

301809  
41  
805



# UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.

## LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

### T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

GUADALUPE ROCIO HELU VAZQUEZ

PRIMERA REVISION  
LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

SEGUNDA REVISION  
LIC. GILBERTO LASTRA GARCIA

MEXICO, D. F. TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1998



## **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.

## INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	I
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION.	1
CAPITULO II TEORIA Y FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACION Y DEL ADIESTRAMIENTO	19
CAPITULO III LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN TEXTOS CONSTITUCIONALES	46
CAPITULO IV LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACION VIGENTE	82
CAPITULO V LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO INTERNACIONAL SOCIAL (O.I.T.)	177
CAPITULO VI PERSPECTIVAS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS AZUFRE RAS	223
CONCLUSIONES	242
BIBLIOGRAFIA	246

INTRODUCCION	I
I) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION	1
a) Inglaterra	1
b) Dinamarca	2
c) Francia	3
d) América Latina	4
e) India	7
f) Estados Unidos de Norteamérica	8
g) México	10
II) TEORIA Y FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACION Y EL	
ADIESTRAMIENTO	19
a) Marco Teórico	19
b) Concepto de Capacitación	20
c) Capacitación y Productividad	31
d) Importancia de la Capacitación	33
e) Necesidad de la Capacitación	37
f) Desarrollo de los Conocimientos Prácticos	38
g) Empleo del Hombre en su Integridad	39
h) Determinación de las Necesidades de Capacitación	39
i) Objetivos de la Capacitación	40
j) Desarrollo de la Organización	42

III) LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN TEXTOS CONSTITUCIONALES	46
a) Principales Antecedentes Constitucionales e Históricos	46
b) Ley del Trabajo de Gustavo Espinza Mireles del 25 de Octubre de 1916	51
c) Primera Ley Laboral de Carácter Federal, Promulgada en 1931	55
d) Artículo 123 Constitucional. Texto Vigente hasta Febrero 14 de 1972	58
e) Octava Reforma al Artículo 123 Febrero 14 de 1972	59
f) Necesidad de Incluir la Fracción XV del Artí- culo 132 de la Ley Federal del Trabajo	62
g) Iniciativa de Decreto que Adiciona la Frac- ción XIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional del 11 de Octubre de 1977	67
h) Iniciativa de Reforma a la Fracción XIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional del 9 de Noviembre de 1977	75
IV) LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA LEGIS- LACION VIGENTE	82
a) La Reforma Constitucional de 1977	82
b) Esquema de la Ley Federal del Trabajo de 1978	83
c) La Capacitación y el Adiestramiento como Derecho de los trabajadores	98

d) La Obligación Patronal	102
e) El Objetivo de la Capacitación y el Adiestramiento, Condiciones Legales de los Planes y Programas, Instructores, Horarios y Lugares	110
f) El Contrato de Trabajo para Capacitación	118
g) Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	123
h) Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento	128
i) Minuta Proyecto de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo en lo Relativo a Capacitación y Adiestramiento (Diario de Debates de la Cámara de Diputados) de Fecha 13 de Diciembre de 1983	134
j) Proyecto de Decreto que Reforma y Adiciona la Ley Federal del Trabajo de Fecha 20 de Diciembre de 1983 (Diario de Debates de la Cámara de Diputados)	140
k) Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1984	143
V) LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO INTERNACIONAL SOCIAL (O.I.T.)	177
a) Orígenes de la Organización Internacional del Trabajo	177
b) México en la Organización Internacional del Trabajo	182

c) Recomendación 177	186
1) Disposiciones Generales	186
2) Plan y Administración Nacionales	186
3) Medios de Colaboración	190
4) Informaciones sobre las Posibilidades de Formación	192
5) Medidas de Orientación Profesional y Selección	193
6) Preparación Profesional	194
7) Organización de la Formación	195
8) Métodos y Medios de Formación	197
9) Formación por las Empresas	199
10) Aprendizaje	202
11) Formación Acelerada	206
12) Formación de Supervisores o Mandos Inter- medios Hasta el Nivel de Capataz	207
13) Personal Docente Adscrito a las Institu- ciones de Formación Profesional y a las Empresas	209
14) Países en vías de Industrialización	211
15) Colaboración Internacional	213
Convenio 142	215
VI) PERSPECTIVAS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRA- MIENTO EN LAS EMPRESAS AZUFRERAS	223
a) Antecedentes	225
b) Objetivo General	227

c) Objetivos Particulares	227
d) Metas	229
e) Organización	229
f) Bases Operativas	230
- La Determinación de Necesidades de Capacitación	231
- La Proyección del Plan General de Capacitación	231
g) Descripción del Programa General de Capacitación	232
- Programa Prioritario	232
- Programa de Exploración	232
- Programa de Operación	233
- Programa de Administración	234
- Programa de Comercialización	235
- Programa de Investigación	235
- Programa de Educación Permanente	236
- Sistema Modular de Capacitación	237
h) Resultados	237
i) Conclusiones	240
CONCLUSIONES	242
BIBLIOGRAFIA	246

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

La Capacitación y el adiestramiento tienen su origen en la época Medieval, con los gremios que eran agrupaciones de trabajadores dedicados a una determinada especialidad, ejemplo: Gremio de los Carpinteros, Gremio de los Herreros, etc. El Gremio determinaba si había vacante una plaza de aprendiz y su buena voluntad debía ser comparada con una dádiva. El período de aprendizaje solía durar tres años; y el maestro recibía de sus discípulos una paga por la enseñanza, variando ésta de acuerdo a la especialidad del gremio. El trato que recibían los aprendices era muy severo, ya que tenían que trabajar hasta quince horas diarias y efectuar muchos servicios, mismos que eran equiparados con los de un criado.

Pasado el período de aprendizaje, el joven miembro iniciaba un peregrinar que posteriormente cristalizó en distintos órdenes gremiales, luego podía hacer la prueba de maestro y si había algún puesto vacante, establecerse como tal.

En dicho sistema se podían alcanzar tres grados que son: El de aprendiz, el de oficial y el de maestro, lo cual prevaleció hasta que fué derogado por los gobiernos posteriores a la revolución francesa, resurgiendo durante el siglo pasado bajo formas nuevas y a menudo inhumanas, sometidas a todos -

## II

los riesgos del maquinismo industrial y de los desequilibrios económicos. Varias generaciones de niños y jóvenes sufrieron penurias indecibles a causa de la falta de leyes que protegieran sus primeras actuaciones en la vida profesional, por lo que actualmente los Estados han asumido entre sus funciones sociales, el cuidado del aprendizaje, creando escuelas y centros de capacitación para los trabajadores.

En ésta época, la importancia que existe en la capacitación del personal, tanto para su formación profesional, como para evitar riesgos de trabajo, y dados los esfuerzos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, al regular la impartición de cursos encaminados al mejor manejo de los instrumentos de trabajo y así coadyuvar al desarrollo industrial de nuestro país.

Es por ello que este trabajo está dedicado y enfocado a tratar sobre una de las ramas del Derecho del Trabajo más recientes, incluyendo dentro del mismo los siguientes Temas:

- Antecedentes históricos de la capacitación.
- Teoría y fundamentos.
- La Capacitación y el Adiestramiento en Textos Constitucionales.

### III

- La Capacitación y el Adiestramiento en la Legislación -  
vigente.

- La Capacitación y el Adiestramiento en el Derecho Inter-  
nacional Social (OIT).

- Perspectivas de la Capacitación y el Adiestramiento en  
las empresas.

Para concluir, es mi deseo expresar cuan importante resul-  
ta, la capacitación de un individuo, ya que ello será el re-  
sultado de un proceso de producción más avanzado y una mano  
de obra calificada, cuya combinación logrará vencer uno de -  
los obstáculos más grandes que es, el de HACER LAS COSAS - -  
BIEN, Y A LA PRIMERA; y así armonizar la vida productiva de  
nuestro país, con el derecho que todo trabajador tiene a ser  
capacitado.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION

- a) Inglaterra
- b) Dinamarca
- c) Francia
- d) América Latina
- e) India
- f) Estados Unidos de Norteamérica
- g) México

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION:

a) INGLATERRA: En el año de 1836 se empleó la maquinaria recién inventada en grandes fábricas situadas cerca de arroyos que podían mover la Rueda Hidráulica, utilizando así a millares de manos que pusieran la rueda en movimiento. Las más solicitadas eran las manos pequeñas y ágiles y así surgió la costumbre de sacar aprendices de distintas correccionales de los distritos de Londres, Birmingham y de otros sitios; generalmente era el maestro el que vestía y alimentaba a sus aprendices y los alojaba en una casa de aprendices cerca de la fábrica.

De lo anterior se desprende que la educación o capacitación de adultos tiene sus raíces históricas en los intentos por capacitar al individuo, llevados a cabo durante el siglo XIX. Es un subproducto de la era científica, la Revolución Industrial y el advenimiento de la Democracia.

En Inglaterra se debió a los cambios causados por la llamada revolución industrial, a la influencia de las nuevas técnicas industriales y científicas, al rápido crecimiento de nuevas ciudades industriales y la aparición de un nuevo

proletariado urbano.1

Para el año de 1919, en Inglaterra se creía que la educación debería durar toda la vida y que la educación de adultos no era simplemente una forma de dar ciertos conocimientos que habían podido adquirir en la juventud, sino también que en ese mismo año, el Comité de Educación del Ministerio de Reconstrucción en Inglaterra, enunciaba el principio de - que el Proceso de Aprendizaje era necesario y permanente, - lanzando así el concepto de educación permanente.

La II Guerra Mundial despertó nuevamente el afán de serias Reformas Educativas y la educación de aquella época democratizó de manera sensible el Sistema Escolar.

b) DINAMARCA: En Dinamarca la capacitación fué consecuencia de varios factores, tales como cambios en la Sociedad Agrícola, como consecuencia de la libertad cada vez mayor de los campesinos por la influencia de la Revolución - - Francesa, del surgimiento de la democracia agrícola y del nacionalismo cada vez más acentuado por la amenaza de la expansión cultural en Alemania.

c) FRANCIA: La capacitación o educación permanente se inicia a raíz de la I Guerra Mundial. En este país, los Com1 Patricia Ponce M. Ponencia Surgimiento-Histórico y Principales Postula dos de la Educación Permanente. Pág. 20

pagnos de L'Université Nouvelle, forjaron la idea de escuela única, que resultó notablemente revolucionaria; asimismo, el movimiento Francés Peuple Et Culture, nacido en la resistencia, influyó en el desarrollo de la educación popular.

En cambio se había abierto con una serie de medidas previas. Dos leyes promulgadas en 1966 y en 1968, respectivamente, constituyeron un primer paso cauteloso hacia la educación recurrente y proporcionaron las normas financieras básicas para el establecimiento del derecho de todos los trabajadores a la formación permanente.

El acuerdo nacional sobre la formación y el perfeccionamiento profesional concertado en 1970 entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores de Francia, en el que, entre otras cosas, se reconoció el derecho de los trabajadores a la licencia de estudios, fué un nuevo paso hacia la - instauración de un sistema de educación y de formación recurrentes. Al elaborar el sexto Plan Nacional de Desarrollo - se calculó que se necesitaría impartir formación profesional a 100,000 personas, para el trabajo que ya estuvieran realizando o para trabajos de otra clase y formación en nuevas - técnicas a 100,000 personas más.<sup>2</sup>

2 Stolkov Vladimir. La Educación y la Formación Profesional Recurrentes. Págs. 70 y 71.

d) AMERICA LATINA: En el nuevo continente la educación, permanente hizo su aparición a fines de los años sesentas, - varios años después de que la idea se formó en la UNESCO y - más tarde, ya que el concepto fue analizado, madurado y aceptado en el seno de dicha organización y luego de haber sido considerada la conveniencia de proponerlo a los Estados miembros con una alternativa y opción para la transformación de los sistemas educativos imperantes en sistemas acordes con - las necesidades del hombre contemporáneo frente a la exigencia de su época.

A partir de 1970 los países latinoamericanos comenzaron a promover sus reformas educativas bajo la convicción de que era necesario adaptar la educación a necesidades concretas, las que eran resultado de los cambios producidos por fenómenos de orden científico, tecnológico, demográfico, político, etc., para los cuales no estaba preparado el hombre de sus - pueblos. Estas acciones en el campo educativo aparecían ligadas estrechamente a las políticas de desarrollo en general, y a la educación en particular.

Así pareció agravarse el malestar producido por el peso de la evolución científica y tecnológica que el hombre había sentido ya en los años sesentas. La presión ejercida por -

ese avance de la ciencia y de la tecnología, significaba una carga notable sobre su presente y se pensaba que, con mayor razón se incidiría en su futuro, si desde ese momento no se buscaba una salida salvadora a la situación imperante.

Ante las exigencias planteadas por el crecimiento y por las presiones del orden social, los países de Latinoamérica emprendieron acciones diversas que por sus características - se inscribieron bajo el concepto de educación permanente. En tre estas acciones se encuentran comprendidas las que se refieren a programas de educación de adultos, capacitación de mano de obra, formación de recursos humanos para programas - de desarrollo en general.

Una de las principales experiencias latinoamericanas en el campo de la educación permanente, la constituye la reforma educativa peruana que aunque no se refiere en forma explícita a la educación permanente, conjuga en ella sus principios fundamentales, entre ellos el aprovechamiento de los re cursos disponibles en la comunidad; participación directa de la comunidad en las tareas educativas, aprovechamiento de nú cleos educativos para facilitar la prestación de servicios.

**BRASIL:** En este país se habían realizado antes de los años sesentas, algunos esfuerzos encaminados a establecer di

versos programas en la educación permanente, siendo así el - primer esfuerzo serio e intenso desplegado por un gran número de personas para superar los patrones existentes de la dependencia cultural y educativa del país, el cual se llevó a cabo al comienzo de esta década.<sup>3</sup>

Con la reforma de la enseñanza, el total cambio de la concepción de la educación suplementaria y la acción renovadora de MOBRAL (Movimiento Brasileiro de Alfabetización), el país ingresó a una fase de transición que ciertamente desembocaría en la implantación de un sistema de educación permanente.

Para el año de 1963 se estableció en dicho país un programa intensivo para la formación de mano de obra industrial, el cual se distinguía por su vasto alcance, teniendo como finalidad principal la de formar a su mano de obra no calificada para que desempeñe, precisamente, esas ocupaciones altamente calificadas o pueda perfeccionar la formación de sus - trabajadores semicalificados o calificados o impartirles una nueva formación; y así para fines de este mismo año el objetivo inicial era formar en 30 meses a 46,185 personas para - empleos de trabajador calificado, capataz, técnico princi-piante o técnico industrial.

<sup>3</sup> Medina Guillermo A. Ponencia La Educación Permanente en América Latina

e) INDIA: En la India la capacitación tuvo su inicio con el trabajador de la aldea, quien recibía el nombre de Gramsevak, que era el cause oficial de comunicación entre el Gobierno y la aldea en lo concerniente al desarrollo económico.

Cuando a principios del decenio de 1950 se acentuó el desarrollo planificado, los distritos de cada estado de la India se subdividieron en bloques de desarrollo, al frente de cada uno de los cuales se puso a un funcionario de desarrollo que disponía de un reducido número de personal. Los bloques fueron subdivididos a su vez en grupos de aldeas. El Gramsevak pasó a ser el vínculo principal entre la oficina del bloque y la decena, aproximadamente de aldeas de su grupo para la labor de divulgación.<sup>4</sup>

A mediados del decenio de 1960, a raíz de los avances de la tecnología agrícola en relación con el desarrollo de variedades de semillas de alto rendimiento, aumentaron convenientemente las calificaciones necesarias para el desempeño de la función del Gramsevak. Ya no le bastaban sus conocimientos anteriores; le era preciso familiarizarse con las semillas híbridas, los plaguicidas y los fertilizantes y con la complicada labor de control de los recursos hidráulicos.

4 Stoikov Vladimir. La Educación y la Formación Profesional Recurrentes. Págs. 70 y 72.

En 1961, con el respaldo oficial del Gobierno, el Colegio de Agronomía y Tecnología G.B. Pant, de nivel universitario, inició un programa especial de bachillerato en agronomía para Gramsevaks, de dos años de duración, al término de los cuales se les consideraba aptos para el desempeño de la agronomía.

f) ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA: Mucho antes de la Segunda Guerra Mundial, varias naciones trataron de elaborar planes nacionales globales para la reintegración de los soldados licenciados en la fuerza de trabajo, los que tenían múltiples razones para ello.

En primer lugar, esos planes podrían satisfacer las necesidades individuales de formación profesional y las necesidades de mano de obra de la economía; en segundo término, amortiguarían las repercusiones de la súbita afluencia de los veteranos al mercado del empleo; y por último, podrían servir de compensación para los ex-miembros de las fuerzas armadas, cuya educación o carrera hubiera resultado perjudicada por una larga interrupción ocasionada por la guerra.

