e).- La empresa que cumpla con esta obligación cong--
titucional, logrará su desarrollo interno, por lo que se reno--
vará en todas sus áreas tanto humanas como materiales, renovan--
do la tecnología usada por una nueva, que genere productividad
y al lograr esto el empresario tendrá amplios beneficios al ge--
nerar más fuentes de trabajo, mejores salarios y por consigui--
ente mejores ganancias.

f).- La capacitación generará trabajadores con me--
jores aptitudes, y esto trae como consecuencia los ascensos y--
por consiguiente optimas prestaciones económicas.

3.3.- PLAN NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD DE 1990-1994

Capítulo I.- Marco General.

1.1.- Modernización y Productividad

1.1.1.- Contenido económico y social de la -
productividad.

1.1.2.- Trabajo humano como elemento cen-
tral en la productividad.

1.2.- Alcances del programa.

1.2.1.- Importancia de la capacitación

1.2.2.- Elementos adicionales que destaca el
programa.

1.1.- El primer punto del presente capítulo, establece la necesidad de crear una estrategia que provoque la modernidad de las empresas, no sólo de su aspecto tecnológico, sino también humano, que genere la productividad a fin de lograr un cambio socio-económico de la clase trabajadora.

1.1.1.- El contenido económico y social de la productividad, va encaminado a aprovechar cabalmente el potencial productivo de los mexicanos, para elevar sus propias condiciones de vida, logrando la realización tanto social como humana del trabajador.

1.1.2.- El punto tres del presente capítulo, establece y hace énfasis en el elemento humano como tema central para lograr la productividad tan deseada, ya que el país de acuerdo a sus necesidades trata de ser más productivo a fin de competir mundialmente, no lo logrará si el elemento humano -

no se encuentra debidamente a la productividad y a las metas - que persigue el Estado mismo.

1.2.- Alcances del programa.- En este punto se enfatiza la situación de nuestro país en el sentido de la mejor-distribución de los recursos y su debida utilización, con una- tecnología adecuada y moderna, buscando evitar las trabas re- glamentarias, a efecto de conseguir un desarrollo más optimo - en el proceso productivo mexicano.

1.2.1.- Importancia de la capacitación.- Los cambios que se van dando en nuestra sociedad, traen como conse- cuencia la entrada de tecnología del todo moderna, por lo que- el elemento humano del proceso de producción debe ante todo de buscar y lograr una mejor preparación para encontrarse apto pa- ra desempeñar las labores asignadas, es por ello que la capaci- tación es uno de los puntos más relevantes del presente progra- ma, ya que nuestro país no logrará un pleno desarrollo sin una debida capacitación o adiestramiento, para lograr el perfeccio- namiento en distintas tareas, a efecto de obtener una mejor or- ganización en la que el trabajador participe más ampliamente - tanto en el proceso de producción como en la toma de decisio- nes.

Si analizamos los factores de la economía internacio- nal la mano de obra barata ha quedado atras, para dar lugar a- una mano de obra capacitada en todos los niveles, tanto en fun- ciones administrativas o gerenciales.

Dentro de este punto se plantean los retos a conse--

guir analizando las limitaciones que caracterizan nuestra realidad.

1.2.2.- Elementos adicionales que destaca el programa.- establece este punto en concreto, que la búsqueda de un incremento importante y sostenido en la productividad se requiere de una participación consciente y concertada tanto de las instituciones como de los sujetos que directamente se encuentran vinculados, es decir, de patrones y de trabajadores, y de entre todos ellos, el Estado funcionará como un catalizador que equilibrará las fuerzas de todos los sujetos.

El capítulo segundo consta de:

2.- Tendencias de la Productividad y Factores Limitantes.

2.1.- Tendencias de la Productividad en México.

2.2.- Factores que han limitado el crecimiento de la productividad.

2.2.1.- Disparidades e insuficiencias estructurales.

2.2.2.- Limitaciones derivadas del proteccionismo.

- Asignación ineficiente del capital.

- Deseconomías por aglomeración.

- Rezago tecnológico.

2.2.3.- Insuficiencias en el desarrollo de los recursos.

- Limitado desarrollo de la capacitación.

- Insuficiente atención a la motiva
ción, la participación y las con
diciones de trabajo.
- Deficiencias administrativas y or
ganizacionales.
- Condiciones de vida desfavorables

2.2.4.- Conciencia nacional sobre productivi dad.

2.1.- TENDENCIAS DE LA PRODUCTIVIDAD EN MEXICO.

Establece este punto del plan en comento, la situa--
ción histórica de la productividad en nuestro país, las tendenu
cias más importantes en las últimas décadas, cuales son los --
cambios que han generado, en todas las áreas de la industria.

2.2.- FACTORES QUE HAN LIMITADO EL CRECIMIENTO DE - LA PRODUCTIVIDAD.

De acuerdo a este punto, los factores más importan--
tes que han limitado nuestro desarrollo han sido:

- a).- Crecimiento desmedido en la productividad.
- b).- Uso ineficiente en del capital.
- c).- Modesto crecimiento de los recursos humanos.
- d).- Cambio tecnológico.
- e).- Eficiencia administrativa.

Estos son los factores que de acuerdo al plan son --
los que han limitado el crecimiento de nuestra productividad.

2.2.1.- DISPARIDADES E INSUFICIENCIAS ESTRU TURALES.

Se establece en este punto los diferentes contrastes

del aparato productivo de nuestro país, al respecto menciona:

- a).- El 70% de los establecimientos del factor industrial emplean menos de cinco trabajadores.
- b).- El 93% de los establecimientos comerciales emplean a un promedio de dos trabajadores.

El contraste de esta situación presenta:

- 1).- El sector industrial, que conforma el 4% ocupa a un 35% de personal.
- 2).- El 2% de los establecimientos comerciales ocupan al 30% del personal.

En los últimos años, nuestro país se ha visto incrementado en el sector comercial y prestación de servicios, por lo que un 40% de la población nacional se ha sumado a actividades del todo informales.

2.2.2.- LIMITACIONES DERIVADAS DEL PROTECCIONALISMO.

Aquí se menciona el papel que ha venido desempeñando el Estado como órgano protector en las actividades productivas, otorgando subsidios, control de precios, una determinante reglamentación económica, provocando un deficiente funcionamiento de los mercados.

- ASIGNACION INEFICIENTE DEL CAPITAL

En este punto en concreto, se establece la situación de que en ciertas décadas el capital fue invertido en determinados rubros que en lugar de provocar una generación de bienes tar económica, generó proyectos que jamás se concluyeron, en ese punto se menciona la basta inversión del capital sobre to-

ESTA FOLIO NO DEBE
SER REPRODUCIDO EN LA BIBLIOTECA

do en el rubro petrolero, que debido al auge que represento sobre todo en el sexesenio de José López Portillo, la inversión de capital para obtener tecnología adecuada provocó más que -- bienestar un caos económico y por consecuencia lógica un empobrecimiento del país, debido a los altos intereses que llevó a cabo las compras.

- DESECONOMIAS POR AGLOMERACION

La situación económica que genero un total desempleo logrando un desarrollo regional desequilibrado, debido a la -- concentración de poblaciones en los grandes centros de consumo, claro ejemplo de ello lo tenemos en las ciudades del D.F., Guadalupe, Monterrey, etc., en las que los cinturones de la población no sólo han generado la economía subterránea, sino una serie de vicios.

- REZAGO TECNOLÓGICO

El desarrollo económico se olvido en gran parte del desarrollo científico y tecnológico, por lo que la tecnología adquirida en el extranjero no fue la apropiada. Por ejemplo nuestro país invierte en este renglón el 1% del valor de sus ventas en la investigación y desarrollo, mientras que los países desarrollados invierten en este rubro el 15% de sus ventas.

2.2.3.- INSUFICIENCIAS EN EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

La educación en nuestro país es uno de los principales factores que generan una limitación hacia el desarrollo en

nuestro país existen todavía analafabetas, un gran porcentaje de los trabajadores han cursado únicamente la primaria, un gran porcentaje de la población no ha terminado sus estudios de secundaria.

El número de profesionales existentes en nuestro país es mínimo en relación con la mano de obra.

Por lo que este punto establece la necesidad del Estado de procurar la educación en toda la población nacional, persiguiendo como único objetivo el mejoramiento tanto social, económico y por lo tanto educativo, ya que al acabarse con este problema se logrará avanzar en el desarrollo.

- LIMITADO DESARROLLO DE LA CAPACITACION

El Estado se preocupa ante este factor de la productividad, por que aunque constitucionalmente se establece esta obligación por parte de los patrones, esta en la práctica no se cumple como se debe, por lo que el Estado debe de motivar tanto a empresarios como trabajadores a efecto de que los primeros la otorguen y los segundos la adquieran buscando un mejoramiento individual, en el caso del trabajador, empresarial, debido a los beneficios del patrón, y nacional en razón de la productividad que se generará en el país.

- INSUFICIENTE ATENCION A LA MOTIVACION, LA PARTICIPACION Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La falta de una motivación adecuada, los bajos sala--

rios y la tarea mecanizada por parte del trabajador repercute en todos los sectores, ya que inclusive los riesgos de trabajo se incrementan debido a la falta de motivación, el trabajador al no conocer debidamente la función que desempeña no busca un mejor desarrollo, por lo que debe motivarse para que con la capacitación adquiera un mejor uso de sus herramientas de trabajo, este conciente de los accidentes que se puedan generar, y lógicamente creara beneficios al trabajador, al empresario y al país.

- DEFICIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ORGANIZACIONALES.

No sólo el Estado sino también las empresas, cuentan con este factor, es decir, la esfera administrativa con estructuras rígidas, con una escasa participación, una deficiente comunicación, genera la burocratización de los sistemas, en detrimento del trabajador, que ve anquilados sus deseos de separación y desarrollo.

- CONDICIONES DE VIDA DESFAVORABLES

Los trabajadores al no ser calificados, cuentan con un salario bajo, que repercute en su grupo familiar, toda vez que no logra satisfacer efectivamente las necesidades básicas, por lo que encuentra sumido en un nivel de vida infrahumano.

2.2.4.- CONCIENCIA NACIONAL SOBRE PRODUCTIVIDAD.

Las enseñanzas que lleva a cabo el Estado, no ten---

drán frutos si tanto empresario como trabajador no toman conciencia de lo importante que es la productividad, en lo importante que son sus resultados, los planes se quedarán en esa etapa, planes.

El Capítulo tres consta de los siguientes puntos, haciendo la aclaración que por ser tema fundamental de los puntos siguientes al capítulo III del presente tema de investigación, no lo analizaremos de momento.

3.- OBJETIVO Y ESTRATEGIA

3.1.- Objetivo

3.2.- Estrategia: Modernización, Productividad y Capacitación

4.- CAMPOS Y LINEAS DE ACCION

4.1.- Educación y Productividad.

4.1.1.- El reto cuantitativo

4.1.2.- El reto cualitativo

4.1.3.- Vinculación con el aparato productivo

4.1.4.- Lineas de Acción

4.2.- Modernización de la capacitación

4.2.1.- Servicios de capacitación para el trabajador y formación profesional de nivel medio.

- Servicios de capacitación para el trabajo.

- Servicios de formación profesional de nivel medio.

- Balance de los servicios de capacitación para el trabajo y de for

mación profesional de nivel medio.

4.2.2.- Capacitación de las empresas.

- Comisiones Mixtas de Capacitación
- Planes y Programas.
- Constancia de habilidades laborales y agentes capacitadores.
- Información complementaria del sector industrial moderno.
- Balance del sistema establecido por la ley.
- Comités nacionales de capacitación por rama.
- Consejos Consultivos.
- Otros esfuerzos en materia de capacitación.

4.2.3.- Cooperación internacional.

4.2.4.- Sentido de la modernización y líneas de acción.

- Líneas de Acción.

1).- En los servicios de capacitación para el trabajo y la formación profesional de nivel medio.

2).- Para el fomento de la capacitación en las empresas.

3).- En relación con el sistema regulatorio establecido por la ley.

4.2.5.- Capacitación y productividad en el sector público.

- Líneas de acción.

4.3.- Movimiento Nacional de calidad y productividad

- 4.4.- Condiciones de trabajo y productividad.
 - 4.4.1.- Seguridad e higiene y riesgo de trabajo.
 - 4.4.2.- Tiempo de trabajo y periodos de descanso.
 - 4.4.3.- Organización del trabajo.
 - 4.4.4.- Seguridad Social.
 - 4.4.5.- Las remuneraciones al trabajo.
 - 4.4.6.- Líneas de acción.

- 4.5.- El rezago social y la solidaridad.
 - 4.5.1.- La marginalidad rural.
 - 4.5.2.- El subempleo y la marginalidad urbana.
 - 4.5.3.- Atención a otras formas de rezago social.
 - 4.5.4.- Modernización y Marginalidad.
 - 4.5.5.- Líneas de acción.

El capítulo 4º contiene los siguientes puntos:

4.1.- EDUCACION Y PRODUCTIVIDAD.

Como se ha mencionado anteriormente, la educación -- juega un papel muy importante en el desarrollo de cualquier -- pueblo, la educación son los conocimientos que adquiere la persona a lo largo de su vida para participar adecuadamente en la sociedad.

Por lo que nuestro país la educación debe fomentarse desde los primeros años de vida, los niños al adquirir educa--ción se estarán preparando para que en el futuro puedan desem--peñar la actividad que de acuerdo a sus conocimientos o habilidades le permita .

Por lo que si la educación en los primeros años de vida resulta indispensable en todo pueblo, la capacitación tiene el mismo sentido, toda vez que el trabajador bien capacitado desarrollará más para su empresa y para su país. Las tendencias actuales indican la necesidad que tiene el Estado de procurar educación a unos y capacitación a otros.

4.1.1.- EL RETO CUANTITATIVO.

Uno de los objetivos que buscará el Estado al otorgar no sólo capacitación sino también educación, es abarcar un gran número de personas, ya que la meta a seguir es que de cada cuatro personas tres, es decir las tres cuartas partes de la población tengan este tipo de garantías para desempeñar mejor su labor dentro de la sociedad.

4.1.2.- EL RETO CUALITATIVO

Otro de los objetivos que busca el Estado al otorgar tanto educación como capacitación a toda su población, es que las mismas sean acordes con nuestra realidad, así como que ambas se compajinen, se relacionen para que sean productivas a la persona que la recibe, así como para la que la imparte.

4.1.3.- VINCULACION CON EL APARATO PRODUCTIVO

En este punto en concreto, el Estado se plantea la situación de que tanto la educación como la capacitación deben estar relacionadas con el tipo de producción que se lleva a cabo, a efecto de que la tecnología sea acorde con el tipo de producción.

Del mismo modo se establece la necesidad que toda la población se encuentre preparada para las situaciones que presentarán en el futuro, es decir es necesario los estudios desde la primaria hasta los estudios del postgrado.

4.1.4.- LINEAS DE ACCION

Se plantean las políticas a seguir para conseguir cada uno de los postulados que se han venido planteando, como son:

a).- Establecer prioridades:

- 1) Ampliación de las oportunidades educativas, para que llegue a toda la población
- 2) Desarrollo de programas emergentes en el proceso educativo.
- 3) Establecer los objetivos que se buscarán lograr en el proceso educativo.
- 4) Todas y cada una de las materias tendrán la misma atención por parte del educador.
- 5) La descentralización de la educación, así como la gestación de nuevos modelos educativos que vayan acorde con nuestra realidad.
- 6) Los servicios educativos deberán ser flexibles tanto los destinados a menores, como los destinados a los adultos.

b).- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (I.N.E.G.I.L.) y en consulta permanente con la Secretaría de Educación Pública, tendrán actualizadas las informaciones necesarias para que el aparato productivo se

pa cual es la rama que necesita más ayuda.

c).- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social - en coordinación con la Secretaría de Educación Pública se obligarán a tener un directorio de los servicios educativos con -- que cuentan, para que el aparato productivo pueda aprovechar-- los.

d).- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - en coordinación con la Secretaría de Educación Pública se obligarán de promover una orientación vocacional.

e).- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - conjuntamnete con la Secretaría de Comercio y Fomento Industri al, Secretaría de Educación Pública, y Secretaría de Hacienda y Crédito Público, procurarán la gestación de proyectos de co- laboración con las unidades productivas, así como con las ins- tituciones de enseñanza superior e investigación científica.

f).- Se llevará a cabo el proceso con mayor flexibi lidad para que tanto autoridades, aparato productivo y el pue- blo en general solucione sus problemas.

g).- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social-- conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública procura-- rán la participación de todos aquellos que intervienen en el - proceso.

4.2.- MODERNIZACION DE LA CAPACITACION

Se establece la necesiadd de coordinar debidamente - tanto a la educación con la capacitación, toda vez que nuestro

pueblo en su gran mayoría solamente, concluye los estudios a nivel secundaria, por lo que para tener un trabajo digno y remunerador debe otorgarsele una capacitación, que le proporcionará lo necesario para tal objeto.

4.2.1.- SERVICIOS DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO Y FORMACION PROFESIONAL DE NIVEL MEDIO.

Esto es una especificación de lo mencionado en el punto anterior, los jóvenes que terminen primaria tienen la opción de seguir preparándose a nivel secundaria por lo que tanto en la secundaria como una vez terminada esta, se le proporcionará al joven los conocimientos necesarios en un arte u oficio determinado.

4.2.2.- CAPACITACION DE LAS EMPRESAS

Se establecen los organismos que deberán de coordinarse con las autoridades para lograr un mejor desarrollo de la capacitación, por ejemplo.

- a).- Comisiones Mixtas de Capacitación.
- b).- Comités Nacionales de Capacitación por Rama.
- c).- Consejos Consultivos.

4.2.3.- COOPERACION INTERNACIONAL

En este punto se mencionan no únicamente los convenios que ha sostenido México en este sector tanto con la O.I.T. sino también los acuerdos de ayuda que ha asignado con otros países, como por ejemplo Alemania, Estados Unidos, Japón, etc.

4.2.4.- SENTIDO DE LA MODERNIZACION Y LINEAS DE ACCION.

Se establece la propuesta a todo el aparato productivo, sea grande, mediana o pequeña empresa, para que se modernice en base a las nuevas tendencias tecnológicas y con una debida capacitación, para que se logre la obtención de un verdadero desarrollo alentandolos en todo momento para que lo lleven a cabo.

LINEAS DE ACCION

A).- La S.T.P.S. coordinadamente con el I.N.E.G.I.- así como con las instituciones de nivel superior, el desarrollo de sistemas de información, estableciendo realidades en el sector ocupacional de cada una de las entidades federativas.