En los Estados Unidos, la mayor parte de prestaciones de educación concedidas a los veteranos, lo fueron con arreglo a la ley 346, de 1944 llamada Declaración de Derechos -

del Soldado. Todo aquél que hubiera prestado servicios en la fuerza armada durante un mínimo de noventa días entre el 16 de septiembre de 1940 y el 26 de julio de 1947 y no hubiera sido dado de baja por razones deshonrosas tenía derecho a tales prestaciones, que sufragaban la mayor parte del costo de asistencia a cualquier institución aprobada de enseñanza. Si retornaba a la escuela secundaria, el veterano no tenía derecho a las prestaciones, pero si cursaba otros estudios de nivel inferior al universitario (como es agronomía y comercio) sí tenía ese derecho. En los Estados Unidos se beneficiaron 7.8 millones de veteranos. En 1947 recibían estas prestaciones el 50 por ciento de los veteranos de la segunda guerra mundial, quienes deseaban una educación orientada en mayor medida hacia el empleo.<sup>5</sup>

El éxito de esos programas de educación y la experiencia adquirida durante su planificación y ejecución, tuvieron repercusiones positivas sobre el desarrollo de la educación permanente en general. Como fueron los precursores de grandes programas de educación recurrente, sus resultados influyeron notoriamente en la evolución futura en esta esfera. Su éxito alentó a las autoridades de educación y también a los empleadores y a los estudiantes potenciales, a iniciar pro-

<sup>5</sup> Stoikov Vladimir. La Educación y la Formación Profesional Recurrentes. Págs. 80 y 81.

gramas análogos para diferentes grupos de la población y a diversos niveles, o a participar en ellos.

g) MEXICO: En México la capacitación tuvo sus inicios en la Constitución de Apatzingán, y fueron los soldados de la independencia y de la justicia, los que legaron a la historia el principio de la instrucción como necesaria a todos los ciudadanos, la que debe ser considerada como primordial y favorecida por la sociedad con todo su poder; un fuego inagotable el cual estuvo presente en las Asambleas Constituyentes de 1824, 1857 y 1917, para impulsar algunos de los más bellos debates parlamentarios. Pero fué en la DECLARACION DE DERECHOS SOCIALES de Querétaro donde se dió a conocer la tesis de que los niños, los jóvenes y los adultos, tienen de recho a la instrucción: al imponer la fracción XII del Artículo 123 a todas las negociaciones agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo; la obligación de establecer escuelas, creó la razonable potestad jurídica de exigir su cumplimiento, al estado el deber de vigilar que la obligación se haga realidad.

Para el año de 1931, se promulgó una Ley Federal del Trabajo, la cual reglamentó la obligación patronal de establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores. Asimismo en la fracción XXI del

mismo artículo quedó consignada la obligación por parte del patrón de otorgar becas a uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de éstos. En ésta ley, se dieron dos limitaciones: la Constitución habla de escuelas, en tanto la ley contrajo la idea a las escuelas elementales. La segunda limitación - consistió en la restricción de los beneficios de la enseñanza a los hijos de los trabajadores siendo que la norma constitucional se refiere a escuelas para la comunidad.

La nueva ley, comprendió la necesidad de favorecer la - instrucción de todos los hombres, según la frase de Apatzín-gán, especialmente en las comunidades que viven fuera de las poblaciones, por lo que el Artículo 132, Fracción XII, devolvió al precepto su amplitud y su sentido que originalmente - tenían.

En una de las veladas, la comisión escuchó la invita- - ción dirigida a todos los hombres de buena voluntad, para - que cooperaran en la campaña de alfabetización y con la esperanza de que se despertara un sentido humano, en la Fracción XIII del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, impuso a los patrones o propietarios de cualquier industria, la obligación de colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

Otra de las más difíciles, pero también de las más bellas batallas la libró la comisión en contra de los representantes del capital, hasta lograr la inclusión de la Fracción XV del Artículo 123 de la Ley Federal de Educación, que impuso a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores la capacitación o el adiestramiento necesarios para responder al reto de la maquinaria nueva. Desafortunadamente la CAMARA DE DIPUTADOS dió fin a toda posibilidad de acción por parte de las autoridades del trabajo.<sup>6</sup>

La comisión conservó el principio, creado en la Ley de 1931, la cual quedó sujeta a las modalidades siguientes:

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

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

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

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

<sup>6</sup> De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 78.

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

6.- En la hipótesis de cancelación de una beca, debe hacerse una nueva designación.

7.- El párrafo final impone a los becarios la obligación de trabajar en la empresa durante un año, por lo menos.

La aportación fundamental de la comisión en el problema de la capacitación profesional quedó consignada en el artículo 132, Fracción XV, cuya versión original en la Iniciativa enviada al Congreso Federal por el poder ejecutivo, decía:

"Organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación profesional para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades del trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones. Estas mismas autoridades vigilarán la ejecución de los planes".7

En ésta Fracción XV, del Artículo 132, existe una fuerte tendencia en favor de cursos de capacitación profesional,

ya que la industria moderna requiere un personal cada vez me jo r capacitado, razón por la cual la capacitación del personal, redundará, en beneficio de las empresas, y en favor de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos.

Por fin en el año de 1968, se obtuvo la conquista de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en las discusiones entre la Comisión Redactora del proyecto de nueva Ley del Trabajo y los representantes del capital, que cul mi na ron en la iniciativa de ese mismo año enviada por el Pre s i d e n t e de la República al Congreso de la Unión, el cual, - con una serie de modificaciones infortunadas, por su espíritu conservador, la aprobó en el año de 1969 como la Nueva - Ley Federal del Trabajo.

Para el año de 1977, el Poder Ejecutivo representado - por el entonces Presidente de la República, Lic. José López Portillo decidió establecer en la Constitución la obligación, y para ese efecto, fusionó el Congreso dos de las fracciones del Artículo 123 y colocó en la décimo tercera, las bases para la capacitación o adiestramiento, en la que expresa:

Las empresas, cualquiera que sea su actividad están o - bligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o a

diestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Anteriormente, en el año de 1953, el Gobierno de la República promueve de manera conjunta con el sector obrero y empresarial, el establecimiento del Centro Industrial de Productividad (CIP), Institución orientada básicamente al estudio y promoción de la productividad, capacitación y adiestramiento en el país.

Las tareas emprendidas por este centro, permitieron acumular una serie de valiosas experiencias que condujeron entre otros aspectos importantes, hacia la ampliación del ámbito de acción considerado propio de la productividad.

Después de doce años de haberse fundado el Centro Industrial de Productividad, en 1965 surge (CENAPRO), el cual, adecuándose a las nuevas condiciones del país, retorna y amplía los objetivos y funciones de su antecesor, mediante el desarrollo de dos programas básicos: uno dirigido al mejoramiento de la productividad y otro constituido por el sistema nacional de adiestramiento rápido de la mano de obra en la industria (ARMO).<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Secretaría de Gobernación, Diario Oficial, Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988 México, 22 de agosto de 1984.

Posteriormente, la institución amplió su ámbito de acción hacia empresas y organismos del sector social de la economía, el que hasta ese entonces había permanecido al margen de tal tipo de servicios. EL CENAPRO-ARMO cumplió con la responsabilidad institucional que las condiciones le impusieron.

Las actividades realizadas por CENAPRO-ARMO buscaron siempre, marchar acordes con el acontecer de la realidad nacional; sin embargo, el Gobierno Federal, con el propósito de reafirmar la trayectoria desarrollada por más de 25 años de servicio en el terreno de la capacitación y la productividad, publicó en el Diario Oficial del 24 de septiembre de 1982, la creación del Instituto Nacional de Productividad (INAPRO) y; consecuentemente, la liquidación del Centro Nacional de Productividad.

Las atribuciones y competencias del nuevo Instituto, así como los objetivos que definían su cometido básico, hacían esperar que dicho proyecto culminara en una institución modelo en su género.

Por acuerdo expedido el 3 de mayo de 1978, se creó como órgano asesor del Ejecutivo Federal, la Comisión Consultiva del Empleo. Más tarde en el año de 1981, por acuerdo Presidencial, se estableció la Comisión Consultiva del Empleo y

la Productividad integrada por representantes de 14 Secretarías de Estado.

Esta Comisión aún cuando en forma limitada, logró integrar investigaciones que sirvieron de base para la toma de decisiones del sector Público.

Por otra parte, con el fin de conocer la problemática que en materia de productividad caracteriza a las entidades federativas del país, fusionando el sentir de los sectores sociales organizados, se creó en cada uno de los Estados una subcomisión de productividad, cuyos principales objetivos se orientaron a coadyuvar a la elaboración del Programa Estatal de Productividad: contribuir a que cada Entidad Federativa a dopte medidas tendientes a incrementar la productividad, de acuerdo a su realidad económica y social, así como elaborar estudios sobre temas específicos acerca de la productividad.

El trabajo de estas comisiones fue coordinado por la Dirección General de productividad y Asuntos Económicos, que fue disuelta al entrar en vigor el Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en marzo de 1983.

Así, esta Dirección General y las actividades y funciones del Instituto Nacional de Productividad se trasladaron a la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Por todo lo anterior podemos decir que, la Capacitación y el Adiestramiento fueron creados, como parte de los derechos sociales garantizados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y contemplados en el mundo del trabajo constituyendo un elemento básico del sistema de normas de protección del trabajador.

## CAPITULO II

### TEORIA Y FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

- a) Marco Teórico
- b) Concepto de Capacitación
- c) Capacitación y Productividad
- d) Importancia de la Capacitación
- e) Necesidad de la Capacitación
- f) Desarrollo de los Conocimientos Prácticos
- g) Empleo del Hombre en su Integridad
- h) Determinación de las Necesidades de Capacitación
- i) Objetivo de la Capacitación
- j) Desarrollo de la Organización

## CAPITULO II

## TEORIA Y FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

## a) MARCO TEORICO:

La capacitación y el adiestramiento se han venido dando prácticamente desde el inicio de la humanidad, tomando como ejemplo el que los padres enseñaban a sus hijos la práctica de la actividad a la que ellos mismos se dedicaban.

Actualmente las grandes y pequeñas organizaciones requieren, de sistemas que permitan obtener un mayor beneficio de las personas que trabajan en la misma. De ahí que surja la necesidad de diseñar o formular todo un sistema que contribuya al logro de dicho fin.

Para que el objetivo general de una empresa se logre plenamente, es necesaria la capacitación, ya que con la impartición de la misma se aportará a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y entrenado, implementando de esa manera un mejor funcionamiento en el personal de la misma, coadyuvando al mejor desempeño de sus funciones; por lo que la capacitación vendría siendo, como una función educativa de la empresa, por lo cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras con respecto a la preparación y habilidad de los trabajadores.

En ciertas ocasiones las empresas consideraron a la capacitación como algo infructuoso, como una pérdida de tiempo, dinero y esfuerzo, y otras veces, fué considerada como un lujo, como algo que les implicaría muchos gastos y no obtendrían ninguna remuneración a cambio: sin embargo, y debido al gran crecimiento industrial que existe en todo el mundo, la capacitación se ha ido haciendo más necesaria, no como un lujo sino como un elemento indispensable en el desarrollo de la industria.

b) CONCEPTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

La capacitación y el adiestramiento son conceptos muy amplios, los que abarcan un sinnúmero de definiciones dadas por los estudiosos del Derecho y que en nuestro tiempo son de gran importancia para el desarrollo del trabajador, de la empresa y del país.

Con muchas las personas que han cuestionado acerca de la diferencia si es que existe, o de la igualdad de significado de los términos capacitación y adiestramiento.

La iniciativa presidencial de 1968, empleó unicamente la palabra capacitación en el artículo 132 fracción XV, pero la Cámara de Diputados adicionó la norma diciendo Capacitación o Adiestramiento. La única explicación que existe al -

respecto, se encuentra en el Dictámen de las Comisiones Unidas de la Cámara, que dice:

"Se modifica la fracción XV del artículo 132 para hacer la más flexible a fin de que cumpla sus objetivos de capacitar y adiestrar en forma rápida y expedita".

Con esa adición, la Cámara de Diputados lo único que ha logrado es una confusión de términos, ya que la gran mayoría pensamos en que una es sinónimo de la otra, y por lo mismo, a continuación daremos una serie de definiciones que nos ayudarán a establecer la diferencia que existe entre una y otra:

#### DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA:

Se entiende por capacitar: "Hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa".

Capacitación: "Acción y efecto de capacitar o capacitarse".

Adiestrar: "Hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar".

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

#### EL MAESTRO MARIO DE LA CUEVA:

Nos dice que capacitación o adiestramiento, son la enseñanza tanto teórica como práctica que prepara a los hombres

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.<sup>9</sup>

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva, sostiene que la verdadera importancia no estriba, en la diferencia que hay entre las dos palabras, sino en el propósito fundamental de la institución es decir, que se prepare a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir sus actividades con la mayor eficiencia.

LIC. ALFONSO SILICEO.

Para el Lic. Siliceo, "la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".<sup>10</sup>

Por lo anterior, la capacitación es la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los trabajadores.

9 De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.

Pág. 82.

10 Siliceo Alfonso, Lic. Capacitación y Desarrollo de Personal. Pág. 20.

Asimismo, el Lic. Siliceo aclara que:

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

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

J. RICARDO HERNANDEZ PULIDO.

Define a la capacitación, como la formación técnica ofrecida al trabajador antes de que inicie una actividad económica en el interior de la empresa, obteniendo con ello la calificación correspondiente cuando la formación es proporcionada una vez que el trabajador se encuentra laborando en la empresa en un puesto determinado, lo cual le permitirá realizar de una manera más eficaz su trabajo.

MATSUMOTO JIRAOKA.

Se entiende por adiestramiento el perfeccionamiento de

las habilidades de un hombre, en una labor manual específica mediante el ejercicio repetido y constante de las operaciones que implica una especialidad.

La capacitación es el adiestramiento complementado por el qué, cómo, por qué y para qué de esas operaciones y el conocimiento de los elementos que intervienen; es decir, materiales, herramientas, instrumentos, máquinas, técnicas de trabajo, etc.

Según esto la capacitación y el adiestramiento pueden ser aplicados a una misma tarea que abarque tanto destrezas manuales como determinados conocimientos.<sup>11</sup>

ALMA MARGARITA TAXIOMARA C.

"Se denomina adiestramiento al desarrollo de las habilidades particularmente de carácter manual y que se utilizan en los llamados trabajos físicos. En general, la palabra adiestramiento es referida a la educación e instrucción de obreros. Se le llama capacitación a la educación e instrucción de adultos, con el fin de hacer más productivo el trabajo.

Adiestramiento: Destinado a trabajadores no califica-

<sup>11</sup> Mendoza Núñez Alejandro. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. Pág. 26.

dos que realizan exclusivamente labores manuales sencillas.

Capacitación: Para trabajadores calificados, técnicos y supervisores encargados de tareas que impliquen conocimientos especiales.

MA. DE LOURDES MENDIOLA.

Sostiene que: "La capacitación en el trabajo, es el proceso de enseñanza-aprendizaje que le permite a una persona - adquirir un criterio general sobre una disciplina determinada, ayudando a conocer a fondo lo que hace y sus interrelaciones con otras actividades".<sup>12</sup>

Por otra parte dice que: "El adiestramiento es el proceso de enseñanza-aprendizaje referido a las tareas definidas por un puesto de trabajo...no se limita al desarrollo exclusivo de destrezas motoras, sino que incluye la adquisición - de los conocimientos tecnológicos y organización del trabajo..."

BALTAZAR CAVAZOS FLORES.

Señala, que la capacitación opera para puestos de ascenso, y el adiestramiento para el mejor desempeño del trabajo que se realiza.

<sup>12</sup> Mendoza Nuñez Alejandro. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. Pág. 27

MANUEL BRAVO JIMENEZ.

Puntualiza: "La capacitación la definimos como un hecho preparatorio para el desarrollo de una tarea específica en un momento dado. Y el adiestramiento es el logro de las destrezas físicas, intelectuales, en un puesto de trabajo, - con una herramienta, con una máquina enfrente".

VICTOR HEREDIA, JOSE DE JESUS OÑATE Y FERNANDO ARIAS..

Estos tres autores señalan: "Adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz. Capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo".

Según lo anterior, el adiestramiento se relaciona con tareas de tipo manual, y la capacitación con tareas que impliquen conocimientos teóricos.

Autores como JOHN H. PROCTOR Y WILLIAM M. THORTON.

Definen a la capacitación como aquel acto intencionado que procura medios para que tenga lugar un aprendizaje.

Con esta definición se excluye cualquier capacitación - desorientada y todo aprendizaje casual, posible en la tarea

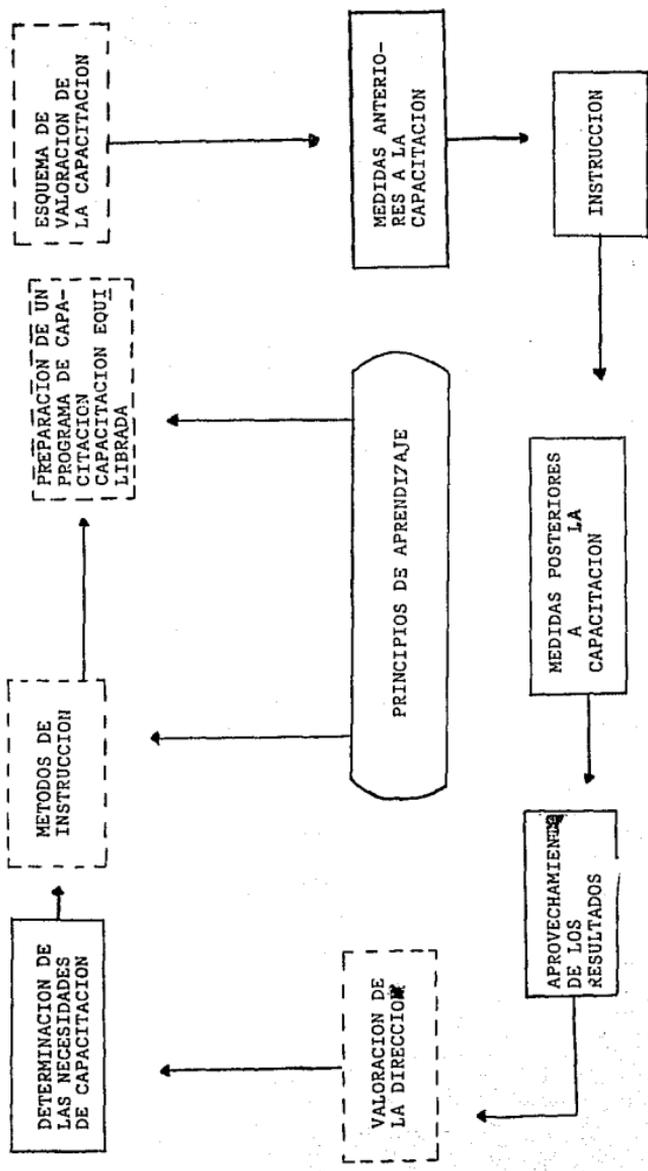
diaria.

El aprendizaje efectivamente se produce día con día en el acontecer de cada persona.

La capacitación industrial intenta encausar las experiencias diarias por caminos que sean benéficos para la empresa y para el trabajador. Asimismo, trata de que sean positivos y completos, esto se obtiene mediante actividades programadas de la misma empresa, cabe asegurar que todo trabajador, sea cual fuere su nivel dentro de la empresa, desarrollará con mayor rapidez los conocimientos, aptitudes y destrezas, los que beneficiarán en gran medida al trabajador y a la empresa.

De acuerdo con la definición antes citada, la capacitación al cubrir una serie programada de sucesos, puede ser considerada como un proceso continuo, con posibilidades y limitaciones previsibles.

También se ha dicho que es el acto de procurar instrumentos para el desarrollo del aprendizaje; acto que, en realidad, se nos presenta con una serie de etapas: de reflexión, de estructuración y de acción. La capacitación no tiene principio ni fin; sus informes no cierran un asunto lo encaminan de nuevo, simplemente. El ciclo de capacitación posee medidas integrantes que le permiten autorregularse.<sup>13</sup>



Para la mejor explicación de lo tratado con anterioridad, nos referiremos al ciclo de capacitación, el cual se ha desglosado en un cuadro sinóptico para su mejor entendimiento.

I.- Determinación de las necesidades de capacitación: En una empresa, la cual maneja infinidad de maquinaria, instrumentos de trabajo y personal es imprescindible determinar cuales son las deficiencias para así establecer cuantos y - cuales son los requerimientos de la misma dentro del campo - de la capacitación.

II.- Posteriormente es necesario señalar cuál es el método adecuado para la instrucción del personal, utilizando - el menos complejo para el mejor entendimiento del mismo.

III.- Es necesario preparar un programa de capacitación el cual estará basado en las necesidades que la empresa desea cubrir.

IV.- Dentro del esquema de valoración de la capacitación, se hará un análisis del método para saber si éste realmente está cubriendo las funciones para las cuales fue elaborado.

V.- Instrucción: Esta debe ser lo más explícita posible para que el empleado receptor entienda todos y cada uno

de los puntos que sean tratados, ya que el éxito de la capacitación depende en gran parte, de la comprensión del empleado.

VI.- Medidas posteriores a la capacitación: Se hará un breve examen, para analizar si ésta ha reportado algún beneficio a la empresa o no.

VII.- Aprovechamiento de los resultados: Procura a la organización directiva, cualquier información necesaria para adoptar las decisiones pertinentes acerca de futuros esfuerzos de capacitación.

Por su parte la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Nos dice en su recomendación número 87 de 1939, "La expresión formación profesional designa todos los medios de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo".

La UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Nos da la siguiente definición:

Capacitación: acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e -

impersonal.14

**Adiestramiento:** Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. .

Si bien, se observan algunas diferencias en los conceptos antes mencionados, se puede concluir que todos y cada uno de ellos, coinciden en que la capacitación y el adiestramiento van íntimamente ligados a la relación obrero-patronal ya que ellas van a instruir o guiar al individuo a seguir un cierto método y ritmo en el oficio o trabajo, que desempeña, el cual culminará en la mayor eficiencia para alcanzar una mejor productividad.

Por lo tanto, en base a las definiciones y conceptos anteriores, considero que:

1.- Se carece de una adecuada definición legal de adiestramiento y capacitación.

2.- Dado el manejo del adiestramiento y la capacitación que establecen los criterios emitidos por SNECA, y por la Ley reglamentaria respectiva, se hace innecesaria una distinción entre ambos preceptos.

14 Mendoza Nuñez Alejandro. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. Pág. 22

3.- La diferencia más extendida actualmente está dada - por el puesto que ocupa o que cubrirá el trabajador: se im- parte capacitación a quienes desempeñarán un puesto diferen- te del que ocupan y adiestramiento a quienes continuarán en el mismo puesto de trabajo. Así el mismo curso será de capa- citación o adiestramiento, en función de la situación parti- cular de cada trabajador.

4.- Como último punto, podemos decir que el hombre re- quiere como individuo y como grupo social hacer el uso ópti- mo de sus recursos disponibles y como consecuencia debemos - entender a la capacitación y al adiestramiento como un proce- so de enseñanza, el cual está perfectamente planeado y dise- ñado para la formación teórica y práctica del individuo ha- ciéndolo sentir como parte activa dentro de una sociedad pro- ductiva, como es la que se desenvuelve en nuestro País.

c) CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD:

La productividad es un medio no sólo para elaborar ma- yor número de productos, y fortalecer la competitividad que existe con el exterior, sino también es el conducto más via- ble para lograr un mejor reparto de la riqueza y así aumen- tar los niveles de bienestar social. Asimismo, es de gran - importancia que los aumentos de productividad sean distribuí- dos equitativamente para que se logre una mayor motivación -

en incrementarla y por este motivo se vincula estrechamente con la capacitación; por lo que, además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, va a permitir elevar el bienestar, por los ingresos superiores y la movilidad social a que dan lugar mejores niveles de calificación de la mano de obra y mejores sistemas de organización del trabajo.

Sin embargo, para que la capacitación y el desarrollo - se refuercen mutuamente, es necesario lograr un equilibrio a decuado entre ambos.

CAPACITACION + EQUILIBRIO = MAYOR PRODUCTIVIDAD  
DESARROLLO

Explicación: Debe existir un equilibrio entre la capacitación y el desarrollo, para lograr un mayor índice de productividad.

Si alguno de estos elementos no se encuentra equilibrado, no se obtendrá el objetivo deseado, es decir, que si para el grado de desarrollo alcanzado, la capacitación aplicada no es suficiente, esto provocaría un freno para lograr un mayor desarrollo.

En realidad, el aparato productivo está caracterizado - por bajos niveles de productividad como consecuencia de la -

deficiente capacitación y adiestramiento de la mano de obra y el uso de tecnologías inadecuadas tanto social como regional, derivados de la naturaleza de mercados de bienes e insumos que restringen la difusión de mejoras de productividad y de formas inapropiadas de organización que obstaculizan su rápido desenvolvimiento.<sup>15</sup>

Analizando este punto, podemos observar que el nivel de productividad de una empresa depende en gran parte de la capacitación, la cual debe ser perfectamente planeada y organizada para proporcionar a la empresa un óptimo resultado en cuanto a lo que a productividad se refiere.

d) IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION.

En la actualidad la demanda de trabajadores en todos los países del mundo, presenta diferencias sustanciales respecto a la generación que los antecedió. En la misma medida en que las operaciones industriales y mercantiles evolucionan a través de los tiempos, lo hacen las demandas de empleados, y así como la mayoría de las firmas autorizadas prevee que los negocios y las industrias experimentarán considerables transformaciones y desarrollos totalmente nuevos en la década venidera, así también es de esperar que la naturaleza

de la fuerza trabajadora sufra variaciones que son consecuencia lógica de éste proceso.

Desde el punto de vista internacional, la explicación íntegra de estos hechos se desprende examinando a fondo las estadísticas de la fuerza laboral. El fondo de la revolución industrial se está desplazando hacia la zona más allegada al trabajo especializado. La tendencia antes mencionada se dirige hacia un aumento en la proporción de trabajadores en tareas especializadas. En una era de creciente desempleo nos enfrentamos, sin embargo, con una reducción de trabajadores especializados. Como consecuencia de ello, uno de los más grandes problemas que en la actualidad nos ocupa, es la situación del obrero no especializado quien tendrá un sinnúmero de dificultades para conservar su empleo, ya que con el avance moderno, es vital la actualización de los obreros y de todo el personal que compone una empresa.

En las indicaciones de tipo comercial es evidente que el trabajador de hoy, debe aumentar sus conocimientos prácticos de un modo constante tan sólo para mantenerse a la altura de las circunstancias.

Las empresas en su gran mayoría se enfrentan rara vez con un cambio revolucionario que haga necesaria una capacitación inmediata. Solo alguna que otra vez, se ven obligadas ante un nuevo proceso, pieza de equipo producto o servicio -

que requiere aptitudes o conocimientos que no suelen poseer ciertos trabajadores, a desarrollar un amplio y continuo programa de capacitación.

En ocasiones también un nuevo concepto de las tareas directivas, hace necesario un esfuerzo concentrado para ayudar al trabajador a desarrollar aptitudes más maduras. Sin embargo, las variaciones se están desarrollando con efecto acumulativo y probablemente ocurrirán cada vez con mayor frecuencia de la que la gente desea reconocer. Muchos de nosotros tenemos nuestra muy peculiar forma de inflexibilidad, - nuestras propias nociones fundadas en pasadas experiencias, sobre el mejor sistema de efectuar las cosas. Con alguna frecuencia las cosas no resultan de la manera esperada y esto trae como consecuencia el aborto de nuestros cómodos sistemas, siempre dispuestos a ignorar los cambios acaecidos, - negándonos a reconocer nuestras necesidades de desarrollo. - Incluso muchas de las veces tendemos a pasar por alto la ineptitud de algún subordinado nuestro, dando por sentado - que cada individuo tiene sus propias peculiaridades.

No obstante lo anterior, existe una continua demanda de trabajadores en todos los niveles de organización, demanda requerida por el cambio en tales niveles aún cuando surjan dificultades en admitir que existe una constante necesidad -

de nuevos conocimientos, aptitudes y actitudes a causa de - cierta aversión a reconocerlos y por que los diversos desarrollos se van obteniendo lentamente y tras una considerable búsqueda. Puesto que la mayor parte de la gente se ajusta - en cierta forma a los cambios, aún sin reconocimiento pleno de lo ocurrido, suele suponerse que dichos ajustes se han ve rificado de modo sencillo y completo, a no ser que la insatisfacción se exprese mediante un fuerte clamor colectivo.

Es probable que un análisis objetivo del desempeño de - los empleados en cierto momento pondría a la vista imperfecciones y quizá graves fallas en esta estructura aparentemente perfecta.

Cuando los trabajadores verifican su ajuste personal, - de un modo caótico, quedan expuestos a fallar en la actividad que desempeñan, o bien, a rehusar la aceptación de uno o de varios factores considerados como críticos en el funciona miento del nuevo ambiente. Estas deficiencias con frecuencia permanecen ignoradas hasta que ocasionan no solamente un serio problema moral, sino también, pérdida de producción, - calidad insuficiente del producto o alguna otra dificultad.

La compañía próspera no sólo se adapta al cambio producido por el tiempo, sino que busca la innovación y acumula to dos sus recursos, con el propósito de conseguir mayores ven-

tajas sobre sus competidores, en realidad la competencia dispone generalmente de iguales edificios, maquinaria, materias primas y posibilidades económicas.

En última instancia la diferencia que existe entre ganar o perder un mercado, estriba en el aprovechamiento de recursos humanos útiles, es decir en encauzar la inteligencia, las ideas y las energías de la gente hacia la actividad requerida en el momento adecuado.

e) NECESIDAD DE LA CAPACITACION.

La función ideal de la capacitación, podemos decir que es la siguiente:

A) Proveer de medios a todos los trabajadores para que logren un ajuste satisfactorio a los requerimientos de las operaciones comerciales e industriales desde el primer día en su empleo.

B) Que exista un progreso como fuerza productiva en la empresa mediante un continuo desarrollo de las prácticas, los conocimientos y las decisiones necesarias.

Para alcanzar esta meta se otorgarán las oportunidades necesarias al objeto de capacitar al trabajador, para que éste a su vez desarrolle hasta el máximo el potencial que aporta en toda situación laboral.

Para obtener una capacitación superior, se precisa de - dos condiciones fundamentales:

1) Un desarrollo del conocimiento práctico, efectuando una preparación del desarrollo de la capacidad para manejar-se convenientemente en tareas específicas.

2) La utilización del hombre en su integridad, desarrollo de la inteligencia y la capacidad para que el hombre pueda hacer uso de sus mejores virtudes productoras; capacidad para planear, imaginar, tomar decisiones y en general actuar como fuerza razonadora. Este concepto supera el del desarrollo de los conocimientos prácticos y apunta a su conservación y al ajuste del empleado a su trabajo.

f) DESARROLLO DE LOS CONOCIMIENTOS PRACTICOS.

A toda persona que es parte integrante de una organización, debe ofrecérsele la oportunidad de desarrollar los conocimientos prácticos precisos para una tarea específica, a fin de que pueda ejecutarla de acuerdo con los patrones establecidos por dicha organización. Tales conocimientos distan mucho de ser estáticos, ya que varían de acuerdo con las necesidades cambiantes de la organización. Así pues el desarrollo de estos conocimientos constituirá una actividad planeada que se ajuste en el momento a las necesidades individuales y de la organización.

## g) EMPLEO DEL HOMBRE EN SU INTEGRIDAD.

Como dice PETER DRUCKER, al contratar a un trabajador - se contrata siempre al hombre entero. Es decir, no se contrata una mano, ni se utiliza al hombre como una simple mano. Estamos ante un interesante concepto surgido de pasadas experiencias en el estudio de las relaciones laborales, y muchos de los problemas surgidos de estas relaciones proceden de - nuestros intentos por utilizar exclusivamente las manos o la fuerza bruta de un hombre en la industria, ignorando el hecho evidente de que estamos tratando con nuestros hermanos.

## h) DETERMINACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION.

El calificativo intencional en la definición de capacitación industrial, requiere una precisión particular. Si la capacitación es el acto intencional por el cual se procuran los medios para que tengan lugar el aprendizaje, quedando eliminada cualquier ayuda casual al desarrollo del trabajador y todo apoyo a su mejora accidental.

Para poder proveer intencionalmente los medios para que se produzca el aprendizaje hay que primeramente conocer las necesidades del individuo antes de que se de por iniciada la capacitación. Las necesidades de la capacitación se encuentran integradas por los conocimientos, actitudes y habilida-

des necesarias para que los individuos superen los problemas y a su vez eviten la creación de situaciones críticas, que - en un momento dado pueden llevar a la empresa a contraer problemas más graves.

Las situaciones críticas que puede resolver la capacitación suelen deberse a aquellas personas incapaces de ejecutar las tareas necesarias para que la organización alcance - sus fines. Todo individuo que no lleve a cabo su trabajo o que lo efectúe defectuosamente habrá de experimentar un cambio si la empresa ha de conseguir la meta propuesta. No obstante las causales de las situaciones críticas no se centran en el personal, es imposible esperar de la capacitación la - resolución de la dificultad. Es decir, si la deficiencia resíde en defectos de organización en la estructura, planes o políticas de la empresa, o bien en una maquinaria caduca.

i) OBJETIVOS DE LA CAPACITACION.