B).- La S.T.P.S., la S.E.P. y Gobiernos Locales apoyarán la apertura en las instituciones de enseñanza para que se logren los propositos del plan.

C).- La formación profesional es importante por lo que tendrán prioridad sus actividades.

D).- Las autoridades que participan en el plan llevarán a cabo proyectos para la realización del mismo.

E).- Se buscará el impulso de materiales técnicos y metodológicos.

F).- Se buscará así mismo la expansión de los programas de capacitación y de investigación.

I).- Se llevarán a cabo la creación de programas de

capacitación que se mantengan actualizados con las necesidades del aparato productivo.

2).- Se integrará a cabo la creación de programas de capacitación que mantengan actualizados con las necesidades del aparato productivo.

3).- Se impulsarán los estímulos crediticios para llevar a cabo los programas de capacitación.

4).- Se promoverá la creación de organismos de capacitación en aquellos lugares donde no existan.

5).- Se llevará a cabo la promoción de eventos tanto en sectores como en regiones para promover la capacitación.

6).- Las autoridades se obligarán a investigar los procesos de capacitación y de productividad.

7).- Se promoverán los cursos de capacitación a nivel gerencial, para la obtención de mejores objetivos en cada una de las empresas.

8).- La S.T.P.S. promoverá los cursos de alto nivel es decir de postgrado, tanto en el país como en el extranjero.

9).- Se promoverá la creación de promotores capacitadores que tendrán como misión ejecutar los programas así como evaluar sus resultados.

10).- Se fortalecerán los acuerdos que en esta materia se lleguen a plantear en el extranjero.

11).- Se llevará a cabo la creación de directorios que contengan todos los datos necesarios para que la capacita-

ción sea acorde y actual.

a).- Se desconcentrarán los servicios, respecto a este rubro, por parte de la S.T.P.S.

b).- Se procurará que en las pequeñas empresas se lleguen a crear comisiones mixtas de capacitación.

c).- Se vinculará la actividad de los sectores obrero-patronal para que la capacitación también se fije sobre temas de seguridad e higiene.

d).- Se establece la desconcentración respecto de constancias a los trabajadores.

e).- Se promoverá la capacitación en cada una de las entidades federativas, a efecto de volverlas más productivas.

f).- Se promoverá continuamente la actualización de la capacitación tanto estatal como federal.

g).- Las autoridades que se crearán a nivel estatal son las comisiones mixtas de capacitación, consejos consultivos y Comités nacionales por ramas.

h).- El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento constituye un foro para el exámen conjunto de los problemas de mayor importancia.

4.2.5.- CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR PUBLICO.

El plan a lo largo de su contenido se ha referido únicamente al sector privado y la importancia que tiene otorgar

la capacitación debida. En el presente punto el Plan hace mención a la capacitación que debe otorgarse al trabajador al servicio del Estado, buscando la productividad dentro del sector estatal.

4.3.- MOVIMIENTO NACIONAL DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

a).- Limitaciones del aparato productivo para enfrentar el reto de la competencia y por consiguiente en control de calidad.

b).- Deficiencias educativas, que genera la mano de obra no calificada.

c).- Los esfuerzos en el campo de la investigación son sumamente limitados por lo que provoca la falta de productividad en las empresas.

Por lo que se debe establecer ciertas políticas a seguir para que los problemas a que nos hemos referido con anterioridad sean superados y no logre una mejor capacitación y por tanto una mejor productividad.

4.4.- CONDICIONES DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

Aquí se hace mención a las condiciones sobre seguridad e higiene que debe tener toda empresa, ya que en una empresa en que los riesgos del trabajo no se presentan y cuentan con una debida capacitación, es una empresa que logrará fácilmente el desarrollo y por consiguiente la competitividad.

De tal manera que uno de los rubros más importantes dentro de la capacitación será el que versa sobre la seguridad-

e higiene.

4.4.1.- SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO.

Los riesgos de trabajo por descuido, por ignorancia o por condiciones insalubres ocasionan grandes pérdidas no sólo al trabajador, a la empresa, sino al país en general. Por lo que hace ser necesario una actualización sobre las medidas preventivas de accidentes y de enfermedades profesionales.

4.4.2.- TIEMPO DE TRABAJO Y PERIODOS DE DESCANZO.

Debe de conocer tanto el trabajador como el patrón-- del tiempo que dura el trabajo y del tiempo que le toma al trabajador recargar o reponer las energías gastadas en su jornada diaria, ya que en cierta medida la ciudad debidamente este, se evitará con ello la generación de accidentes de trabajo que lo grarían restarle productividad a la empresa.

4.4.3.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

A lo largo de la historia, las unidades productivas, han manejado la situación de separación, cosa que en los últimos años se ha logrado erradicar en su gran mayoría, ya que las relaciones obrero-patronales, sindicato-empresa, son más cordiales que en los inicios del movimiento obrero, esta situación de alguna forma repercute notablemente en el aspecto de productividad.

4.4.4.- SEGURIDAD SOCIAL.

En este punto se hace mención a la importancia que tiene en el sector laboral el Instituto Mexicano del Seguro Social y su ley, que en última instancia se encuentra físicamente para proteger al obrero en el ámbito de su competencia y procurarle una serie de satisfactores que le son del todo necesarios.

4.4.5.- LAS REMUNERACIONES AL TRABAJO.

La gran mayoría viven a expensas de su salario, por lo que si el salario remunerados y justo respecto al trabajo de sempañado, el trabajador contará con los medios adecuados para el logro de todas y cada una de sus necesidades.

4.4.6.- LINEAS DE ACCION

En estas se menciona a grandes rasgos que las autoridades concientes de la situación del obrero mexicano se deben de preocupar por garantizarle un salario justo, así mismo se plantea la necesidad de que si el trabajador es calificado en base a la capacitación que se le otorgue, este alcanzará un mejoramiento social y por ende económico.

4.5.- EL RESAGO SOCIAL Y LA SOLIDARIDAD

En nuestro país se encuentran comunidades tanto urbanas como rurales en las que se carece de los servicios más necesarios provocando una especie de esclavitud con la única posibilidad de sufragar sus más elementales necesidades. Por lo que la autoridad debe promover una mayor capacidad productiva para albergar a este gran número de mexicanos que se encuentra en si

tuación precaria y buscar ante todo su mejoramiento social, y para tal efecto cuenta con el programa de solidaridad que conjuntamente con el Plan Nacional de Capacitación y Productividad buscarán darle mejores condiciones de vida.

4.5.1.- LA MARGINALIDAD RURAL.

Los campesinos, en su gran mayoría cuentan con lo necesario para tener una vida digna, las mejores tierras que en el medio rural son las de riego se encuentran en muy pocas manos, por lo que el campesino esta sujeto a siembras de temporal, mismas que de acuerdo a los cambios climatológicos no se dan en la cantidad deseada, por lo que el campesino o ejidatario al no tener un trabajo remunerador emigra a las grandes ciudades provocando otras situaciones, que más adelante analizaremos. El Plan menciona que buscará otorgarles mejores garantías a los ejidatarios a fin de que no emigren, otorgarles precios de calidad a sus productos, créditos refaccionarios para que no dejen sus tierras.

4.5.2.- EL SUBEMPLEO Y LA MARGINALIDAD URBANA

El campesino al emigrar a las ciudades en busca de mejores condiciones de vida, genera asentamientos urbanos irregulares, estas personas al no tener los conocimientos suficientes no logran encontrar un empleo, por lo que se genera el subempleo, por lo que el Estado frente a esta situación en concreto deberá de llevar a cabo una educación y capacitación oportuna con el objetivo de acabar con esa marginalidad.

4.5.3.- ATENCION A OTRAS FORMAS DE RESAGO SOCIAL.

En este tema se especifica la situación de la población que por ciertas circunstancias no son económicamente activos, como los incapacitados, los jubilados y los pensionados, por lo que este plan considera la posibilidad de aprovechar sus conocimientos y su experiencia en beneficio de la nación.

4.5.4.- MODERNIZACION Y MARGINALIDAD.

Todas las situaciones que se han venido planteando mencionan que el país debe de cambiar, por lo que todos los sectores deberemos de estar concientes de la necesidad que implica el seguirnos preparando día con día buscando con ello un mejoramiento.

Capítulo 5.- ASPECTOS OPERATIVOS Y VINCULACION CON OTROS SECTORES Y PROGRAMAS.

- 5.1.- Vinculación Intersectorial
- 5.2.- Descentralización y Coordinación de Acciones en los Ambitos Estatal y Municipal.
- 5.3.- Participación y Corresponsabilidad de los Sectores Social y Privado.
- 5.4.- Mecanismos e Instancias de Programación, Seguimiento y Evaluación.

En este capítulo se establece la necesidad de determinar los mecanismos de coordinación en los ámbitos estatal y municipal a fin de sumar los esfuerzos de los gobiernos locales a la operación de los proyectos de capacitación y producti

vidad, que buscan dar respuesta a los requerimientos del desarrollo regional.

5.1.- VINCULACION INTERSECTORIAL.

La vinculación que se propone, tendrá las siguientes actividades:

a).- Difusión del Programa Nacional de Capacitación y productividad en las dependencias gubernamentales.

b).- Incorporar dichas dependencias a la elaboración de programas.

c).- Establecer un mecanismo de información y consulta permanente.

5.2.- DESCENTRALIZACION Y COORDINACION DE ACCIONES- EN LOS AMBITOS ESTATAL Y MUNICIPAL.