De acuerdo con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo, siendo ésta a partir del 28 de abril de 1978, las empresas - mexicanas se encontraron frente a una nueva obligación en el marco de prestaciones laborales: se trata de aspectos relacionados con la Capacitación y Adiestramiento de sus trabaja dores.

A partir de esa fecha, para quienes celebraban revisión de Contrato Colectivo de Trabajo en 1978, se estableció la - obligatoriedad en materia de capacitación, estableciendo la propia ley en el artículo 153-F los objetivos fundamentales de la capacitación:

- I. Actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades. Proporcionar información sobre Tecnología.
- II. Preparar para ocupar vacantes o puestos de nueva - creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

I. En este primer objetivo la ley trata de que los conocimientos sobre el trabajo que se desempeña siempre estén al - día; ya que la tecnología va avanzando con el tiempo y así - mismo se van perfeccionando las técnicas en el trabajo.

II. En este segundo objetivo, la ley se preocupa por - que los trabajadores de una empresa tengan los conocimientos necesarios, para que en un momento dado puedan aspirar a ocupar las vacantes ya existentes o los puestos de nueva crea-ción, y así dar incentivos a los empleados para que estos a su vez busquen su superación personal.

III. En el tercer objetivo; lo que la Ley Federal del Trabajo pretende es enseñar a los trabajadores la mejor forma de realizar su trabajo, para así evitar en la mejor manera posible los accidentes de trabajo que en la mayoría de los casos llegan a ser de consecuencias trágicas.

IV. Es menester de las autoridades del trabajo, el que además de interesarse por la integridad física de los trabajadores, también se interese por elevar al máximo el aparato productivo de una empresa y así elevar el nivel de vida de la Nación.

V. Con este objetivo, se busca mejorar al trabajador en todos los sentidos, para hacer de él una persona capaz de afrontar cualquier situación, en cualquier actividad que éste desempeñe.

#### j) DESARROLLO DE LA ORGANIZACION

La expresión DESARROLLO DE LA ORGANIZACION, es tan conocida y a la vez tan difundida en los diferentes medios académicos y de investigación en las áreas de administración, capacitación, psicología y sociología. El deseo de la materia que nos ocupa, es avalar que tal concepción del desarrollo y sano crecimiento de la empresa implica un esfuerzo planeado que abarca a toda la organización. El crecimiento de la empresa es una fuerza existencial, y sólo en caso de que ésta

sea planeada y encausada debidamente llevará el nombre de auténtico desarrollo. De un desarrollo integral; de otra manera, será un crecimiento defectuoso y por lo consiguiente nocivo para la persona y para la propia empresa. Lo anterior implica un plan sistemático de capacitación que abarque a toda la empresa o industria.<sup>16</sup>

Muchos de los diferentes problemas padecidos por una organización tanto de tipo humano como técnico normalmente no se resuelven con la oportunidad y eficacia necesaria por lo que las razones son diversas y se encuentran ubicadas en distintos grupos:

1.- Los problemas se desconocen, ignoran o bien no están claramente definidos y, por tanto, su planteamiento y solución no son los más adecuados.

2.- Los problemas se conocen claramente, pero la actitud de los ejecutivos y el ambiente cerrado de la empresa no permite que se resuelvan. Estamos, frente a la clásica actitud de eludir el problema, de no sentir la necesidad del cambio y, por tanto de aceptar, soportar y promover la ineficacia administrativa llamada burocracia.

Por lo que toca al primer supuesto encontramos que el -

desconocimiento de los problemas se debe concebir la función de capacitación como la idónea para recibir e intercambiar información fresca y realista de las situaciones que requieren atención inmediata. Desde luego, ésta debe ser solicitada, recibida y manejada con la debida honestidad y buena orientación, teniendo siempre como causa inspiradora el solucionar los problemas y mejorar las condiciones del equipo de trabajo que beneficiarán a todas las partes.

La experiencia ha demostrado que los cursos de capacitación, por su gran sentido humano y técnico y por el ambiente en que éstos se llevan a cabo, constituyen en cierta forma, una válvula de escape para los diferentes problemas que se les presentan a los trabajadores, en la labor que éstos desempeñan dentro de la empresa. Hasta el momento son pocas las empresas que saben aprovechar y canalizar esta situación. En general, lo que frecuentemente sucede es que los instructores no saben encauzar ni traducir la información recibida, o bien en el peor de los casos la empresa se resiste a conocer y enfrentar los problemas, por que la mayor parte de ellos implican cambios y retos importantes.

En muchos de los casos, los cursos de capacitación no son el único medio para obtener una información que indique la existencia de problemas en la empresa, la necesidad de

tomar decisiones oportunas para el cambio. Por lo que las - reuniones periódicas de ejecutivos y colaboradores para este fin, se considerarán de gran valor.

También se considera de gran ayuda, el establecer una o varias políticas de comunicación abierta por la cual, por ejemplo, aquel colaborador, no importando su nivel y especialidad, que sea testigo de alguna anomalía, tenga personalidad suficiente para dar testimonio de ella y, si es necesario, proponer el medio de solución.<sup>17</sup>

Así diremos que es indispensable que en la empresa, se tome conciencia de que es preciso un cambio y por ello los - directivos de la misma deben hacer un estudio, de cuáles son las necesidades y los problemas que se deben resolver, por - lo que es obligatorio que los directivos de ésta tomen parte activa en los cursos de capacitación.

### CAPITULO III

#### LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN TEXTOS CONSTITUCIONALES

- a) Principales Antecedentes Constitucionales e Históricos
- b) Ley del Trabajo de Gustavo Espinza Miralles del 25 de Octubre de 1916
- c) Primera Ley Laboral de Carácter Federal, Promulgada en 1931
- d) Artículo 123 Constitucional. Texto Vigente hasta Febrero 14 de 1972
- e) Octava Reforma al Artículo 123 Febrero 14 de 1972
- f) Necesidad de Incluir la Fracción XV del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo
- g) Iniciativa de Decreto que Adiciona la Fracción XIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional del 11 de Octubre de 1977
- h) Iniciativa de Reforma a la Fracción XIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional del 9 de Noviembre de 1977

## CAPITULO III

## LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN TEXTOS CONSTITUCIONALES

## a) PRINCIPALES ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES E HISTORICOS.

Durante el siglo XVIII, el Duque de Alburquerque quien era Virrey de la Nueva España en ese tiempo, decretó en su mandato publicado el 12 de enero de 1779, que por ningún motivo se permitiese a los gremios, ni a cualquier otra persona - se impidiese la enseñanza a mujeres y niñas de todas aquellas labores que son propias de su sexo, ni que vendan libremente sus manufacturas, no obstante cualquier prohibición que en sus respectivas ordenanzas tenían los maestros de los gremios, por haberse advertido el perjuicio que representaban al fomento de la industria y al progreso de las artes.

Los privilegios o estancos, que sin el debido examen habían obtenido diferentes gremios, excluyendo algunas de sus ordenanzas, a las mujeres de trabajos más propios de su sexo, y a los varones, quienes por su fortaleza y robustez parecía más conveniente se aplicasen a la agricultura, armas y marina; y por haberse considerado también las ventajas que se seguirían de que las mujeres y niñas estuviesen empleadas en ta-

reas dignas de su sexo.<sup>18</sup>

Como observamos en el párrafo anterior, en México durante la época del Virreinato los gremios (antecesores de la capacitación), ya tenían cierta importancia, pues en los decretos u ordenanzas del Virrey se hacía referencia de ellos, y, ya se vislumbraba lo que más tarde serían la capacitación y el adiestramiento de nuestra época, así pues desde entonces se efectuaban exámenes a los aprendices, o agremiados, y se estableció el derecho de aprender algún oficio sin distinción alguna. Asimismo podemos apreciar, que ya se tenía una idea clara sobre la necesidad de capacitar a un trabajador.

Pasada la época del Virreinato, y cuando México ya era un país independiente, en el año de 1856, el 18 de abril para ser exactos, el C. Ignacio Comonfort, Presidente sustituto de México, lanzó un decreto en el que estableció lo siguiente:

"Artículo 1. Se crea una escuela industrial de artes y oficios en la parte del terreno que señale el gobierno de San Jacinto.

Artículo 2. La enseñanza en esta escuela es gratuita para los alumnos, y comprenderá la científico-práctica que da derecho al título de maestro,

<sup>18</sup> Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México a Través de sus Constituciones. Pág. 193.

y la común o práctica que le da el certificado de oficial, cuyos documentos serán expedidos únicamente a los que concluyeren la carrera con aprovechamiento y fueren aprobados en un examen general.

Artículo 3. Para la instrucción científica de los alumnos que aspiren al título de maestros, y para que adquieran los rudimentos que se han de dar a los oficiales, podrá la escuela - aprovechar por ahora alguna de las cátedras establecidas en la de agricultura, y servirse en la parte económica y administrativa - de alguno de sus empleados y sirvientes, señalando en su caso a cada uno la gratificación conveniente.

Artículo 4. El Distrito, los estados y territorios tienen derecho para mandar a la escuela industrial, hasta ocho alumnos el primero, cuatro cada uno de los segundos, y dos cada uno de los últimos; siendo de cuenta del establecimiento todos los gastos que demande la asistencia de los alumnos durante el tiempo de su enseñanza, así como serán de cuenta de los estados, Distrito y territorios, todos los de viaje.

Artículo 5. La escuela admitirá además de los alumnos de que habla el artículo anterior, a los que quisieran costear su asistencia como internos o externos, obligándose todos a permanecer en el establecimiento por el tiempo que señale el reglamento, y que variará según la aptitud del alumno y el oficio o arte que quisiere aprender.

Artículo 6. La escuela queda bajo la inspección de la junta protectora que estableció el artículo 22 de la ley del 4 de enero último, y con las mismas facultades que en esta disposición se le designaron, y al cargo inmediato de un director propuesto por ella y nombrado por el gobierno. Cada uno de los talleres estará bajo la dirección de un maestro, con la dotación, atribuciones y obligaciones que fijará un reglamento, el que presentará la misma junta dentro de dos meses al gobierno.

Artículo 7. Este artículo habla sobre los fondos pertenecientes a la escuela industrial.

Artículo 8. En este artículo se trata el salario que deberán percibir tanto el director como el resto de los empleados de la escuela industrial.

Artículo 9. Habla de las utilidades que deberán percibir tanto el director como el tesorero de esa institución.

Artículo 10. Establece las bases a que debe sujetarse la junta protectora para la formación del reglamento de dicha institución.

Artículo 11. Serán libres de todo derecho, alcabala y contribuciones, las herramientas, aparatos y todos los demás objetos que sea necesario emplear en la escuela industrial de artes y oficios.

Artículo 12. El director, de acuerdo con la junta protectora, y dando cuenta al ministerio de Fomento, pondrán inmediatamente esta ley en ejecución, comenzando por la industria, artes y oficios que deben ocuparse en la construcción y reparación de edificios, para lo cual harán el nombramiento de obras y de talleres, admitiendo de preferencia a los alumnos de segunda clase a que se refiere el artículo 2. 19"

Como puede verse en el texto anterior, es claro que desde aquel entonces, el Presidente Comonfort, sentía una gran

preocupación por la capacitación, ya que como lo establece el artículo 1º de dicho decreto se creó una escuela industrial - de artes y oficios, la cual capacitaba a sus alumnos de acuerdo a los escasos avances de la época.

Esto sin duda, fue el primer antecedente en México, para la obtención de mano de obra calificada y la primera vez que alguien se preocupó por el mejor desempeño de los trabajadores en sus labores cotidianas.

Por lo tanto, podemos decir que así como en el año de 1856, se le dió importancia a los trabajadores y la forma de desempeñar su trabajo en el año de 1916, nadie hizo caso de la capacitación de los trabajadores, como lo constatamos en la Ley de Gustavo Espinza Mireles.

b) LEY DEL TRABAJO DE GUSTAVO ESPINZA MIRELES DEL 25 DE OCTUBRE DE 1916.

En esta ley encontramos que el patrono queda obligado especialmente:

- I. A que el trabajador se realice en las condiciones más perfectas posibles de higiene y salubridad.
- II. A adoptar las medidas adecuadas conforme a las leyes respectivas, para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos o materiales de trabajo.

jo; y sostener el personal, útiles y medicamentos - necesarios para que con la debida oportunidad puedan prestarse los primeros auxilios a las víctimas de accidentes.

- III. A proporcionar habitación comoda e higiénica al obrero, si éste para prestar sus servicios, debe residir fuera de las poblaciones; y suministrarle alimentos y habitación según la posición de ambos, - cuando el obrero deba vivir con el patrono. Las mujeres durante el período de lactancia, disfrutarán además de un descanso de media hora en la mañana y media hora en la tarde para la crianza de sus hijos."

"Artículo 115. El patrono es responsable de los accidentes que ocurrieren a operarios o empleados con motivo y en ejercicio de la profesión o trabajo encomendado.

Artículo 117. La responsabilidad civil comprenderá el - pago inmediato de las asistencias médica y farmacéutica, el del salario íntegro del obrero lesionado, por todo el tiempo que dure la enfermedad causada, sin exceder de seis meses y el pago de los gastos de inhumación, en su caso.

Artículo 118. Además de las indemnizaciones expresadas en el artículo que antecede, los obreros accidentados tienen el derecho y el empresario tiene la obligación de pagar:

- I. Si el accidente hubiere producido una incapacidad completa para todo trabajo, pero temporal, el patrono abonará a la víctima una indemnización igual al sueldo o jornal que percibía el obrero desde el día en que fuere declarado sano de la lesión sufrida hasta en el que se halle en condiciones de volver al trabajo sin que en ningún caso esta obligación exceda de dos años.
- II. Si la incapacidad no fuere completa para todo el trabajo pero sí para el habitual, ya tenga el carácter de temporal o de perpetua, la indemnización será igual a la mitad del sueldo o jornal que percibía el obrero, desde el día en que fuere declarado sano de la lesión sufrida, hasta en el que se halle en condiciones de volver al trabajo, en el primer caso, y hasta por un año seis meses en el segundo.
- III. Si la incapacidad fuere absoluta y permanente, el patrono pagará íntegro el sueldo o jornal del obrero, por el término de dos años a contar del día en que fuere declarado sano de la lesión sufrida.

Artículo 119. Si el accidente causare la muerte de la víctima, el patrono abonará al cónyuge supérstite, a los descendientes menores de 18 años o a los ascendientes, siempre que unos y otros hubieren vivido a expensas del difunto, el sueldo o jornal íntegro que percibía el obrero accidentado, -

en el orden y por el tiempo que establecen las disposiciones siguientes:

- I. Durante dos años si la víctima hubiere dejado cónyge e hijos.
- II. Durante dieciocho meses si sólo dejare hijos.
- III. Durante un año, si dejare únicamente cónyuge. Si - el cónyuge supérstite fuere el marido, la indemnización se concederá sólo en el caso de que éste se encuentre imposibilitado para todo trabajo. Si el - cónyuge supérstite cambiara de estado civil, por este hecho, perderá la indemnización.
- IV. Si la víctima no dejare ni cónyuge ni descendientes la indemnización se pagará a los ascendientes más - próximos por el término de diez meses.

Artículo 120. Si el incapacitado a que se refiere el artículo 118, falleciere dentro de los términos señalados en el mismo artículo, la indemnización se continuará pagando al cónyuge, descendientes o ascendientes en el orden establecido en el artículo anterior y por todo el tiempo que falte para cumplir los términos a que tuviere derecho el difunto sin que en ningún caso, este tiempo exceda de los términos fijados en el artículo 119.20 "

He querido hacer referencia, a la ley de Espinza Mireles, para tomarla como punto de comparación, y podernos percatar - de que, durante esta época nadie le dió importancia a la capacitación y al adiestramiento, pensando en que era prioritario el hecho de proteger al obrero, que por algún accidente de - trabajo quedaba incapacitado total o parcialmente, y atender otro tipo de necesidades que en aquel entonces se consideraban primordiales, mismas que se fueron satisfaciendo paulatinamente, de acuerdo al orden de importancia que tenían para - los legisladores de ese tiempo; sin embargo, conforme se dieron cuenta de que una de las formas más eficaces para evitar los accidentes de trabajo entre los obreros, era precisamente la de capacitar a los mismos para evitar el mayor número de - accidentes de trabajo y así fué tomando importancia para los legisladores hasta que se le dió carácter de obligatoria y se contempló en la Ley Federal del Trabajo.

c) PRIMERA LEY LABORAL DE CARACTER FEDERAL, PROMULGADA EN 1931.

Debido a la crisis mundial y a las diversas etapas de desarrollo, de aquella época la condición económica se agravó, por lo que los trabajadores organizados de México respondieron al llamado del ejecutivo federal sin declinar sus derechos, con estricto sentido de responsabilidad, limitando sus

justos reclamados de mayores salarios frente al índice inflacionario que en ese tiempo era angustioso. Esta actitud valiente y vigorosa, mereció el reconocimiento de la República.

Dentro de sus derechos mínimos, la clase trabajadora es consciente de que los procesos que afectan a la producción, como señala la Iniciativa de ley promulgada en 1931, se transforman aceleradamente y que se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología. Se requiere de gran esfuerzo para estar al día en los alcances que estas materias van obteniendo en los países económicamente desarrollados. El contar con instrumentos ágiles de capacitación, que permitan operar mecanismos de la ciencia y la técnica modernas, redundará en beneficio de la empresa que es, como la define el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, donde concurren como factores primordiales el capital y el trabajo.

En nuestro sistema de economía mixta, el gobierno no solo se interesa por el adelanto económico, sino que participa de él y es factor indispensable que los patrones y los trabajadores, le señalen objetivos, rutas y metas que socialmente puedan perseguirse. Interesa por tanto, a los tres factores de la producción, el desarrollo de planes y programas adecuados, ágiles y eficaces de capacitación y adiestramiento.

Para los trabajadores significa ampliar su posibilidad - de trabajo y con ello mejorar la economía familiar; los patrones contarán con mejores recursos en la producción, y a su - vez, la comunidad representada por el gobierno, obtendrá mayores y mejores satisfactores a menor costo. La capacitación - resulta necesaria para el impulso al desarrollo que el Ejectivo Federal ha propuesto como responsabilidad compartida y - permitirá que cada uno de los ciudadanos esté en condiciones de aspirar a una vida más digna y feliz, en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio. La - capacitación y el adiestramiento son figuras que caen dentro del término genérico de instrucción para el trabajo, como medios para la formación y elevación profesional de los trabajadores.

La primera ley laboral de carácter federal, promulgada - en 1931, incorporó dentro de la empresa, a los aprendices; estableció que el aprendizaje constituía una variedad del contrato de trabajo. Esta figura no respondió en todos los casos a sus objetivos primarios y sirvió por desgracia, para lesionar a los "aprendices", negándoles los derechos de una ley laboral, so pretexto de una supuesta enseñanza.

El curso de los acontecimientos determinó que el aprendizaje era impráctico y representaba un pasado, superado por la

transformación de la sociedad máxima. Este tenía que ser su-  
plido con la nueva figura de capacitación y adiestramiento pa-  
ra el trabajo como parte de la enseñanza profesional, que ase-  
gura la formación del individuo que requiere la industria con  
temporánea y permite mayor eficiencia de la mano de obra.

d) ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. TEXTO VIGENTE HASTA FE-  
BRERO 14 DE 1972

Como una pequeña introducción al inciso que ahora nos -  
ocupa, podemos decir que; en el año de 1917, fué promulgada -  
nuestra Constitución. misma que sigue vigente hasta nuestros  
días, y la cual ha sido reformada en alguno de sus artículos  
salvo el artículo 123 que hasta el año de 1972 permaneció co-  
mo a continuación se describe.

Este artículo nos habla de:

- I. La duración de la jornada de trabajo.
- II. El trabajo de los menores.
- III. Del descanso obligatorio.
- IV. Del trabajo de las mujeres.
- V. Del salario mínimo.
- VI. Del derecho de los trabajadores, a la participa-  
ción de utilidades.
- VII. De las horas extras.

- VIII. De la obligación de los patrones a proporcionar a los trabajadores, un lugar higiénico y seguro para trabajar.
- IX. De las huelgas y paros.
- X. De los despidos injustificados.
- XI. De los créditos en favor de los trabajadores.
- XII. De los contratos de trabajo, celebrados entre un - mexicano y un empresario extranjero.

Dicho artículo, también hace mención a los trabajadores de los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y de - los Territorios Federales, para quienes establece los mismos derechos y obligaciones.

Haciendo un análisis de lo que expusimos con anterioridad, se observa que aunque ya se tenían antecedentes de que - el C. Ignacio Comonfort, estableció un decreto que apoyaba a la capacitación, en nuestra Carta Magna nunca se hizo referencia a la capacitación de los trabajadores, de ahí que ésta se mantuvo olvidada por muchos años, sin que nadie le prestara - la atención que ésta merecía.

e) OCTAVA REFORMA AL ARTICULO 123, FEBRERO 14 de 1972.

Durante mucho tiempo, la fracción XII original incluyó - como obligación del patrón, el establecimiento de escuelas, -

enfermerías y algunos otros servicios necesarios a la comunidad. En la reforma de 1972 se mantuvo esta obligación, pero limitada a las negociaciones situadas fuera de las poblaciones, porque de no subsistir la misma se hubiesen afectado otras disposiciones legislativas y realidades sociales, tratándose de empresas cuya ubicación geográfica las coloca en situaciones particulares.

Recientemente, con el objeto de incluir una obligación patronal más, la de proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento, hubo de incluirse en la propia fracción XII, la que contenía la primitiva fracción XIII, para señalar que en los centros de trabajo, cuando su población excede de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

La fracción XIII fue objeto de una redacción, a fin de que en las empresas se proporcione a los trabajadores capacitación y adiestramiento en los oficios que se desarrollen, por cuanto la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de sus habilidades, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad -

instalada en las empresas. La capacitación y la formación del individuo, que busca mejorar su condición y propiciar cambios económicos.

Es por eso que se estimó indispensable elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional debiendo hacerse efectiva tal garantía mediante el establecimiento de sistemas que las hagan posibles.

Por iniciativa del ejecutivo, se propuso al Congreso de la Unión adicionar la fracción XIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional y contemplar, la obligación patronal de contribuir y hacer efectiva dicha garantía, mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional que beneficien directamente a la clase trabajadora.

Esta iniciativa que entró al contexto el 11 de octubre de 1977, fue secundada por la diputación obrera que, para complementar la idea del ejecutivo, propuso en otra iniciativa que se adicionara la fracción XII por mantener ésta y la fracción XIII estrecha relación, de tal suerte que si el texto de la fracción XIII se trasladara íntegramente a la parte final de la fracción XII, la disposición que se pretende reformar -

tendría mayor unidad y congruencia.

Esta iniciativa a la diputación obrera, prosperó y, merced a las reformas aprobadas, los textos de las fracciones - XII y XIII quedaron integradas según la propuesta obrera.<sup>21</sup>

f) NECESIDAD DE INCLUIR LA FRACCION XV DEL ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, contempló la necesidad de incluir dentro de las obligaciones para los patrones, la fracción XV del artículo 132, que establece que éstos deberán: Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, supuesto básico de la obligación. Para cumplir habrían de elaborarse por los sindicatos o los trabajadores y los patrones planes y programas, de los que informarían a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades locales del trabajo.

Estos planes tendrían algunas de las variantes siguientes:

- a) podrían ser implantadas por una o varias empresas.
- b) en uno o varios establecimientos o departamentos o - secciones.
- c) por personal propio, o en su caso, profesores o técni

21 Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México a través de sus Constituciones. Pág. 374.

cos especialmente contratados.

d) por conducto de escuelas o instituciones especializadas.

e) por alguna otra modalidad.

Las autoridades del trabajo inspeccionarán la ejecución de estos cursos de enseñanzas, de acuerdo a los planes elaborados.

El sistema no permitió adoptar con flexibilidad las técnicas necesarias de capacitación o adiestramiento. Es por lo tanto, indispensable que la obligación patronal adquiera mayor imperatividad y que se busquen las formas de hacerla efectiva.

La iniciativa presidencial, acorde con las necesidades de nuestra realidad, propone la obligación constitucional a las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento para el trabajo y permite la expedición posterior de una ley que determine sistemas, métodos, procedimientos modalidades y circunstancias conforme a las cuales los patronos cumplirán con la obligación señalada.

Se atiende desde luego que como visiblemente ha quedado precisado, la instrucción para el trabajo, redundará en beneficio directo de los factores de la producción dentro de la empresa y en beneficio indirecto para toda la sociedad. El ac-

ceso a la vida profesional implica un proceso de capacitación, a fin de adquirir los elementos necesarios para el desempeño de una actividad que en la medida en que sea más técnica, requiere mayores conocimientos y experiencias.

La iniciativa de ley sostiene, que si la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello es obligación del patrón, - resulta incuestionable que la superación del trabajador, a través de la capacitación, debe ser a cargo del propio patrón, sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.

La capacidad de trabajo del hombre es el instrumento y - primer objetivo, participación en los procesos de formación - para la creación de los satisfactores que demanda la comunidad. No debe limitarse sólo al aspecto técnico de una empresa, sino ampliar el ámbito cultural del individuo, lo mismo - en el arte, que en la ciencia, en la moral o en la técnica. - En esta forma, la capacitación para el trabajo es el instrumento de su participación en el proceso existencial, es lo - fundamental y justifica ideológicamente el derecho al trabajo y del trabajo.

La mejor preparación constituye un presupuesto básico - del derecho al trabajo y una forma necesaria de fortalecer y

enriquecer el derecho laboral, en un país en el que habiendo exceso de mano de obra, carecemos en muchos renglones, de mano de obra calificada.

Un grupo de diputados federales presentó una iniciativa en el año de 1977, para que el texto vigente de la fracción XIII del apartado A, del artículo 123 Constitucional, forme parte de la fracción XII de ese numeral, como dos párrafos finales. La fracción XIII quedará integrada, con el texto de la adición propuesta en la iniciativa del ejecutivo.

La iniciativa de la legisladora es prudente en virtud de que la fracción XII se refiere, por una parte, a la obligación patronal de otorgar habitaciones cómodas e higiénicas a los trabajadores. Por otra, contempla la obligación, para las negociaciones situadas fuera de las poblaciones, de otorgar los servicios necesarios a la comunidad. La actual fracción XIII establece la obligación para las empresas situadas fuera de las poblaciones, con más de 200 habitantes, de reservar un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados, centros recreativos y edificios públicos. En la parte final, fija la prohibición de que en todo centro de trabajo se instalen expendios de bebidas embriagantes y casa de juegos de azar.

En esta forma, la fracción XII se refirió únicamente a -

la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento, sin prestarse a confusiones de cualquier naturaleza y hará posible una mejor aplicación e interpretación de las disposiciones que deriven de su ley reglamentaria.

Por lo tanto, se sometió a la consideración de la Asamblea Legislativa, el siguiente proyecto de decreto que adiciona y reforma las fracciones XII y XIII respectivamente del apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Artículo único. Se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

ARTICULO 123 fracción XII, Apartado "A". "Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar."

XIII. Las empresa, cualquiera que sea su actividad, es-

tarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Transitorio.

Artículo único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente del de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Sala de Comisiones "Presidente Sebastian Lerdo de Tejada", de la H. Cámara de Senadores. México, D.F., 24 de noviembre de 1977.

g) INICIATIVA DE DECRETO QUE ADICIONA LA FRACCION XIII-  
DEL APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DEL -  
11 DE OCTUBRE DE 1977.

En la sesión ordinaria de la Cámara de Diputados celebrada el 11 de octubre de 1977, se dió lectura a una iniciativa de decreto que adiciona la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos enviada por el Ejecutivo Federal y redactada en los siguientes términos:

"CC. Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Presentes.

Por el digno conducto de ustedes y en ejercicio de la fa

cultad que me confiere la fracción I del artículo 71 de la - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter a la consideración de esa H. Cámara, la siguiente iniciativa de ley, que tiene por objeto promover el correspondiente proceso legislativo para adicionar la fracción XIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política - de los Estados Unidos Mexicanos, una vez que se hayan cubierto los requisitos especiales que señala el artículo 135 de - ese alto ordenamiento.

#### Exposición de motivos.

El Constituyente de 1917 al romper la concepción liberal sobre el contenido de las constituciones y darle cabida - en la nuestra, junto a los derechos sociales, aceptó como obligación de la sociedad el otorgarle a cada hombre, a cambio de su trabajo, los medios que pudieran garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos".<sup>22</sup>

Es así como del artículo 123 Constitucional deriva una - serie de disposiciones jurídicas de inferior jerarquía que regulan en detalle todos los aspectos de las relaciones de trabajo que surjan en el ámbito del país. En tales condiciones, el precepto citado es uno de los instrumentos supremos para -

<sup>22</sup> Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México a través de sus Constituciones. Pág. 375.

procurar el equilibrio entre los diferentes estratos que componen la sociedad mexicana, pues al elevar a rango constitucional y con el carácter de garantías sociales, normas esenciales de protección y dignificación del trabajo, promueve, - en niveles de igualdad, la concurrencia pacífica y armoniosa del capital y del trabajo, para hacer factible la producción de bienes y servicios que alienta la economía nacional.

En efecto, la nueva manera de concebir el derecho del - trabajo se ha visto afinada a lo largo de las seis décadas de vigencia de nuestra ley fundamental, como consecuencia del de sarrollo social y económico y de las luchas y los acuerdos en tre el capital y el trabajo.

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

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

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

Por otra parte, los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable; se está ante un proceso de aceleración de la tecnología; circunstancia que, paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema - que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud - para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia - moderna crea de modo incesante y participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño.

En efecto, la carencia de un sistema destinado al perfecionamiento de las habilidades del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovecha- -

miento de la capacidad instalada de las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

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

El ejecutivo federal reconoce que una de las funciones - prioritarias del Estado, es procurar que cada uno de los ciudadanos esté en igualdad de condiciones para aspirar a una vida más digna y feliz, en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio. En tales condiciones, el gobierno de la República ha valorado en su integridad la problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea que permita, además, beneficiar a los dos elementos básicos de la producción; puesto que es muy posible que el primer imperativo de la justicia social

al día de hoy, sea capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de nuestras instituciones democráticas. Este es el único camino para cumplir la aspiración de México de ser un país de trabajadores.

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

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

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

do por la capacitación obrera.

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

Reforma al apartado "A" del artículo 123 constitucional es imperativo en las condiciones actuales del texto legal vigente; máxime que el apartado "B" del artículo 123 constitucional, en el cual se agrupan las normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, establece ya la obligación de aquél de crear y sostener escuelas de administración pública en beneficio de sus trabajadores, obligación cuyo cumplimiento redundará en favor de la colectividad, al mejorarse la atención que se brinda al particular en sus relaciones con el poder público y reducirse el gasto público directo por que se pueden alcanzar idénticos resultados con el concurso de un número menor de personal burocrático.

El Estado, al tomar a su cargo la tarea de capacitar a sus trabajadores, emprendió dicha actividad con propósitos si

milares a los que animan ahora la propuesta de reformar al apartado "A".

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

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

En la citada ley reglamentaria, se precisaría, que las autoridades locales se encargarían de vigilar el cumplimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores y de coordinar los esfuerzos públicos y privados tendientes a tal fin.

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

Por lo anteriormente expuesto, a ustedes, CC. Secreta-

rios de la H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, - atentamente pido que den cuenta con la siguiente iniciativa - de decreto que adiciona la fracción XIII, del apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo único. Se adiciona la fracción XIII, del Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

"Artículo 123. A. XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación."

XIV a XXXI...

Artículo único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente del de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

h) INICIATIVA DE REFORMA A LA FRACCION XIII DEL APARTADO A DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL DEL 9 DE NOVIEMBRE DE 1977.

En la sesión ordinaria la cual tuvo lugar en la Cámara - de Diputados, celebrada el día 9 de noviembre de 1977, se dió lectura a una iniciativa de reforma a las fracciones XII y - XIII del apartado "A" del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos presentada por la Dipu - tación Obrera de la Legislación y redactada en los siguientes términos:

Honorable Asamblea:

"Los suscritos, integrantes de la Diputación Obrera de - esta Legislación, en ejercicio de la facultad que nos confie - re la fracción I del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos permitimos manifestar lo siguiente:

En la sesión del día 3 de noviembre del presente año se dió primera lectura al dictamen que las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y Primera de Trabajo formularon sobre la iniciativa del C. Presidente de la República que adiciona la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 de la Cons - titución General de la República."

Reconocemos, sin reserva de ninguna naturaleza, la justi - cia y el acierto de la Iniciativa Presidencial que eleva el - rango de garantía social el derecho de las clases trabajado - ras para obtener su capacitación para el trabajo, pues se ins -

pira fielmente en el espíritu tutelar y progresista que anima la citada disposición de nuestra Carta Magna.

Ahora bien, sin otro espíritu que el de mejorar, a nuestro juicio, la técnica legislativa para la reforma promovida por el titular del poder ejecutivo, proponemos a la consideración de esta H. Cámara la presente iniciativa de reformas y adiciones a las fracciones XII y XIII del mencionado artículo 123, fundados en las siguientes consideraciones:

Si se estudia detenidamente el contenido de la fracción XIII se advierte que en su materia guarda una relación de identidad y aún de complemento con la de la fracción XII; de tal suerte que si el texto de aquella se traslada íntegra y textualmente a la citada fracción XII como último párrafo de la misma, dividido en dos párrafos, la disposición tendrá mucho mayor unidad y congruencia.