Cada una de las zonas, cada uno de los Estados, cada una de las regiones del país son sumamente importantes para el buen desarrollo del presente programa por lo que se debe cumplir con las siguientes acciones:

1).- En base a las propias necesidades de la entidad, se buscará promover programas de capacitación y productividad que sean congruentes con las políticas nacionales.

2).- Coordinarse todas las autoridades para la ejecución de programas.

3).- Fortalecer los Consejos Consultivos estatales a efecto de que sirvan de análisis así como que generen la capacitación en otros rubros.

4).- Determinar los mecanismos de apoyo técnico.

5.3.- PARTICIPACION Y CORRESPONSABILIDAD DE LOS ---
SECTORES SOCIAL Y PRIVADO.

La participación de los diferentes sectores de la economía nacional es sumamente importante para el presente programa por lo que el sector público, sector privado y el sector social, es decir los trabajadores, en este último caso deben de participar conjuntamente para el logro y debida realización del mismo.

5.4.- MECANISMOS E INSTANCIAS DE PROGRAMACION, SE--
GUIMIENTO Y EVALUACION.

Como ya se ha mencionado, los organismos encargados de programar, ejecutar y evaluar los resultados de los programas de capacitación y adiestramiento tanto a nivel municipal, estatal y nacional son:

a).- Comité Técnico para la Instrumentación del ---
Plan Nacional de Desarrollo.

b).- Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y
Adiestramiento.

c).- Consejos Consultivos Estatales de Capacitación
y Adiestramiento.

3.3.1.- OBJETIVOS.

El Plan Nacional de Capacitación y Productividad contempla los siguientes objetivos:

1)- Elevar las capacidades, habilidades y aptitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad, mejorar sus niveles de vida y contribuir a un uso más racional y eficiente de los recursos de la sociedad.

2)- Abrir cauces a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción y para desarrollar su capacidad de adaptación entre los retos del cambio tecnológico y la transformación de las estructuras productivas.

3)- Contribuir al desarrollo de condiciones de trabajo idóneas que permitan al trabajador desempeñar su función en un medio más humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal en el trabajo, al desarrollo pleno de sus capacidades y al incremento de la productividad.

4)- Fomentar una cultura y una dinámica sociales que promuevan la productividad, la calidad y la eficiencia como formas de vida y de trabajo y como elementos sustantivos para la superación económica y el bienestar nacional.

5)- Promover el desarrollo de vínculos de solidaridad que coadyuven al abatimiento del rezago social y al desarrollo de oportunidades de participación productiva de los gru

pos marginales.

Como podemos observar, son sólo cinco los objetivos que busca el Plan Nacional de Capacitación y Productividad, pero a diferencia de la cantidad la calidad que se busca con el mismo es altísima, pasaremos a analizar cada uno de los presentes abjetivos:

1)- La situación de México es tal, que el hombre como miembro del elemento personal del Estado, debe tener cierto tipo de aptitudes, habilidades para desempeñar una actividad productiva, es decir, el trabajador al darsele una debida capacitación, genera más productividad y con esto logra un desarrollo social y económico y el Estado obtiene suficientes recursos para satisfacer las necesidades de toda la sociedad.

2)- Respecto al objetivo planteado en el punto dos, establece la posibilidad del cambio, es decir, nuestro país -- tiene que cambiar y por ende su aparato productivo tiene que -- cambiar su forma de producción, ocupando nueva tecnología y -- transformando sus areas productivas, por lo que el trabajador -- juega un papel sumamente importante, ya que debe conocer perfectamente el manejo de dichas herramientas de trabajo, para -- obtener mejores condiciones, mejores salarios y por consiguien -- te debe plantearse la posibilidad de la creación de nuevas fuentes de trabajo.

3)- El trabajador que se capacite, que logre perfeccionar sus habilidades, sus aptitudes, logrará vincularse íntimamente al desarrollo de nuestro país, ya no se le mantendrá, -

alejado de dicho desarrollo, sino muy por el contrario, debe ser parte importante del mismo.

4)- Ya se ha mencionado la importancia que tiene la educación como punto de partida para buscar el tan deseado desarrollo, por lo que el trabajador capacitado mejorará considerablemente su eficiencia, su dinámica, su calidad dentro del centro de trabajo, provocando lo que se ha mencionado en repetidas ocasiones tanto el bienestar propio como el nacional.

5)- El tema de solidaridad, es un tema muy en boga, ya que si todos nos ayudamos a efecto de generar un cambio positivo para nuestro país, lograremos hacer de él un país con plena conciencia nacionalista, un país desarrollado en el que sus individuos se mantendrán contentos ante las diferentes expectativas que se pueden llegar a presentar.

3.3.2.- ESTRATEGIAS

El Plan Nacional de Capacitación y Productividad, contempla los medios, las formas en que ha de lograrse cada uno de los objetivos planteados, al respecto considera lo siguiente:

Estrategia: Modernización, Productividad y Capacitación.

El Programa se sustenta, como punto indispensable de partida, en la estrategia general de modernización del país a la que convoca el Plan Nacional de Desarrollo. El reto de la modernización, que involucra a todos los sectores de la población nacional se basa en el impulso significativo a la productividad, como medio para aprovechar con plenitud los recursos que el país posee, desatar el potencial creativo de los mexicanos, fortalecer la competitividad económica y consolidar las bases para acceder a nuevos estadios de bienestar.

En este propósito, el énfasis en la formación y desarrollo productivo de los recursos humanos y el reconocimiento de su papel decisivo en el cambio tecnológico y estructural -- constituye en centro de la estrategia de este Programa, que se articula en torno a cinco puntos o áreas prioritarias:

La primera de ellas subraya la importancia determinante que ejerce la educación, inculcada y fomentada desde los primeros años de la vida, se establecen las bases del desarrollo cognoscitivo, afectivo y psicomotor para la expansión ulterior de las capacidades intelectuales, culturales, laborales y

organizativas. El fortalecimiento de este núcleo de conocimientos, habilidades y actitudes, adquiridos a lo largo del proceso educativo, constituye un requisito esencial para que la juventud de hoy pueda ampliar sus oportunidades de incorporación y desarrollo dentro del mercado laboral, promover el mejoramiento de sus niveles de vida y contribuir al uso más eficiente de los recursos de toda la sociedad.

Complementariamente al énfasis en la educación, la capacitación permanente de los recursos humanos adquiere particular relevancia en el contexto de la modernización y constituye la segunda área estratégica de este Programa. Ante las necesidades de cambios profundos en las estructuras productivas, en los esquemas de organización y en las tecnologías en uso, la capacitación se plantea como un medio esencial para la actualización, superación o readaptación ocupacional de la fuerza de trabajo; no sólo de aquella que habrá de incorporarse a la actividad económica, sino de la que ya se encuentra activa y que habrá de tomar parte en las transformaciones económicas que ya están en curso.

La flexibilidad en los procesos de adaptación tanto en los niveles operativos y técnicos como en los administrativos y gerenciales requerirá de un enorme esfuerzo de capacitación, simultáneo a la búsqueda concertada de mecanismos que retribuyan de manera clara la contribución de la mano de obra a la productividad. Dentro de este propósito, se requerirá enfocarse a la capacitación con un sentido dinámico, capaz de responder con agilidad a las necesidades del cambio, tanto en los con

tenidos de los programas como en las modalidades de los servicios, dentro de un esquema destinado a promover la participación creativa de los trabajadores y a estimular en las tareas productivas.

La formación y desarrollo de una conciencia sobre productiva y de calidad en todos los grupos de la población, y la conformación de un entorno social propicio a la formación de actitudes y valores orientados a estimular la participación y la creatividad, a evitar el despido y a promover el uso más racional de los recursos, constituye un tercer núcleo de acción que considera la estrategia del Programa. En este sentido, se plantea el desarrollo de un vasto movimiento nacional de calidad y productividad, de carácter altamente participativo, que involucre tanto al pequeño taller y explotación agrícola, como a la gran empresa industrial, comercial o de servicios; que promueva la amplia discusión de métodos y procedimientos; la difusión de experiencias exitosas; que amplíe la percepción de las transformaciones que se generan en otros países o en otras regiones; y que, en resumen, contribuya a la creación de un ambiente de estímulo a la productividad.

La contribución plena de los recursos humanos a la productividad reclama, como una necesidad impostegable, el mejoramiento significativo de las condiciones en que se realiza el trabajo. Es éste el cuarto elemento central de la estrategia que plantea el Programa.

Se subraya por ello la importancia de mejorar las con

diciones que determinan la seguridad física del trabajador, las que contribuyen a crear un clima favorable al desempeño de su función, entre ellas, la estabilidad en el empleo, la inestabilidad de la jornada laboral y las que repercuten en el nivel de vida del trabajador y su familia. El trabajo se plantea así, no sólo como un medio digno para acceder a los satisfactores que determinan el nivel de vida, sino como un elemento para la realización personal.

Modernizar al país es también reducir la desigualdad. Por tanto, es indispensable una conciencia solidaria hacia los estratos más desprotegidos, que permita compensar sus rezagos sociales mediante el desarrollo de mecanismos que faciliten su incorporación productiva al trabajo y la superación de las condiciones más lacerantes de pobreza. En este sentido, la estrategia de solidaridad contempla como elemento esencial el desarrollo de las capacidades y posibilidades productivas de los grupos en desventaja. Al tiempo que se atiende a las carencias extremas de estos grupos sociales, es importante generar en ellos las capacidades que les permitan superar, con su participación, sus condiciones de atraso y generar, particularmente en los jóvenes y niños, las capacidades y habilidades que les permitan sumarse al esfuerzo productivo nacional y sustentar su propio bienestar.

Los cinco puntos antes mencionados, relativos al énfasis indispensable a la educación como requisito para un desarrollo pleno de los recursos humanos; al papel central de la capacitación en el esfuerzo de modernización; al impulso de un movi-

miento nacional de calidad y productividad a la elevación de -- las condiciones de trabajo; y al refuerzo a las acciones de pro ductividad y capacitación dentro de los programas de solidari-- dad, constituyen el contenido medular de este Programa. Las pro puestas que se formulan dentro de estas áreas estratégicas bus can estimular la participación y la capacidad organizativa de -- la sociedad, sin pretender sobrecargar la estructura adminis-- trativa vigente. En cada una de ellas, la concentración entre -- los diferentes grupos sociales deberá jugar, por tanto, un pa-- pel esencial y la descentralización constituirá un principio -- fundamental tanto en la toma de decisiones como en la organiza-- ción y desarrollo de las acciones que deriven del Programa.

Ya se ha mencionado la situación del país, la necesi-- dad que tiene de modernizarse, sobre todo en lo relativo a el -- aparato productivo, es decir, implantar nuevas tecnologías que-- satisfagan las necesidades de la empresa, fortaleciendo la com-- petitividad.

Así mismo se generará una conciencia en el individuo-- tanto de su situación socio-económica como la de aquellos que -- conforman las clases más débiles, evitando con ellos la desi-- gualdad social.

Respecto a la productividad y capacitación como estra-- tegias para lograr los objetivos planteados, como ya se ha co-- mentado en repetidas ocasiones tienen que partir de la base de-- una buena educación en la que desde la niñez se forje al hombre del futuro, conciente de su realidad y de las necesidades tanto

propias como del Estado al que pertenece, de tal manera que ese hombre debidamente capacitado generará un desarrollo económico y social que necesita nuestro pueblo.

C A P I T U L O IV

PROCEDIMIENTO DE REGISTRO Y APROBACION DE PLANES Y PROGRAMAS

- 1.- DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION
- 2.- ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS
- 3.- REGISTRO DE PLANES Y PROGRAMAS
- 4.- APROBACION Y AUTORIZACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CAPITULO IV.- PROCEDIMIENTO DE REGISTRO Y APROBACION DE PLANES Y PROGRAMAS.

Ya se ha mencionado a lo largo del presente trabajo de investigación la importancia que tiene la capacitación en nuestro desarrollo económico.

En el Capitulo III se han dejado asentadas las bases de los beneficios que obtienen ambas partes, es decir tanto el trabajador como el patrón respecto a la capacitación. En el presente Capitulo se analizarán otras características que guarda la capacitación en el medio empresarial.

4.1.- DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.

Por necesidad se entiende como aquello que no se puede prescindir.

Desde el punto de vista del tema que nos ocupa la necesidad implica una deficiencia en los conocimientos, habilidades o actitudes de una persona respecto a la función y puesto que ocupa dentro de la empresa.

El Plan Nacional de Capacitación y Productividad establece la necesidad que tiene nuestro país de obtener todo aquello que sea necesario para lograr la productividad y por ende el desarrollo de nuestro país. Esta necesidad implica el cambio tecnológico organizacional ya que de alguna manera las formas de organización así como la tecnología utilizada hasta ahora ha creado graves deficiencias en el sector privado por lo que la capacitación sea necesaria y urgente.

Algunos autores mencionan que pueden existir tres tipos de capacitación.

a). CAPACITACION PRODUCTIVA.- Es aquella que se otorga teniendo como objetivo predecir posibles contingencias en el futuro.

b). CAPACITACION PREVENTIVA.- Es aquella cuya finalidad es el de prevenir futuras necesidades de capacitación por lo que para la promoción y el debido crecimiento organizacional debe otorgarse constantemente la capacitación que se requiera.

c). CAPACITACION CORRECTIVA.- Es aquella que pretende corregir las deficiencias encontradas en base a los requerimientos del trabajador en el puesto ocupado o en si en los problemas que se pueden susitar dentro de la empresa.

Las necesidades de capacitación se ubican en tres niveles basicamente:

NECESIDADES ORGANIZACIONALES

Estas necesidades afectan a toda empresa y a todos -- sus trabajadores, se dan cuando en la organización se cambia al guna política, regla, contrato, disposición, etc. Este tipo de necesidad se tiene que corregir rápidamente, ya que su existencia afecta las relaciones de funcionamiento en todos los niveles organizacionales, afortunadamente este tipo de necesidades de corrección fácil generalmente, aunque cuando se decide cambiar una costumbre, actitud, o filosofía, tal como es el caso de la Calidad Total, esto entonces no será tan sencillo como parece y más aún podrían ser necesarios años de trabajo para -

conseguirlo.

NECESIDADES OCUPACIONAL

Las necesidades ocupacionales afectan a un sólo grupo ocupacional, puede ser a las secretarías, a los gerentes, a los supervisores, etc., y se da por cambios en la tecnología, en los métodos y procedimientos y generalmente en aspectos de tipo técnico. Son necesidades que surgen del desarrollo tecnológico y las que se deben corregir en forma prioritaria cuando el cambio es por avance de la organización, o sea por la modernización en la que la empresa esta involucrada. Estas necesidades se pueden prever y muchas son consideradas como algo que no deben de causar problemas, ya que si se está trabajando adecuadamente en el área de capacitación se investigaron y detectaron mucho tiempo antes de que surgieran por lo que se tuvo el tiempo suficiente para atacarlas con efectividad y oportunidad.

NECESIDADES INDIVIDUALES

Son las generadas por las deficiencias de un trabajador en los conocimientos, habilidades y actitudes en relación con los requerimientos de su parte actual o futuro, se pueden corregir, prevenir y predecir, por lo que un estudio bien realizado en el área de capacitación daría mucha información que permitiera al trabajador con ellas sin que su satisfacción llegará a ser algo urgente, es indudable que existieran las excepciones, pero esto sólo debe ser esporádico y no convertirse en una rutina. Las necesidades individuales son generadas por casi cualquier cambio, por lo que siempre se debe estar atento a la genera-

ción de ellas.

Ahora bien el Plan Nacional de Capacitación y Productividad establece otro tipos de necesidad:

- a).- La capacitación del trabajador.
- b).- Capacitación de la empresa.
- c).- Cooperación Internacional.
- d).- Capacitación en el sector público

Respecto a estas ultimas por ser tan generales, consideraremos la primera clasificación.

Pasaremos a establecer la forma en que se diagnostican las necesidades de la empresa y la forma de solucionarlas.

La empresa tiene que ubicarse, es decir la primera -- necesidad es ¿Cuál de las dos capacitaciones requiere la empresa?, por lo que la misma tiene que llevar a cabo una recopilación de información para obtener la respuesta acorde con sus necesidades.

Ahora bien, la empresa cuenta con indicadores, que -- con señales de la posible existencia de necesidades o problemas, de entre estas señales se encuentran:

1). Conflictos, estos llegan a presentarse por la -- frustración o insatisfacción en el trabajo, por lo que trae como consecuencia una baja en la productividad, ya que los esfuerzos se encaminan a la solución de los conflictos y no hacia el trabajo.

2). Trabajo, este tipo de indicador se presenta cuan

do el trabajador no cumple con su cometido, es decir desconoce el buen manejo de la maquinaria, por lo que repercute en la productividad que se ve afectada por dicho desconocimiento, ahora bien, este puede presentarse con el trabajador de nuevo ingreso o bien con aquél que no ha sido capacitado ante la nueva tecnología existente en la empresa.

Independientemente del tipo de indicador, el diagnóstico final, estriba en la determinación de la causa del problema.

Otra forma de tener un indicador dentro de la empresa son:

a)- Cuestionarios.- En los que se analiza; tareas, funciones, procesos de cada uno de los que laboran dentro de la empresa;

b)- Análisis de problemas.

c)- Reuniones, en las que se pretende analizar la verdadera situación de la empresa, se fijan objetivos y se cuestionan resultados.

d)- La empresa puede solicitar ayuda a consultores externos, para determinar el tipo de necesidades.

3). Requerimientos de puestos, este tipo de indicador se presenta en las empresas en crecimiento.

4). Productividad, si esta baja o sube, es por la existencia de un problema, que deberá ser resuelto con la capacitación.

Menciona la Lic. María Elena Landazuri Melin que "Una

vez determinadas las necesidades de capacitación, se esta en posibilidad de establecer los objetivos para cubrir esas necesidades estos objetivos deberán por lo general dirigirse a la productividad y significar el compromiso de parte de la función capacitadora para con la organización a la cual pertenece. Los objetivos en capacitación pueden ser clasificados en tres grandes rubros: Los funcionales que corresponden a la función propiamente dicha y los cuales son parte del manual de organización del área, son aquellos que enmarcan dentro de la naturaleza propia de las actividades y corresponden a todo el sistema de la empresa. La segunda categoría son los objetivos genéricos, los cuales se ubican dentro de las acciones para satisfacer necesidades organizacionales, ocupacionales o individuales y los que corresponden a un plan predeterminado por esas necesidades, estos objetivos reflejaran las intenciones o elementos para reducirlas o eliminarlas. El tercer rubro esta ubicado en el proceso de instruccionales y son determinados con base en los objetivos genéricos por el responsable del proceso instruccional. Todos estos objetivos estan de alguna manera interrelacionados y el cumplimiento de cada uno será la base para la satisfacción de necesidades. "

4.2.- ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS.