Y sí, por otra parte, el texto en el que la iniciativa presidencial a que nos referimos consagra la garantía social de la capacitación para el trabajo queda, por ser de naturaleza distinta, como materia única de la fracción XIII, ésta cobrará, a su vez, la mayor especificidad y relevancia que por sí misma reclama.

Por lo anteriormente expuesto, nos permitimos someter a la consideración de esta H. Asamblea la siguiente iniciativa

de adición y de reforma a las fracciones XII y XIII, respectivamente, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo Primero. Se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del apartado "A" del artículo - 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. A. I a XI. XII. "Además, en esos mismos - centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no - será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar."

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.<sup>23</sup>

23 Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. México a través de sus Constituciones. Pág. 379.

**ESTA TEXA NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79.

Transitorio.

Artículo único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente del de su publicación en el Diario Oficial de - la Federación".

En los términos de la iniciativa, a la actual fracción - XIII del apartado A del artículo 123, habrá de agregarse el - siguiente párrafo:

Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los - cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Asimismo, se recibió la iniciativa presentada el día 8 - de los corrientes, por los CC. diputados integrantes de la di putación obrera de la mayoría parlamentaria de la honorable - cámara, en la que, reconociendo explícitamente la justicia y el acierto de la iniciativa presidencial, que eleva al rango de garantía social el derecho de la clase obrera para obtener su capacitación o adiestramiento en el trabajo, estimó que su texto no debe ser adición, sino materia exclusiva, específica, de la fracción XIII, y que, el texto actual de ésta, dividido en dos periodos gramaticales complemente el de la fracción - XII del aludido apartado A del artículo 123 constitucional.

Ahora bien, en el proceso progresivo de nuestro derecho laboral, cuya teoría y práctica están construidas sobre los derechos sociales establecidos en el artículo 123, se pretende en la iniciativa presidencial, dar un paso más al consignar como un derecho social el de la capacitación o adiestramiento para el trabajo, a cargo de los empleadores.

Es evidente que dicha iniciativa está orientada a fortalecer los legítimos derechos de la clase laborante y a perfeccionar el cumplimiento de las relaciones de trabajo, en provecho tanto de los trabajadores como de las empresas que son beneficiarias inmediatas por la posibilidad de disponer de un trabajador cada vez mejor calificado. Es también cierto que la nación, en general recibe los beneficios de una mejor producción fundada en el perfeccionamiento de las aptitudes, habilidades y conocimientos del pueblo trabajador.

Por lo que podemos observar, el movimiento obrero organizado y en especial la Confederación de Trabajadores de México a la que me honro en pertenecer, siempre ha sostenido que - siendo el acceso a la educación un derecho natural para el ser humano, éste, por el sólo hecho de serlo, debe de conllevar en forma inalienable la posibilidad de participar en el proceso de educación permanente, desde el inicio hasta el final de su existencia; que abarque desde la educación preesco-

lar hasta la profesional y técnica con sus etapas de capacitación y adiestramiento; capacitación de preingreso al trabajo, que le permita tener acceso a un empleo altamente productivo y justamente remunerado; adiestramiento en planta para el óptimo desempeño del trabajo, mayor producción y elevación de la productividad, que le signifique una mejor distribución del ingreso y, en caso necesario, la readaptación en el trabajo por cambio de tecnología, y lo que es todavía más importante, el reentrenamiento como un sistema eficiente de bienestar social que permita evitar la cesantía y liberar al trabajador de todo sentimiento de frustración y lo convierta en sujeto efectivo de productividad.

Es decir, la obligación de la sociedad de proporcionar a todo ser humano no sólo los conocimientos de cultura, sino también los elementos que requiera la preparación de las facultades del ser humano para el desempeño de un trabajo, obligación, que no ha entendido o no ha querido entender el sector empresarial, no obstante que son los directamente beneficiados con ello y que obtendrán una mejor calidad de sus productos sin elevar sus costos.

## CAPITULO IV

### LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACION VIGENTE

- a) La Reforma Constitucional de 1977
- b) Esquema de la Ley Federal del Trabajo de 1978
- c) La Capacitación y el Adiestramiento Como Derecho de los Trabajadores
- d) La Obligación Patronal
- e) El Objetivo de la Capacitación y el Adiestramiento, Condiciones Legales de los Planes y Programas, Instructores, Horarios y Lugares
- f) El Contrato de Trabajo para Capacitación
- g) Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento
- h) Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento
- i) Minuta Proyecto de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo en lo Relativo a Capacitación y Adiestramiento (Diario de Debates de la Cámara de Diputados) de Fecha 13 de Diciembre de 1983
- j) Proyecto de Decreto que Reforma y Adiciona la Ley Federal del Trabajo de Fecha 20 de Diciembre de 1983 (Diario de Debates de la Cámara de Diputados)

**k) Reformas a la Ley Federal del Trabajo  
de 1984**

## CAPITULO IV

## LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACION VIGENTE

## a) LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1977.

El 4 de octubre de 1977 el Presidente José López Portillo presentó ante la H. Cámara de Diputados una Iniciativa de ley la cual tiene por objeto promover el correspondiente proceso legislativo para adicionar la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Dicha iniciativa de ley destaca en su Exposición de Motivos que la modificación de la tecnología es constante, por lo que nuestra economía que carece de los medios para atender a ese fenómeno, sufre las consecuencias, dada la baja existente en la productividad que de ello deriva.

Por otra parte se invoca que una adecuada formación profesional libera al trabajador del temor y la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones técnicas, así mismo se señala que resulta indispensable legislar sobre capacitación para beneficiar a los elementos básicos de la producción estableciendo, al mismo tiempo, una garantía social en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios al permitirles obtener mejores nive-

les de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de activo fijo.

A pesar de que la Iniciativa propuso la adición de la fracción XIII del apartado "A", el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados aprobaron dejar como texto de la fracción XIII el de la Iniciativa, incorporando la antigua fracción XIII como párrafo cuarto y quinto de la fracción XII. El texto definitivo fué promulgado el 30 de diciembre de 1977 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978, para quedar como sigue:

"XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación."

En el mismo decreto se incluyó la reforma de la fracción XXXI del apartado "A", relacionada con la competencia de las autoridades federales en materia laboral.<sup>24</sup>

b) ESQUEMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1978.

Con fecha 7 de abril de 1978, año en el que fue celebrado un Período Extraordinario de Sesiones, que para ese efecto

24 De Buen Nestor, Derecho del Trabajo. Tomo II, Pág. 275.

fue convocado, el Titular del Poder Ejecutivo presentó la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, mismas que se derivan de la reforma hecha a la fracción XIII del artículo 123 constitucional. Una vez aprobada por el Congreso, el Presidente de la República la promulgó. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, del día 28 de abril de 1978. Su entrada en vigor, como se acostumbra tratándose de importantes reformas de apsecto social se produjo el 1º de mayo del mismo año.

La modificación incluye dos grandes capítulos. En el primero, contenido en el artículo primero del decreto, se reforman los artículos 3º, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 a 887 y 991 y la denominación del Capítulo IV, Título once de la ley; el segundo, la adiciona con el Capítulo III-bis del Título cuarto, que comprende los artículos 512-A a 512-F, 527-A a 539-F.

Dichas reformas comprenden los siguientes aspectos:

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

2.- La modificación del artículo 25, relativo al contenido necesario de los contratos individuales de trabajo, que de

berán contener también, el 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 lo dispuesto en la ley.

3.- La reducción de la fracción XV del artículo 132 para establecer, simple y llanamente, 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 ello - 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 relacionado con el trabajo - de los menores, a las nuevas reglas sobre capacitación y a - - diestramiento.

6.- Modificación de las reglas concernientes a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos-ley, para in-

cluir, como contenido necesario de los mismos, las cláusulas relativas a la formación profesional.

7.- La inclusión, como servicio social, del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que quedará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.), organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.<sup>25</sup>

El Capítulo III-bis se integra con veinticuatro artículos nuevos (del 153-A al 153-X), que determinan las obligaciones y derechos de patrones y trabajadores en la materia, fijan las reglas básicas de la capacitación y el adiestramiento: La intervención de las autoridades federales y el respaldo orgánico del Sistema, mediante la participación de las partes interesadas (comisiones mixtas de empresa) y su control a través de la Unidad Coordinadora.

Los artículos adicionales en otros capítulos de la ley, determinan la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento, sin perjuicio del auxilio que habrán de brindarles las autoridades locales y la creación de Consejos Consultivos Tripartitas, que apoyarán a la U.C.E.C.A., tanto a nivel federal como estatal, quedando la Ley Federal del Trabajo que rige actualmente, en los siguientes términos:

<sup>25</sup> De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Págs. 276 y 277.

"Capítulo III-Bis de la Ley Federal del Trabajo.-

De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

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

Artículo 153-B. "Para dar cumplimiento a la obligación - que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión, a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.<sup>26</sup>"

Artículo 153-C. "Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal

26 Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo.

Págs. 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101.

docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

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

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

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

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar le 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 esta, prestará 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 imparta - 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 imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y,

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes 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 pa-

trón, 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 su gerirán 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 o 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 construir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento 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 requisitos 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 capacita- ción 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 los conocimientos o habilidades - de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos lega- les exigidos para tal efecto."

Artículo 153-L. "La Secretaría del Trabajo y Previsión - Social fijará las bases para determinar la forma de designa- ción de los miembros de los Comités Nacionales de Capacita- ción o Adiestramiento, así como las relativas a su organiza- ción 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 los 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, - tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión."

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

rán 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 y adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bas tantes 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 3° constitucional.

El registro concedido en los términos de éste artículo - podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones - de ésta ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá o-

frezer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga."

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

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través - del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- V. Especificar el nombre y número de registro en la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades - instructoras; y,
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que se apliquen 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 dé 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 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 éste 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 aquélla las re-  
gistre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabaja-  
dores capacitados que corresponda, en los términos de la frac-  
ción IV del artículo 539."

Artículo 153-U. "Cuando implantando un programa de capa-  
citación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por conside-  
rar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño  
de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar docu-  
mentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la en-  
tidad instructora, el exámen de suficiencia que señale la Se-  
cretaría del Trabajo y Previsión Social.

En esté 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 ca-  
pacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría -

del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, - listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

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

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

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

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

gación de capacitación o adiestramiento impuesta en éste Capítulo".

Como se observa, al parecer la obligación está a cargo - exclusivamente de los patronos, y no se establece una obligación paralela para los trabajadores, de capacitarse o adiestrarse y, por tal motivo, de nada sirven los plazos ni las - sanciones que establece la ley, ya que para que la idea de capacitación funcione bien es necesario que también el trabajador ponga de su parte.

c) LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES.

En la fracción XIII del Apartado A del artículo 123 constitucional se plantea como una obligación a cargo de los patronos, pero específicamente con relación a los patronos empresarios.

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o - adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los - cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación".

No siendo así en el artículo 153-A, de la Ley Federal - del trabajo, en el que se declara que:

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

Atendiendo únicamente al esquema del artículo 153-A, el derecho correspondería a todos los trabajadores, incluyendo a todos aquellos que no laboran en empresas, como son los empleados domésticos por ejemplo. Sin embargo, ésta conclusión se contrapone con la clara limitación constitucional la que se refiere únicamente a las empresas la obligación de capacitar a los trabajadores.

Por lo expresado anteriormente, podemos decir que, es de vital importancia que los legisladores tomen en cuenta, que no sólo las empresas tienen la obligación de capacitar a sus trabajadores, sino que cualquier persona que desempeñe una labor percibiendo por ese sólo hecho un salario, tiene derecho a ser capacitada, no solo para que pueda ocupar un puesto más alto, sino para que tenga las armas para alcanzar un nivel de vida más elevado.

Por otro lado, es importante señalar también, que el

trabajador no nada más tenga el derecho, sino la obligación de recibir capacitación, ya que es en beneficio de él mismo, por lo que sería conveniente que la ley estableciera la obligación para ambas partes:

El Patrón: Este al dar capacitación está cumpliendo - con una obligación, pero al mismo tiempo recibe un beneficio, ya que va a mejorar la calidad, rapidez y nivel de su producción ayudando a sus trabajadores a obtener un producto con - mayor calidad y competitividad en el mercado.

El Trabajador: Al recibir la capacitación estaría cumpliendo con una obligación y a su vez obtendría un beneficio ya que va a concluir su trabajo en menor tiempo y con mayor precisión y evitando accidentes por el uso indebido de la maquinaria.

En el artículo 153-H, se indica precisamente, que aquellos trabajadores a quienes se imparta capacitación y adiestramiento están obligados a:

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

II. Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento y cumplir con los pro-

gramas respectivos, y,

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

La ley es omisa, al menos en este capítulo, respecto a las consecuencias que podría producir el incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones previstas en las dos primeras fracciones. Tampoco se precisa dentro del mismo capítulo cual será el efecto de que el trabajador se abstenga de presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Como se establecen las cosas en la Ley Federal del Trabajo, es claro que se deja a los interesados la tarea de precisar en los contratos colectivos de trabajo o en los convenios directamente celebrados con los trabajadores, los términos en que se producirán las responsabilidades mutuas. Estas disposiciones claman, por una relgamentación a cargo de los propios interesados, siendo necesario, que el legislador establezca las obligaciones y derechos de cada una de las partes; ya que de ese modo los patrones y trabajadores estan obligados a cumplir con su parte que les corresponde y en caso de no hacerlo se harán acreedores a una sanción de parte de la autoridad competente.

## d) LA OBLIGACION PATRONAL

La nueva fracción del artículo XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo indica que los patrones tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento EN LOS TERMINOS DEL CAPITULO III-BIS DE ESTE TITULO. Se trata, pues, de una obligación sometida a reglas concretas que presentan diversos matices.<sup>27</sup>

Los aspectos más importantes son los siguientes:

a) Proporcionar a cada trabajador capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

b) Designar a los representantes patronales que deberán integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

c) Participar en la constitución de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, por ramas industriales o actividades.

d) Incluir en los contratos colectivos de trabajo, las cláusulas relativas a su obligación de capacitar y adiestrar.

e) Presentar ante la Secretaría del Trabajo, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o pró-

<sup>27</sup> De Buen Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 1983. Pág. 286.

rroga del contrato colectivo, para su aprobación o modificación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hubieren sido acordados.

f) Celebrar con sus trabajadores, cuando no hubiere contrato colectivo de trabajo, los convenios de capacitación y adiestramiento y presentarlos ante la Secretaría del Trabajo, dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

g) Enviar a la S.T.Y.P.S. para su registro y control, - listas de las constancias que hubieren expedido a sus trabajadores.

Se considera que las obligaciones antes mencionadas, es tan sujetas a una condición y a una modalidad.

La condición consiste en que los trabajadores, por sí o a través de la representación sindical, exijan su cumplimiento. Se trata de una situación análoga a la prevista en el - artículo 387, que obliga a los patrones a celebrar contratos colectivos de trabajo con el sindicato que represente a sus trabajadores. Si los trabajadores no se sindicalizan o el - sindicato no reclama la firma, o reclamándola, no logra obtener el contrato colectivo por cualquier visicitud en el ejercicio del derecho, la obligación patronal se habrá congelado y no se habrá producido incumplimiento alguno de la ley. De

la misma manera, tampoco habrá responsabilidad patronal si, en la misma hipótesis de conducta, los trabajadores no piden o no pueden conseguir el convenio de capacitación.

La modalidad que la ley no expresa con claridad, consiste en que los empresarios solo están obligados a capacitar y adiestrar con respecto a las actividades de la propia empresa. Precisamente el artículo 153-F aclara que la capacitación y el adiestramiento deben de tener por objeto principal el de actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad... y preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

Se tiene la creencia, que la integración de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento está sometida a la previa existencia del convenio. De otra manera no podrían entenderse los fines que le señala el artículo 153-I, esto es, vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten, lo que supone, necesariamente, la existencia de un convenio previo que establezca el sistema.

Para el efecto, a continuación nos referiremos precisamente a estos convenios y así podemos decir que a partir del derecho individual a la capacitación mencionado en el artículo 153-A, la ley remite las condiciones en que deba de pres-

tarse a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, con la particularidad de que, además, deben de ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para la mejor comprensión de los convenio, a continuación se efectuará un desglosamiento del mismo conforme a la teoría del acto jurídico laboral.

a) Elementos Esenciales.

a) 1.- SUJETOS: Puede haber dos versiones desde el punto de vista de los trabajadores, si bien desde el lado patronal siempre existirá una persona física o una persona jurídica colectiva, por lo menos.

Los trabajadores podrán actuar a través de la representación sindical en cuyo caso el sujeto será un sindicato de trabajadores. De no haber contrato colectivo de trabajo, el sujeto laboral será la coalición.