La planeación de la capacitación se inicia con la fase de diagnóstico y determinación de las necesidades de capacitación que se tienen en la organización, debiéndose establecer:

- a).- Conocimiento de lo que se va a establecer.
- b).- Dosificación adecuada;
- c).- Prioridad que requieren esas necesidades.

Una vez hecho lo anterior se establecen objetivos, por lo que el plan es la simple descripción de los eventos necesarios para alcanzar los objetivos mencionados, en tanto que el programa es el establecimiento de una secuencia lógica y de acuerdo con las prioridades que se plantearon, el logro de cada uno de los objetivos.

Dentro del plan como del programa debe establecerse el presupuesto de costos que implica para la empresa el otorgamiento de la capacitación,

Pasaremos a analizar tanto al plan como al programa de capacitación.

1.- PLAN

Todo plan de capacitación debe ser ante todo sistemático, es decir el enfoque que debe de tener es que cada una de las etapas del mismo debe alimentar a la siguiente.

Así mismo debe ser gradual, es decir establecer el tipo de dosificación, tomando en consideración los requerimientos de la empresa.

Del mismo modo debe ser continuo, es decir la ejecución del mismo debe ser en forma de eventos en serie y debidamente programados.

Con respecto al plan, las autoridades recomiendan que dentro del mismo no se establezca recompensa alguna por la asistencia al mismo, ya que los trabajadores asistirían básicamente por la cantidad de dinero que se les pagaría en forma adicional y no por el beneficio que pueden llegar a obtener por el mismo. Así mismo se recomienda que el plan sea coherente con la realidad económica de la empresa y con las situaciones que ella plantea.

La autoridad manciona que los puntos que debe contener un plan de capacitación, son los siguientes:

- 1)- Introducción;
- 2)- Antecedentes;
- 3)- Justificación y Beneficios;
- 4)- Programas Particulares;
- 5)- Presupuestos; y
- 6)- Anexos.

Esto es lo que debe de cumplir el plan, aunque la misma autoridad reconoce que puede variar la forma de presentación, la redacción y la forma, es decir puede ir desde la forma más sofisticada hasta la más simple y sencilla, pero algo muy importante que debe cubrir todo plan, es decir, debe basarse en documentos e información fidedigna, que puede comprobarse rápidamente.

El plan debe de cumplir con los requisitos antes citados para conseguir el apoyo de los directivos de la empresa.

2.- PROGRAMA

Los programas deben de cubrir con los siguientes requisitos:

a).- Estar basados en planes y objetivos de cada uno de los departamentos o áreas de la empresa en cuestión.

b).- Deben cubrir aspectos de capacitación:

1.- Predectiva.

2.- Preventiva.

3.- Correctiva.

c).- Estar basados en al análisis de las necesidades

d).- Suministrar en donde sea posible y aplicable -- una secuencia lógica y progresiva de desarrollo.

e).- Evaluarse periódicamente e identificar necesidades cambiantes.

Los programas deben formularse en cuadros lo suficientemente pequeños y gráficos que permitan en una sola visión comprender y conocer todos los elementos que lo integran. Mientras más gráfico y sencillo se presente el programa será más fácil -- que se autorice y se apoye por cada uno de los responsables de área, quienes son además los responsables directos de la capacitación en sus respectivas áreas de responsabilidad. Un programa se sugiere ser presentado en un formato el cual debe de ir acompañado con la mayor parte de elementos gráficos, como número-

de cursos internos y externos, tipos de cursos a impartir, personal que asistirá, horas-hombre utilizadas, etc., lo que le da un sabor mucho más profesional al documento respectivo.

4.3.- REGISTRO DE PLANES Y PROGRAMAS

La ley Federal del Trabajo en su artículo 153-Q, menciona que los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I.- Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III.- Precisar las etapas durante las cuales se imparte la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- V.- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en las entidades instructoras; y
- VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publique en el "Diario Oficial" de la Federación.

A continuación pasaremos a analizar cada una de las Fracciones por separado.

a).- La duración a que se refiere la primera Fracción; es necesario hacer una reflexión si es que limita la vigencia de los convenios o se refiere soalmente al ciclo de capa

citación de cada empresa. Ya que el periodo de cuatro años se refiere, en rigor, solamente al tiempo durante el cual la totalidad de los trabajadores habrán de ser capacitados. El problema se plantea, sin embargo, a la vista de la posibilidad de una capacitación dividida por periodos comprendiendo, cada uno de ellos puestos o categorías diferentes. ¿Que debe anteponerse? ¿La obligación individual respecto de cada trabajador o la absoluta necesidad de establecer capacitación y adiestramiento por grupos?. En otras palabras: dada la natural sustitución individual de los trabajadores y el incremento natural de las plantas de trabajo, podría ocurrir que los nuevos trabajadores ingresan después de que su categoría haya sido ya capacitada. Creemos -- que en esa hipótesis prevaleceran los valores colectivos sobre los individuales. El trabajador de reciente ingreso tendrá que esperar, en última instancia a que se abra un nuevo ciclo.

Por lo que es limitante el término de cuatro años de vigencia y que constituya un plazo obligatorio de espera para la modificación de los planes y programas. Esto rempería con el efecto natural de su vinculación a los contratos colectivos de trabajo y ya hemos dicho que su revisión adecuada será el aumento para introducir los planes y programas o para modificarlos.

b).- La extensión Humana.- La capacitación debe extenderse a todos los niveles y puestos existentes en la empresa Surge sin embargo, una pregunta ¿Es una obligación capacitar a los representantes del patrón?.

Sí se entiende a la concepción bilateral del derecho,

resulta evidente que los representantes del patrón, por serlo, estarían ubicados en el extremo obligacional y no en el de los derechos. Y actualmente existe en la recomendación 117 de la O.I.T. al mencionar: limita la capacitación hasta el nivel de capataz. Hay en nuestro derecho, otra referencia: pese a que el artículo 123 Constitucional, apartado "A", plantea en su Fracción IX el derecho de los trabajadores, sin excepción, a participar en sus utilidades, el legislador ordinario, con buen juicio aunque con dudosas facultades, excluyó de ese derecho a los representantes del patrón (art. 127-I). Es por lo que creemos que no es obligatorio capacitar a esos representantes. (directores, administradores, gerentes y demás personas o establecimiento). Por otra parte sería bueno reflexionar acerca de ¿Con quién pactarían los representantes su propio convenio de capacitación?

En la practica esto no se da, en el caso, una necesidad social que deberá resolverse categoricamente. Los representantes del patrón cuidadran de proveer por cuenta de la empresa a su mejor capacitación, sin necesidad de instrumentos legales que los obliguen.

c).- ETAPAS.- La definición de las etapas en que deberá efectuarse la capacitación es uno de los problemas de razo namiento de más prespicacia, será necesario aplicar multiples factores que ubiquen a la capacitación y el adiestramiento como un problema verdaderamente complejo que deberá resolver coordinadamente las necesidades de producción, planes de expansión, -

horarios adecuados, lugares convenientes, necesidad de conseguir instructores idoneos, etc. Todo lo cual representa la implantación de áreas críticas, administración de objetivos y demás técnicas indispensables en la empresa moderna. Ciertamente no son los abogados de empresa los que deben realizar esta tarea.

d).- PROCEDIMIENTOS PARA FIJAR EL ORDEN DE CAPACITACION.- La solución de este problema, de haberse resuelto previamente el de la fijación de las atapas, no parece ser este el problema, lo importante es marcar la atención en que se trata un orden de preferencia y no de un sistema de omisión. La suposición de que todos los trabajadores deseen capacitarse, no será lícito excluir a algunos por no pasar un examen previo de reconocimientos o de aptitud. Estos serán válidos para determinadas capacitaciones pero no para impedir el derecho general a la capacitación.

e).- REGISTRO DE LOS INSTRUCTORES.- El registro es necesario únicamente en los casos en que los instructores dado el caso de la capacitación que se otorgue sean externos. Si se recurre a instructores internos el registro no será necesario.

f).- OTROS REQUISITOS.- La nueva Dirección General de Capacitación y Productividad tiene señaladas las atribuciones que aparecen en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que abarcan lo que anteriormente -- eran atribuciones de U.C.E.C.A. (Artículo 16 del Reglamento).

En la elaboración de los Planes y Programas de Capaci

tación y Adiestramiento de que trata el Capítulo III Bis, del Título IV, de la Ley Federal del Trabajo se entenderá por:

SISTEMA GENERAL

Conjunto de planes y programas generales que determinan las acciones de capacitación y adiestramiento de cada rama o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de la empresa -- que la integran y que agrupadas conforman un Sistema General -- por rama industrial o actividad económica.

El Plan de Capacitación y Adiestramiento por Area Ocupacional estará integrada por el conjunto de Programas Generales éstos tendrán una estructura modular formada por uno o más módulos de conocimientos teóricos o prácticos autosuficientes -- que puedan integrarse entre sí para formar el Programa General, el cual respondera a la adquisición, complementación o actualización de las habilidades, de las destrezas y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo que permita lograr una capacitación integra en el trabajador y que responde a un Sistema General. Por tanto la operación y registro de los Sistemas Generales se llevaran a cabo a través de los Programas Generales -- respondiendo esto a las necesidades de capacitación y adiestramiento de cada puesto de trabajo.