Es factible que en una misma empresa deban de celebrarse diversos convenios de capacitación o adiestramiento, en los casos en que pueden coexistir diversos contratos colectivos de trabajo. A su vez, será preciso celebrar convenios especiales con los sindicatos o las coaliciones de los empleados de confianza, si estos quedaron expresamente excluí-

dos de las disposiciones de los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 184, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

Para acreditar la existencia de la coalición de trabajadores, será preciso que se lleve a cabo una asamblea, previa convocatoria que al efecto se expida por algunos trabajadores, y a la que deberán concurrir, por lo menos, la mayoría de los que estén legitimados para participar en ella.

a) 2.- OBJETO POSIBLE: El objeto de los convenios será evidentemente acordar lo necesario para implementar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

b) Presupuesto de Válidez.

b) 1.- LA CAPACITACION: No existe una regla especial - respecto de estos convenios.

b) 2.- EL LIBRE ALBEDRIO: Con esta expresión se ha que rido dar a entender, que no se han producido vicios del con-

sentimiento. Se trata de una forma positiva de identificar a este presupuesto, para superar la forma negativa tradicional en que suele presentarse.

b) 3.- LA LICITUD EN EL OBJETO: Está determinada por la propia finalidad que la ley le atribuye. El ser un acto debido integra, dentro de lo lícito, su objeto esencial.

b) 4.- LA FORMA: La ley no es tan precisa como debiera serlo sobre este particular. No existe, una norma paralela al artículo 390 que ordena celebrar los contratos colectivos de trabajo, por escrito, bajo pena de nulidad. Sin embargo, si estos convenios forman parte de los contratos colectivos, sin duda alguna que les tocaría la misma forma escrita.

No puede llegarse a la misma conclusión respecto de los convenios celebrados directamente con los trabajadores. El artículo 153-D, establece lo siguiente:

"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 su

jetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".

Pasa por alto el requisito de la forma escrita para el contrato colectivo. Podría concluirse ilícitamente en la posibilidad de presentar convenios mediante comparecencia de las partes ante la autoridad, grabados, filmados o reproducidos en cualquier otra forma permanente. Obviamente el legislador supuso que el contrato tenía que ser celebrado en forma escrita.

c) Requisitos de Eficacia.

La eficacia de los actos jurídicos se hace depender de condiciones o plazos pactados por las partes. La ley nada dice respecto de que los convenios de capacitación y adiestramiento puedan quedar sometidos a dichas modalidades. Por el contrario, se indica que los planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas (art. 153-Q). Sin embargo, se cree que nada impide que en los convenios se establezcan condiciones o plazos; ya sea porque se fije una duración máxima de cuatro años al período durante el cual deberá capacitarse a todo el personal; o bien, porque vincula a los convenios a la revisión de los contratos colectivos de trabajo.

De esta manera, podría convenirse que la vigencia misma del convenio se estipulará en razón de un plazo o a una condición suspensiva, por lo cual no hay inconveniente, siempre y cuando se invoque una causa evidente, por ejemplo: el establecimiento de los locales adecuados o la contratación de los instructores: la compra de los equipos especiales o la construcción de nuevas instalaciones. Es obvio que la capacitación y el adiestramiento están sometidos a múltiples contingencias. Ej: la inscripción misma de los trabajadores en los cursos, etc.

Un problema de mayor importancia pero que se relaciona con el antes mencionado, deriva de la posibilidad de que la Secretaría del Trabajo ejerza su derecho a la crítica y rechace el convenio o lo modifique.

La posibilidad del rechazo total por parte de la Secretaría del Trabajo constituye la realización de una condición resolutoria igual, *CONDITIO IURIS*. Estas condiciones suelen expresar el grado de intervencionismo del Estado. El convenio quedaría sin efecto y además retroactivamente.

Las modificaciones constituirán un acto administrativo que atribuirá al convenio una naturaleza mixta: se habrá dado cabida a un tercer elemento subjetivo de posición preeminente, el Estado, que en ejercicio de sus facultades dictará

las reformas que estime adecuadas. Es evidente, sin embargo, que dicha conducta estatal no podrá ser caprichosa. No se trata de una facultad discrecional del Gobierno sino de una decisión que tendrá que fundarse y motivarse debidamente. Es claro que la motivación requerirá de estudios llevados a fondo que den a conocer el estado de la empresa y las necesidades de los trabajadores. Nada se dice sobre el particular - en la ley ni en el Reglamento de la S.T.Y.P.S. que en su artículo 9º, menciona las facultades de su Dirección de Capacitación y Adiestramiento le atribuye un poder que al parecer es ilimitado: APROBAR, MODIFICAR O RECHAZAR, SEGUN EL CASO, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO QUE LOS PATRONES PRESTEN.

- e) EL OBJETO DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO -  
CONDICIONES LEGALES DE LOS PLANES Y PROGRAMAS, INSTRUCTORES, HORARIOS Y LUGARES.

En el artículo 153-F se precisan los objetos de la capacitación y el adiestramiento. Que son:

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;

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.<sup>28</sup>

Haciendo una breve explicación de cada uno de los incisos anteriores podemos decir que:

Respecto al número I, se entiende que al actualizar los conocimientos del trabajador, este hará a su vez un mejor uso de la maquinaria, evitando provocar un accidente o desperfecto en la misma.

En el número II, se quiere preparar al trabajador para que pueda ocupar nuevos puestos que lo lleven a prosperar dentro de su empresa, y creando incentivos en él para el mejor desempeño de sus actividades.

Como lo indica el número III, es muy importante prevenir los riesgos de trabajo, ya que al evitarlos, tanto las empresas como el trabajador obtienen beneficios; el primero ahorrando el costo que le ocasionaría la hospitalización y curaciones de su empleado, y el segundo se beneficia prote-

giendo su salud, ya que es lo más importante para el mejor desempeño de su trabajo.

El objetivo fundamental de todo el sistema, es el incremento de la productividad, tanto para lograr la creación de mayor número de satisfactores para nuestras crecientes necesidades demográficas: productividad cuantitativa, como para competir en los mercados internacionales, tanto capitalistas como socialistas, mucho más exigentes con la calidad de los productos: productividad cualitativa. La productividad se entiende entonces, como un concepto plurivalente: beneficio económico para el trabajador, para el patrón y para la economía nacional.

#### Condiciones Legales de los Planes y Programas.

Los requisitos que se fijan en el artículo 153-Q son los siguientes:

- 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 sean 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 - instructoras.

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

Es conveniente analizar separadamente todas y cada una de estas condiciones, a decir:

a) DURACION: Se ha discutido acerca del alcance de la disposición contenida en la fracción I, la cual establece un límite en la vigencia de los convenios o se refiere solamente al ciclo de capacitación en cada empresa.

Se cree que el período de cuatro años se refiere, 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 períodos, comprendiendo, cada uno de los puestos y categorías diferentes.

Aquí se plantean dos situaciones importantes, que son:

Que se antepone, 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 suceder que los nuevos trabajadores ingresen después de que su categoría haya sido ya capacitada. Entonces el trabajador de reciente ingreso tendrá que esperar, en última instancia, a - que se abra un nuevo ciclo.

No parece que el término de cuatro años atienda a la vigencia y que constituye un plazo obligatorio de espera para la modificación de los planes y programas. Esto rompería - con el efecto natural de su vinculación a los contratos colectivos de trabajo, y en su revisión la cual se efectúa cada dos años será el momento para introducir los planes y programas o para modificarlos.

b) EXTENSION HUMANA. La disposición es clara al respecto, en virtud de que la capacitación debe extenderse a todos los niveles y puestos existentes en la empresa. ¿Es obligatorio capacitar a los representantes del patrón?

Si se atiende a la concepción bilateral del derecho, resulta evidente que los representantes del patrón, por serlo, están ubicados en el extremo obligacional y en el de los de-

rechos. Así lo señala en su Recomendación 117 la O.I.T. la cual limita la capacitación hasta el nivel de capataz. Hay en nuestro derecho otro antecedente; pese a que el artículo 123 constitucional, en su Apartado A, plantea en la fracción IX el derecho de los trabajadores, sin excepción, a participar en las utilidades, el legislador excluyó ese derecho a los representantes del patrón (Art. 127-I). Por ello no es necesario capacitar a esos representantes (directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento).

c) ETAPAS. La definición de las etapas en que deberá efectuarse la capacitación es uno de los problemas de logística más agudos. Deberán reconocerse varios factores que ubican 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 idóneos, etc., todo lo cual representa la implementación de rutas críticas, administración por objetivos y además técnicas indispensables en la empresa moderna.

d) PROCEDIMIENTOS DE SELECCION PARA FIJAR EL ORDEN DE CAPACITACION.

La solución de este problema, de haberse resuelto previamente el de la fijación de las etapas, no parece difícil. Lo importante es fijar la atención en que se trata de un orden de preferencia y no de un sistema de exclusión. En la hipótesis de que todos los trabajadores se quieren capacitar, no será lícito excluir a algunos por no pasar, un exámen previo de conocimientos ó de aptitudes. Estos serán válidos para determinadas capacitaciones pero no para impedir el derecho general a ser capacitado.

e) REGISTRO DE LOS INSTRUCTORES.

Este régistro será necesario sólo en los casos en que se utilicen instructores externos. Si se recurre solamente a los instructores internos el registro no será necesario.

f) OTROS REQUISITOS.

La S.T.y P.S. tiene encomendada una tarea de prepara-ción de manuales de organización, de procedimientos y de servicio al público que registrarán sus actividades, pero que al mismo tiempo habrán de servir de orientación en la formulación de los planes y programas de las empresas.

INSTRUCTORES, HORARIOS Y LUGARES.

A continuación revisaremos por separado cada uno de es-

tos problemas:

a) INSTRUCTORES. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 153-B los instructores pueden ser los propios trabajadores de la empresa; profesores especialmente contratados o instituciones, escuelas u organismos especializados. Se admite también la posibilidad de que se efectúe la instrucción mediante sistemas generales establecidos y registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En el artículo 153-C se precisa que las instituciones o escuelas que deban impartir capacitación y adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas por la propia Secretaría.

b) HORARIOS. En el artículo 153-E se indica que lo que nosotros hemos denominado adiestramiento debe efectuarse durante las horas de la jornada de trabajo. Se acepta, como excepción, que los trabajadores y el patrón convengan que se imparta de otra manera, atendiendo a la naturaleza de los servicios. La capacitación entendida como vía de acceso a una actividad distinta a la habitual de acuerdo al mismo precepto, deberá llevarse a cabo fuera del horario normal de trabajo.

El adiestramiento es compatible con el desempeño de la

labor ordinaria. Puede pensarse en la designación de instructores que tendrán a su cargo, bajo ciertas normas generales, vigilar el trabajo individual, de tal manera que les permita aconsejar a los operarios explicándoles cual es la manera idónea de efectuar su trabajo en menor tiempo y con mayor rendimiento.

La capacitación, por el contrario, atiende menos a la productividad que al impulso del trabajador por obtener condiciones económicas y de vida más convenientes. Es lógico que no se haga con sacrificio patronal del tiempo de trabajo.

c) LUGARES. En el artículo 153-B se indica que la capacitación puede ser proporcionada dentro o fuera de la empresa. Esta disposición es bastante clara y precisa.

Es necesario, que la capacitación se proporcione al personal en los lugares adecuados para ello. Pudiendo ser dentro o fuera de la empresa pero siempre y cuando dicho lugar sea el apropiado para llevar a cabo la capacitación de la mejor manera.

f) EL CONTRATO DE TRABAJO PARA CAPACITACION.

Uno de los aspectos que más nos preocupa, estriba en la referencia, contenida en el artículo 153-G, a la contratación de trabajadores para capacitarse. Se entiende, PRIM-

FACIE, que se trata de un contrato de trabajo ordinario para un puesto determinado respecto del cual el trabajador carece de los conocimientos necesarios, por lo que se conviene en - capacitarlo. La ley se preocupa de precisar que, en tanto - quede capacitado el trabajador percibirá el salario general y no el profesional o convencional, si existiese contrato co lectivo de trabajo que corresponda a la categoría que aspire. Nada dice, en cambio, al respecto de las consecuencias derivadas de que el trabajador no se capacite a pesar de que tome los cursos correspondientes.<sup>29</sup>

Si se parte del supuesto de que se establezca un programa adecuado de capacitación, es obvio que el trabajador debe rá cumplir formalmente con dicho programa. Además, deberá - presentar y aprobar los exámenes de evaluación previstos.

Si el resultado de las pruebas es negativo para el trabajador, de manera que se haga evidente que no es apto para el trabajo contratado, habrá de aplicarse lo dispuesto en el artículo 53 de su fracción IV, que dice:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la presta ción del trabajo;

<sup>29</sup> De Buen Nestor, Derecho del Trabajador, Pág. 297.

Uno de los problemas patronales más frecuentes, es el término de prueba que la ley establece. En última instancia sólo funciona una causa especial de rescisión fundada en el hecho de que el trabajador o el sindicato que lo hubiera recomendado engañen al patrón respecto de los antecedentes o aptitudes del trabajador, según se dispone en la fracción I del artículo 47.

Existen actividades para las que un término de treinta días resulta insuficiente como medida de la capacidad y aptitud de los trabajadores.

En beneficio de los patrones, las reglas de capacitación y adiestramiento y en particular lo dispuesto en los artículos (153-G, 153-H, 53-IV) abren la posibilidad de ampliar los términos de prueba. Para lo que sólo bastará el establecimiento de un programa adecuado de larga duración y con reiteradas evaluaciones, para que los patrones tengan a su alcance una prueba prolongada. El riesgo, sin embargo, se encontrará en la precaria condición en que quedará el principio de estabilidad en el empleo. Todo estará en función del grado de dependencia que se tenga con respecto al padrón de la organización sindical y de la habilidad de los programadores, así como de la tendencia que guarden quienes tengan a su cargo la calificación de los exámenes.

Si el trabajador, pese a la capacitación que recibe, - fracasa, resulta difícil imponerle al patrón su contratación definitiva. No obstante se podrían buscar soluciones intermedias como la de permitir al trabajador conservar un empleo adecuado a su capacidad, si existe dentro de la empresa un - puesto compatible.

#### Los Aspirantes a Trabajadores.

Exclusivamente en los casos en que el convenio de capacitación y adiestramiento formen parte de un contrato colectivo de trabajo, lo que supone la intervención y vigilancia sindicales, en el artículo 153-M, establece en su segundo párrafo que, se permite consignar en los contratos colectivos de trabajo, EL PROCEDIMIENTO CONFORME EL CUAL EL PATRON CAPACITARA Y ADIESTRARA A QUIENES PRETENDAN INGRESAR A LABORAR - EN LA EMPRESA, TOMANDO EN CUENTA, EN SU CASO, LA CLAUSULA DE ADMISION.30

Conforme a lo previsto en el artículo 153-E la capacitación y el adiestramiento deben de impartirse, preferentemente, durante las horas destinadas al trabajo. En consecuencia los aspirantes a trabajadores, podrán adquirir sus con o g i m e n t o s dur a n t e l o s h o r a s d e j o r n a d a s y e n e l l u g a r d e t r a b a j o.

Es evidente que lo dispuesto en el artículo 153-M puede conducir al establecimiento de escuelas empresariales de capacitación, a las que acuden los aspirantes a trabajadores propuestos por los sindicatos en ejercicio de las cláusulas de exclusión. En cierta forma esa es la hipótesis que contempla desde hace varios años el contrato colectivo de trabajo vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social - quien consigna el establecimiento de una Bolsa de Trabajo, a la que los candidatos acuden, siendo sometidos a cursos de preparación para los empleos que intentan obtener. El Instituto cubre al Sindicato los subsidios pertinentes para pagar el costo de su capacitación.

La presencia de los aspirantes en el lugar de trabajo y durante la jornada, presenta un sin número de conflictos, - mismos que a continuación mencionamos:

a) Calificación de aspirantes a quienes, en realidad, sean trabajadores no calificados, con las consecuencias inherentes, tales como que no se les cubra salario mínimo, ni se les inscriba en el régimen del Seguro Social.

b) Suponiendo que se trate efectivamente de aspirantes, la ley no les atribuye remuneración alguna, no obstante que por capacitarse en el lugar y durante la jornada de trabajo su actividad puede ser aprovechada por el patrón.

c) La Ley del Seguro Social de 1973 suprimió la protección a los aprendices, a partir de la desaparición de esa figura en la Ley Federal del Trabajo de 1970. En la actualidad, los aspirantes estarían desprotegidos respecto de los riesgos de la empresa. Y habrá la necesidad de revivir la teoría de la responsabilidad objetiva o del riesgo creado - que tan poca eficacia demostró tener, para protegerlos de alguna manera.

d) Al ser simplemente aspirantes y no trabajadores, los beneficios de la ley no les serán aplicados y podrán ser, además, sepárados en el momento en que el patrón así lo decida; así sea con la anuencia previa y convencional del sindicato titular, sin responsabilidad alguna.

g) LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La exposición de Motivos que acompañó al decreto que re forma y adiciona la Ley Federal del Trabajo señala que dispone "la existencia de una estructura vertical que parte de las COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO de cada empresa o establecimiento y concluye, en el último nivel, con la presencia de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación será

Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En el nivel empresarial las comisiones serán bipartitas. Sin embargo, corresponderá a las autoridades laborales el cuidar que se integren y funcionen oportuna y normalmente debiendo vigilar además el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

La ley ordena la constitución, en cada empresa, de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. Se integrarán con el mismo número de representantes de los trabajadores y del empresario, los que tendrán a su cargo las siguientes funciones:

A) Vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implantan para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

B) Sugerirán las medidas tendientes a perfeccionar el sistema y los procedimientos.