Los Sistemas Generales serán elaborados de común acuerdo entre estas Secretarías y las ramas industriales o actividades económicas, con base en el artículo 153-K, Fracción III, debiendo responder a los siguientes requisitos:

1.- Corresponder a una determinada rama industrial o actividad económica.

2.- Satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento a cada puesto de trabajo que corresponde a las diferentes empresas que conforman una determinada rama industrial o actividad económica.

3.- Estar integrados por Planes de Capacitación y adiestramiento por área ocupacional.

4.- Ser operados a través de los diferentes programas generales que lo conforman.

La adhesión a los sistemas generales será a través de los programas generales, los cuales para autorización y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberán responder a los siguientes requisitos:

a).- Estar dirigidos a un puesto de trabajo y estructurado en función del análisis del mismo.

b).- Los programas generales serán de carácter terminal por lo cual el contenido de estos deberán abarcar íntegramente todos los aspectos necesarios de capacitación y adiestramiento de los puestos de trabajo a los cuales estén dirigidos.

c).- Los contenidos del Programa General, deberán estar organizados de tal manera que puedan ser ejecutados independientemente unos de otros a través de módulos de acuerdo con las necesidades del trabajador.

d).- Cada módulo debe proporcionar información tecnológica de cada una de las actividades propias del puesto de trabajo.

bajo y enfatizar en la práctica de sus operaciones básicas, indicando el proceso y técnicas correctas de ejecución.

e).- Tener como titular a una Institución Capacitadora o a un Instructor Externo Independiente, el que registrado previamente en los términos del Artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo, puede actuar en la rama industrial o actividad económica en que se inserte el puesto de trabajo a que está destinado el Programa General correspondiente al Sistema General.

Para solicitar el establecimiento y registro de los programas generales, se empleará la forma DC-3C de Registro de Programas de Capacitación y Adiestramiento, misma que se anexa en el Criterio relativo al Registro de agentes Capacitadores.

Para el manejo de la Forma de Registro se ajustará a los siguientes requisitos:

A.- Se llenará por triplicado usando invariablemente caracteres de los conocidos como imprenta y llevará como anexos el análisis del puesto de trabajo al cual está dirigido el Programa General, así como el desarrollo de los temas contenidos en todos y cada uno de los módulos que lo integran, cuyo establecimiento y registro solicite.

B.- Se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General a su cargo.

Los Agentes Capacitadores que sean titulares de los Programas Generales registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrán transferirle a otros la facultad de im

plantarlos siempre y cuando:

— La Dirección General de Capacitación y Productividad haya aprobado el convenio en que se pacta dicha transferencia.

— Se respeten el contenido temático y los mecanismos de operación e instrucción formulados por el Agente Capacitador Titular del Programa General que sea objeto de la transferencia.

— La Transferencia se haga en favor de un Agente Capacitador debidamente autorizado y registrado para implantar capacitación y adiestramiento en relación con el puesto de trabajo al cual este dirigido el Programa General transferido.

La operación de cada programa general dará lugar a la expedición de Constancia de Habilidades Laborales, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 153-T y 153-V de la Ley Federal - del Trabajo.

Los Sistemas Generales así como los Programas Generales que los integran, establecidos y registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión social por conducto de la Unidades Administrativas de las mismas, estarán sujetas a revisiones periódicas para su actualización o complementación de acuerdo - con los cambios tecnológicos y las variaciones de los puestos - de trabajo correspondientes.

Los Criterios establecidos deberán hacerse del conocimiento de los particulares, mediante publicación en el Diario - Oficial de la Federación y en los periódicos oficiales de las - Entidades Federativas.

A manera de resumen se entenderá por

PLAN COMUN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Aquellos planes y programas de capacitación y adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o más empresas, con características afines, pertenecientes a una rama o actividad económica.

PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO POR EMPRESA

Es la expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro la organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales.

PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Es el conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica.

CURSOS

Conjunto de actividades didácticas que se desarrollan con base a un programa de capacitación y adiestramiento delimitado en tiempo y recursos determinados.

PROGRAMA

Es la presentación ordenada y sistematizada de las actividades

tividades de introducción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo.

PROGRAMA GENERAL

Unidad formal y explícita de carácter determinantal que forma parte de un sistema general que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, y al cual se pueden adherir las empresas.

PROGRAMA ESPECIFICO

Es aquel que responde a un puesto de trabajo y se elabora al interior de la empresa, que satisface las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartido con recursos propios y/o externos.

EVENTOS

Acciones eventuales de corta duración que se consideran parte complementaria de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

AREA OCUPACIONAL

La división administrativa que hace la empresa para agrupar distintos puestos con un mismo fin productivo, según las funciones básicas que se desarrollan al interior de la misma y a su estructura organizacional.

OCUPACION

Son los conjuntos de puestos con características comunes o interrelacionales funcionalmente entre sí.

PUESTO DE TRABAJO

Son aquellas operaciones, actividades y tareas que realiza un individuo, propias de una determinada unidad de trabajo.

4.4.- APROBACION Y AUTORIZACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Para dar cumplimiento a la obligación que tiene el patrón de otorgar capacitación a sus trabajadores, y como ya se ha visto en temas anteriores el procedimiento que sigue es el siguiente:

1).- Primeramente el patrón tiene que advertir el tipo de necesidad de su empresa o establecimiento.

2).- Podrá convenir con los trabajadores de acuerdo a lo establecido por el artículo 153-B de otorgar la capacitación dentro de la misma empresa o fuera de ella, esto en caso de ser necesario.

3).- Como se ha visto en capítulos anteriores existen diferentes organismos que se encargan de vigilar el debido cumplimiento de esta obligación constitucional, estos organismos son:

a).- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integrarán preferentemente con el siguiente número de representantes.

A.- Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.

B.- Tres de los trabajadores y tres del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

C.- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

El número de integrantes a que se refiere el criterio que antecede podrá aumentarse en forma proporcional, conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa.

A las empresas con 20 o más trabajadores se recomienda integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento la cual puede contar con Subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de obra que ocupe.

Se recomienda que los representantes que integren las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento reúnan las siguientes características.

1) Por los trabajadores:

- a.- Ser trabajador de la empresa;
- b.- Ser mayor de edad
- c.- Ser reconocido por su buena conducta;
- d.- Saber leer y escribir
- e.- Ser designado por los trabajadores; en el caso de que exista Sindicato será conforme a las disposiciones estatutarias del mismo. A falta-

de Sindicato ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

2) Por el patrón

- a.- Ser mayor de edad;
- b.- Saber leer y escribir;
- c.- Ser reconocido por buena conducta;
- d.- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa;
- e.- Ser designado por el patrón o su representante legal.

En una empresa se podrán constituir más de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran.

Trabajadores y patrones deberán elaborar las Bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Las empresas informarán a la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento a la Dirección a su cargo directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, a efecto de que se verifique la adecuada integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente.

Sus funciones dentro de las más importantes son las de vigilar la instrumentación del Sistema de Capacitación, verificar que los capacitadores cuenten con su registro, autenticar las constancias que se otorguen, practicar a los trabajadores los exámenes de evaluación y prestar el apoyo necesario para detectar las necesidades que respecto a capacitación la empresa requiera.

b).- Consejo Consultivo Estatal

Se encuentra integrado por el Gobernador de la Entidad, que preside dicho consejo, por un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, un representante de la Secretaría de Educación Pública, así como por un representante del Instituto Mexicano del Seguro Social, tres representantes de las organizaciones de trabajadores y tres de las organizaciones patronales.

Sus funciones son las de asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los aspectos de integración, organización y funcionamiento de las Comisiones Mixtas, así como de la implantación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento de las empresas existentes en la entidad.

Del mismo modo coordinara y concertara todo tipo de acciones con organismos públicos, organismos locales de trabajadores y patronos para buscar la realización de los objetivos que persigue la capacitación.

c).- Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Se integran por igual número de representantes de trabajadores y de patronos, tanto propietarios como suplentes, estos son convocados por las confederaciones tanto obreras como patronales.

Sus funciones son las de proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión social los requisitos de los programas de capacitación, tomando en consideración cada rama industrial; defi-

nir la problemática de la instrumentación de las acciones encaminadas a la capacitación; gestionar el registro de las constancias de habilidades laborales de los trabajadores; facilitar el cumplimiento de la obligación patronal.

d).- Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y --
Adiestramiento

Se encuentra integrada por cinco representantes de la Secretaría del Trabajo y previsión social, cinco de la Secretaría de Educación, cinco de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, cinco de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y cinco del Instituto Mexicano del Seguro Social, -- con los suplentes respectivos; así como por cinco representantes de las organizaciones nacionales patronales, estos últimos representantes serán designados conforme a las bases que expida la -- Secretaría del Trabajo.

Este Consejo será presidido por el Secretario del Trabajo, funjira como secretario del mismo el funcionamiento que de termine el propio Secretario del Trabajo.

Entre sus funciones encontramos las de estudiar la oportuna constitución así como el debido funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación de los Comités Nacionales de Capacitación y de los Consejos Constitutivos Estatales; expedir -- criterios respecto a los requisitos de Programas de Capacitación, autorizar y registrar a las instituciones o escuelas que impartan capacitación y en general todas aquellas que tengan como objetivo la capacitación a nivel nacional.

4) Ya una vez realizado el programa el patrón tiene-- que someterlo a consideración de la Comisión Mixta.

5) Será el Consejo Estatal ó el Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y adiestramiento el que después de analizarlo lo apruebe o lo rechaze.

6) Dentro del programa se establecera si la Capacitación será otorgada dentro del establecimiento o fuera de el, en el primer caso deberá establecer el nombre y registro del capac_i tador o instructor; en el segundo deberá establecer la Institu-- ción o escuela en que se llevará a cabo la capacitación.

7) Una vez aprobado el programa de capacitación se -- llevará a cabo su ejecución.

8) El trabajador tiene la obligación de acudir al cur so de capacitación.

9) El trabajador tiene la obligación de llevar a cabo los exámenes de evaluación necesarios.

10) A juicio del instructor y de la Comisión Mixta de Capacitación se otorgará la constancia respectiva al trabajador.

11) Dicha constancia deberá ser registrada para su va lidez oficial.

CONCLUSIONS

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

1).- La encomienda otorgó a los conquistadores un número determinado de indigenas con el propósito de capacitarlos, - es decir, de enseñarles un arte u oficio además de la debida evangelización, estos pagaban al encomendero con los trabajos que - este les ordenaba.

Esta situación prevalecio durante toda la epoca colonial y no es sino hasta la promulgación del Código Civil de 1870 en la que surge la necesidad de regular todo lo relativo a la -- formación de mano de obra a través del aprendizaje.

2).- El movimiento obrero se empieza a organizar y no es sino hasta la creación del Gran Circulo de Obreros que esta-- blece en su reglamento la necesidad de la clase trabajadora para exigir al empresario o patrón una oportuna y debida instrucción.

El movimiento revolucionario que nació por un problema agrario y político no se convierte en laboral sino hasta la expedición de nuestra actual Constitución, pero aún en ella el legis-- lador no menciona ningún concepto respecto a la capacitación.

Este tema se adiciona a nuestra carta fundamental hasta las reformas de 1977, por lo que nuestra actual Ley Federal - del Trabajo se tuvo que reformar para establecer la reglamenta-- ción patronal de otorgar capacitación y adiestramiento a sus empleados.

3).- A lo largo de la historia han surgido una diversidad de conceptos que usados en su epoca persiguen el mismo ob-

jetivo; el aprendiz desde la época antigua ha sido aquella persona que se capacita en base a los conocimientos y experiencias -- tanto del maestro como del oficial.

4).- El liberalismo trajo como consecuencia la separación del individuo, ya que en base a dicha doctrina el patrón podía utilizar únicamente a aquellas personas que resultarán capacitadas para efectuar las labores encomendadas, en esta época el obrero prácticamente se convertía en un esclavo del patrón, prevaleciendo dicha situación en casi todo el mundo occidental.

En nuestro país la Ley de 1931 reglamentaba la situación jurídica de los aprendices que tenían entre otras muchas obligaciones las de obediencia, respeto y consideración no sólo al maestro que les otorgaba conocimientos sino también al patrón y a su familia; el aprendiz de acuerdo a esta ley no gozaba de las prestaciones económicas de aquellos que eran considerados como capacitados.

5).- Nuestra Ley establece más obligaciones que derechos a los patrones, en cambio más derechos que obligaciones a los trabajadores; respecto al patrón primeramente es una obligación Constitucional reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, sus beneficios se reducen a la productividad que se genere tomando en consideración la productividad como resultado de la capacitación; en cambio la clase trabajadora su obligación se reduce a capacitarse en tanto que sus beneficios son el mejoramiento social, económico y cultural.

6).- El Derecho Internacional Público se ha preocupado desde principios de siglo en resolver la situación de la clase trabajadora por lo menos en los estados miembros de dichas organizaciones; la capacitación es uno de los temas fundamentales en una gran diversidad de recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo ha aprobado.

7).- Debido a la situación actual de nuestro país y -tomando en consideración los cambios económicos que se han venido generando han sido tomadas en cuenta para elaborar planes nacionales que promueven tanto el desarrollo interno como externo de nuestra Nación, dichos planes se basan practicamente en la capacitación ya que como lo menciona el Presidente de la República no puede existir desarrollo y productividad sin capacitación, esta tiene que darse desde los primeros años de la persona humana- instruirlo, educarlo, para que en su vida futura pueda capacitarse por lo que con individuos capacitados que desarrollen eficazmente su labor nuestro país podrá lograr un avance en la esfera política, económica y social.

8).- Al ser tan importante la capacitación se ha requerido que para lograr tales objetivos el empresario tome en consideración el tema central del desarrollo, cumpla debidamente con la ley ya que como se ha hecho mención a través de la capacitación obtendrá grandes beneficios debido a la productividad; el trabajador se vera beneficiado con mejores condiciones de vida, por lo que el país obtendrá el tan convenido desarrollo.

9).- Los Planes y Programas que dicten tanto autoridades como las empresas deberán seguir un procedimiento para su registro y aprobación, luego es suponer que una vez aprobado un programa de capacitación este debe efectuarse en sus términos y esto se logrará cuando tanto trabajador como patrón se encuentren consientes de su responsabilidad y del papel tan importante que representan no sólo para la empresa, para la industria sino para la nación.

10).- Actualmente los propositos son buenos sus objetivos son positivos, el problema en que tanto trabajador como patrón burlan constantemente el cumplimiento de esta obligación Constitucional, por negligencia o ignorancia el patrón pretende cumplir a través de su mismo personal, los trabajadores por desconocer la ley, por temor al patrón o por comodidad no exigen el cumplimiento exacto de dicha obligación, por lo que sentimos la necesidad de proponer lo siguiente.

PROPUESTAS

PROPUESTAS

I).- Proponemos la reforma al artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo, que quedaría de la siguiente manera:

Artículo 153-B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación y el adiestramiento se proporcione a estos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los Sistemas Generales que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión quedara a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Como podemos observar el único cambio que se haría al presente artículo consiste en que la capacitación no se efectuara por medio de personal propio de la empresa, sentimos que al reformar el presente artículo el patrón de acuerdo a sus necesidades o requerimientos únicamente tendrá dos opciones, la de contratar o la de adherirse a los planes ya establecidos.

II).- Del mismo modo proponemos que se regulariza el sentido que establece el artículo 153-S, mismo que establece:

Artículo 153-S.- Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los Planes y Programas de Capacita-

ción y Adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos Planes y Programas no los lleva a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la Fracción IV del art. 994 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

III).- El artículo 153-U, menciona:

Quando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir esta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto y del inmediato superior, deberá acreditar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Dirección General de Capacitación y Productividad.

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

En caso de que no aprobara dicho examen se estará a lo dispuesto por el artículo 1002 de la presente Ley.

Como podemos observar la adición del último párrafo al presente artículo se hace necesaria debido a la situación actual y a la importancia que presenta la capacitación para la vida nacional.

IV).- El artículo 1002 en su segundo párrafo deberá --
contener lo siguiente:

Quando la multa se aplique a un trabajador,
esta no podrá exeder al importe de diez ve-
ces el salario mínimo general.

Lo anterior es para tratar de coaccionar a la clase tra-
bajadora a fin de capacitarse ya que como se ha mencionado a lo -
largo del presente estudio de investigación las prespectivas de -
esta clase frente al tratado de libre comercio son del todo fata-
listas si dicha clase no se encuentra debidamente capacitada para
efectuar sus labores, ya que serían presa fácil de empresas tras-
nacionales que para economisar su proceso productivo contrataran-
mano de obra barata, por lo que la capacitación otorgaría al tra-
bajador la exelencia con grandes beneficios para su mejoramiento-
económico, por lo que repito la inserción de este párrafo y consi-
guientemente de una multa que para el trabajador vendría a ser un
castigo para su presupuesto familiar, no le quedaría otra opción-
más que aceptar la capacitación que se le brinda. Por un lado el-
patrón al no cumplir ve mermado su patrimonio, del mismo modo se-
le obligaría a contratar o adherirse a programas ya establecidos,
así mismo el trabajador también tiene que tener un posible casti-
go para el caso de omisión al cumplimiento que la Constitución le
otorga por medio de un derecho.

BIBLIOGRAFIA

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

- 1.- Davalos, José. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1990
- 2.- De Buen L, Nestor. Derecho del Trabajo. Editorial ---- Porrúa. México 1974
- 3.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano. Tomo II. Tercera Edición. Editorial Porrúa. México 1989
- 4.- Gómez Granillo Moises. Teoría Económica. Editorial --- Esfinge. México 1984
- 5.- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. --- Editorial Porrúa. México 1979.
- 6.- Medina Cervantes, José Ramón. Derecho Agrario. Edito-- rial Harla. México 1987
- 7.- Ramirez Fonseca, Fco. Obligaciones y Derechos de Patro-- nes y Trabajadores. Editorial Pac. México 1985
- 8.- Siliceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Perso-- nal. Editorial Limusa. México 1978

LEYES CONSULTADAS

- . Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. México 1992
- . Ley Federal del Trabajo, México 1990

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Sexta Edición Editorial Porrúa. México 1977

HENEROGRAFIA

- Landazuri Merin, Ma. Elena. Diagnostico de Necesidades de Capacitación. Seminario de Orientación N° 85 02-99- Management Center de México, A.C., Agosto 12-14 1991.

- Martinez Alvarez, Felipe. Memoria General de la UCECA, México 1982