C) Determinarán las necesidades de los trabajadores y de la empresa, a efecto de que la capacitación y el adiestramiento sean más eficaces.

Las empresas deberán informar al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento respecto de la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionario de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. También en el Reglamento del S.N.E.C.A. se dice que su Dirección de Capacitación y Adiestramiento debe de cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de dichas comisiones.

Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Como entidades intermedias entre las comisiones empresariales y el S.N.E.C.A., la ley prevé la elaboración de comités nacionales de capacitación y adiestramiento por ramas industriales o actividades. En ellos participarán los patronos, sindicatos y trabajadores libres. Su constitución será promovida mediante convocatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que dictará las normas conducentes a la designación de sus miembros y a su organización y funcionamiento.

Los comités nacionales tendrán el carácter de órganos auxiliares del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Las funciones de los comités serán las siguientes:

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 sistema 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 los conocimientos o habilida-

des de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Por lo consiguiente estos organismos habrán de formar - un instrumento de alimentación de información que el S.N.E. C.A. deberá de asimilar con el objeto de que se dispongan, - por los organismos competentes, las medidas legislativas y - administrativas idóneas para el perfeccionamiento de la formación profesional de los trabajadores.

Es importante advertir que la ley prevé la intervención de las autoridades estatales en los comités nacionales, particularmente en aquellos casos en que las actividades de las empresas o establecimientos que los integran sean, en aspectos distintos de la capacitación y el adiestramiento, de competencia local.

Con finalidad parecida se regula la integración y funcionamiento de un organismo estatal que llevará el nombre de Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento mediante el cual cada Entidad Federativa coadyuvará, con los fines de la capacitación y adiestramiento, con las Dependencias del Ejecutivo Federal. Estos consejos estatales se formarán por el Gobernador de la Entidad Federativa, quien lo -

presidirá; con los respectivos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; - tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres delegados de las organizaciones patronales de la entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo - fungirá como Secretario del Consejo.

h) SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En lo más alto de la estructura orgánica de la capacitación y el adiestramiento, se encuentra ubicado el Servicio - Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Sus funciones primordiales son dos, por cuanto tiene a su cargo de una parte el empleo y de la otra la capacitación y el adiestramiento.

La estructura y funcionamiento orgánicos del S.N.E.C.A. aparecen consignados en todo un capítulo de la ley, el - - cual lleva por nombre "Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento" y corresponde al capítulo IV - del Título Once, denominado AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES y en el Reglamento del Servicio Nacional de - Empleo, Capacitación y Adiestramiento expedido el 2 de -

junio de 1978 que fué publicado en el Diario Oficial de la -  
Federación el 5 de junio del mismo año.

El S.N.E.C.A. tiene el carácter de organismo desconcen-  
trado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión -  
Social. Sus funciones más importantes son: la promoción de  
empleos, la colocación de los trabajadores, la capacitación  
y el adiestramiento de los trabajadores y el registro de -  
constancias laborales.

Con respecto a la capacitación y el adiestramiento el -  
S.N.E.C.A. debe: 31

I. Cuidar de la oportuna constitución y el funciona- -  
miento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestra-  
miento;

II. Estudiar, y en su caso, sugerir la expedición de -  
convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación  
y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o activida-  
des en que lo estime conveniente; así como la fijación de -  
las bases relativas a la integración y funcionamiento de di-  
chos comités;

III. Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con

cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

IV. Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas 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.

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

VI. Estudiar y seguir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;

VII. Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III-Bis del Título Cuarto;

VIII. Establecer en coordinación con la Secretaría de Edu

cación Pública para implantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

IX. En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

El S.N.E.C.A. debe ser asesorado por el Consejo Consultivo integrado con representantes del Sector Público (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, e Instituto Mexicano del Seguro Social y con representantes de las organizaciones obreras y patronales designadas conforme a bases expedidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Será Presidente del Consejo Consultivo el Secretario del Trabajo y Previsión Social y fungirá como Secretario el Funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría.

#### Instituciones o Escuelas de Capacitación:

La ley acepta que la capacitación y el adiestramiento sean impartidos por instituciones o escuelas. Las que registrarán e inscribirán a su personal docente en la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social, y para ello deberán satisfacer los siguientes requisitos (Art. 153-C).

I.- Comprobar que los capacitores están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que son lo bastante diestros en los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretenden impartir dicha capacitación o adiestramiento; 32 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 3° constitucional (Art. 153-P).

#### Constancias de Habilidades Laborales.

Uno de los fines más buscados por la capacitación y el adiestramiento es otorgar a los trabajadores que hayan sido aprobados en los programas respectivos, la constancia correspondiente. Estas surtirán plenos efectos para fines de as-

32 Respecto a este 2° punto, es importante destacar, que la persona que imparta los cursos de capacitación, sea lo más apta posible, ya que de ello depende, el mejor desarrollo del empleado, en las tareas que se le impongan en un futuro.

censo, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o el adiestramiento.

Los certificados deberán ser expedidos por la entidad - instructora (empresa o instituto o escuela autorizados) y autentificados por la respectiva Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la propia empresa, que le hará llegar al S.N.E.C.A. a través del correspondiente Comité Nacional o, a falta de este, por medio de las autoridades del trabajo. El S.N.E.C.A. procederá a su registro o la tendrá en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados.

Los trabajadores que acrediten por medio de documentos o mediante el exámen a que se refiere el artículo 153-U, que son capaces sin necesidad de haber tomado los cursos, tienen también derecho a la constancia de habilidades laborales que expedirá la entidad instructora correspondiente.

Por lo tanto, la necesaria coordinación con los organismos educativos estatales, los descentralizados y las escuelas particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, las personas que hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, tendrán igualmente derecho a ser inscritos en los Registros de Constancias de habilidades laborales del S.N.E.C.A. (Art. 539-IV,a) cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de

Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Debemos aclarar que salvo que se trate de constancias - expedidas por la propia empresa, el valor de estas certificaciones es relativo. Nada impedirá que un trabajador certificado con título expedido por una Universidad o Instituto Tecnológico reconocidos, pueda ser separado de su puesto con fundamento en lo estipulado en el artículo 539-IV, si en la práctica no demuestra tener la aptitud y habilidad necesarias.

- i) MINUTA PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LO RELATIVO A CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (DIARIO DE DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS) DE FECHA 13 DE DICIEMBRE DE 1983.

Durante los años que siguieron al establecimiento del sistema de capacitación y adiestramiento adoptados por la ley, se observó que aún quedaban algunas zonas oscuras y para el año de 1983, el Sr. Presidente Miguel de la Madrid Hurtado, envió al Congreso de la unión, un Proyecto de Ley en el que se reformaron los artículos 153-K primer párrafo; 153-P fracción II; 153-Q fracción IV; etc. mismos que a continuación detallaremos.

Minuta Proyecto de Decreto que Reforma y Adiciona la -

Ley Federal del Trabajo.

"Artículo Primero: Se reforman los artículos 153-K, - primer párrafo; 153-P fracción II; 153-Q, fracción VI; 153-T; 153-U, primer párrafo, y 153-V, segundo párrafo del capítulo III-Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

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

I a VI.

Artículo 153-P.

I.

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 pretenden impartir dicha capacitación o adiestramiento, y

III.

Artículo 153-Q.

I a V

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.

Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de éste 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 Comite Nacional o, a falta de este, 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 o presentar y aprobar, ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-V. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Artículo Segundo. Se reforman los artículos 538, 539, primer párrafo, 539-C, 539-D y 539-E del Capítulo IV del Título Once de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 538. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

- I.
- II.
- III.
- IV.

Artículo 539-A. Para el cumplimiento de sus funciones

en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales, serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será precedido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría; y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo.

Artículo 539-B. Cuando se trate de empresas o estable-

cimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 539-C. Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529.

Artículo 539-D. El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de ésta Ley, - por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por los - órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539, en ambos casos.

Artículo 539-E. Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control

y para que este en posibilidad de coordinar las acciones en ésta materia.

TRANSITORIO.

Unico. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Salón de Sesiones de la Honorable Cámara de Senadores.  
México, D.F., 9 de Diciembre de 1983.33

- j) PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE FECHA 20 DE DICIEMBRE DE 1983 (DIARIO DE DEBATES DE LA CAMARA DE DIPUTADOS).

En lo que concierne al artículo 2º de la iniciativa presidencial en el que se propone la reforma de los artículos - 153-Q, fracción VI; 153-T; 153-U, primer párrafo y 153-V, segundo párrafo, contenido en el Capítulo III-bis del Título - Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, resulta conveniente a juicio de esta Comisión, la señalada reforma para dinamizar el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Ante la duplicidad de atribuciones señalada, la iniciativa del Ejecutivo Federal propone la desaparición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento,

organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que ésta ejercite directamente las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Para ello, con la reforma que se propone, desaparece la mención en todos los artículos a que se refiere la iniciativa de la Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y en su lugar se menciona a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como sujeto de las atribuciones impuestas en esos preceptos.

En el capítulo denominado "La política económica general" del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, se incluyen la capacitación y la productividad como objetivos enlazados en el propósito general de utilización óptima de los recursos económicos en la búsqueda de soluciones contra la pobreza, la desigualdad, la insuficiencia de ahorro interno y la falta de competitividad en los mercados externos y en el artículo 15 del derecho aprobatorio del plan citado, se asigna a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la función de coordinar el programa de mediano plazo denominado 'Productividad y Capacitación', entre cuyos objetivos principales se cuentan: Promover la capacitación de los trabajadores y el cumplimiento de las normas legales relativas a esa materia;

supervisar el cumplimiento por parte de los patrones de la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores; y contribuir en forma directa a la superación de los trabajadores en el trabajo para elevar sus niveles de calificación, disminuir los riesgos de trabajo, aumentar su bienestar y elevar su productividad.

"Artículo Primero. Se reforman los artículos 153-K, primer párrafo; 153-P, fracción II; 153-Q, fracción IV; 153-T; 153-U, primer párrafo, del capítulo III-Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo. Mismos que fueron detallados en el inciso anterior.

Artículo Segundo. Se reforman los artículos 538, 539, primer párrafo; 539-C; 539-D y 539-E del Capítulo IV del Título Once de la Ley Federal del Trabajo. Mismos que fueron detallados en el inciso anterior.

#### TESTIMONIO.

Unico. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México, D.F., a 19 de Diciembre de 1983.<sup>34</sup>

34 Cámara de Diputados del Congreso de la Unión LII Legislatura. Diciembre 21, 1983.

Es importante pensar, que una Ley, siempre debe estar -  
sujeta a reformas y cambios ya que con el tiempo estas se -  
vuelven obsoletas, y este es el caso de la Reglamentación -  
que existe en cuanto a capacitación se refiere.

Con el avance Tecnológico y el adelanto de la Industria  
es necesario reformar constantemente todo lo referente a ca-  
pacitación y adiestramiento, es por ello que he estimado con-  
veniente, incluir en este trabajo todas y cada una de las re-  
formas que en esta materia se han venido dando a través de -  
los años, pensando siempre que cada una de las reformas es -  
mejor en contenido que la anterior.

k) REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1984.

En los últimos años, la Ley Federal del Trabajo en lo -  
referente a la capacitación y adiestramiento, ha sufrido una  
serie de reformas las cuales son de suma importancia para la  
mejor capacitación de los trabajadores dentro del territorio  
nacional, y que a continuación enumeramos.

El viernes 10 de Agosto de 1984, se reformó dicha ley -  
en los siguientes puntos.

Mediante Oficio N° 01009 de fecha 2 de Agosto de 1984,

que establece los criterios y formatos para el registro de -  
Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 153-B; 538 y 539, fracción III, inciso f, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - estudiar y sugerir el establecimiento de Sistemas Generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el Artículo 153-B y se registren ante ésta Secretaría.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, mediante oficio número 01.4547 publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 22 de agosto de 1980, se emitieron criterios - en materia de la definición, establecimiento y registro de - Sistemas Generales, con el objeto de unificar el uso de los conocimientos y los trámites administrativos que efectuaba - la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Dicho organismo, con el tiempo se fue dando cuenta de - que el uso reiterado de los criterios emitidos en esta materia y las opiniones vertidas por los factores de la producción en el Foro de Consulta Popular para la Planeación Demo-

crática de Capacitación y Productividad, considerados en el Plan Nacional de Desarrollo, manifiestan que la Capacitación de la mano de obra ha sido en ciertos aspectos inadecuados, reflejando fundamentalmente, la desvinculación que hay entre las oportunidades de la capacitación y los requerimientos de la mano de obra calificada, así como los desequilibrios existentes entre la oferta y la demanda de mano de obra calificada, atribuidos a la falta de un marco de referencia para la instrumentación de acciones de capacitación de Instituciones Públicas y Privadas, dando lugar a la dispersión y superposición de esfuerzos en ésta materia.

En los términos del artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus unidades administrativas, como consecuencia de las reformas a dicha Ley, según Decreto de fecha 23 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 del mismo mes y año, habiéndose encomendado a esa unidad a su cargo la materia de capacitación y adiestramiento de acuerdo con lo establecido en el Artículo 16 del reglamento Interior.

Criterios que dejan sin efecto a los anteriormente citados:

1. Se entendera por:

**Sistema General.** AL CONJUNTO DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE CADA RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONOMICA Y CUYA FINALIDAD ES SATISFACER LAS NECESIDADES QUE EN LA MATERIA PRESENTEN LA TOTALIDAD DE LAS EMPRESAS QUE LA INTEGRAN.

**Plan de Capacitación y Adiestramiento,** AL CONJUNTO DE - ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO REFERIDAS A LAS AREAS OCUPACIONALES QUE INTEGRAN A UNA EMPRESA DETERMINADA Y QUE AGRUPADAS CONFORMAN UN SISTEMA GENERAL POR RAMA INDUSTRIAL O ACTIVIDAD ECONOMICA.

**Programa General,** A LA UNIDAD FORMAL Y EXPLICITA DE - CARACTER TERMINAL QUE FORMA PARTE DE UN SISTEMA GENERAL QUE RESPONDE A UN DETERMINADO PUESTO DE TRABAJO INTEGRADO POR - UNO O MAS MODULOS Y AL CUAL SE PUEDEN ADHERIR LAS EMPRESAS.

**Módulo,** A LA UNIDAD AUTOSUFICIENTE DE CONOCIMIENTOS - QUE TIENE LA PROPIEDAD DE INTEGRARSE CON OTROS PARA CONFORMAR UN PROGRAMA GENERAL.<sup>35</sup>

El Plan de Capacitación y Adiestramiento por Area Ocupa

35 Secretaría de Gobernación, Diario Oficial de Fecha 10 de Agosto de 1984. Pág. 15

cional estará integrada por el conjunto de Programas generales, estos tendrán una estructura modular formada por uno o más módulos de conocimientos teóricos o prácticos autosuficientes que pueden integrarse entre sí para formar el Programa General, el cual responderá a la adquisición, complementación o actualización de las habilidades, destrezas y conocimientos relativos a un puesto de trabajo que permita lograr una capacitación íntegra en el trabajo y que responde a un Sistema General.

II. 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 integrado por los planes de capacitación y adiestramiento por áreas ocupacionales.

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

III. La adhesión a los sistemas generales será a través de los programas generales, los cuales para su 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 estructura do en función del análisis del mismo.

b) Los programas generales serán de carácter terminal por lo cual el contenido de éstos 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 trabajo.

d) Cada módulo debe suministrar, información tecnológica de cada una de las actividades derivadas del puesto de - trabajo y enfatizar en la práctica de sus operaciones básic-

cas 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 inserte el puesto de trabajo a que está destinado el Programa General correspondiente al Sistema General.

IV. Para solicitar el establecimiento y registro de los programas generales, se empleará la Forma DC-3C de Registro del Programa de Capacitación y Adiestramiento, misma que debe ser anexada en el Criterio Relativo al Registro de Agentes Capacitadores.

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

a) Deberá ser llenada por triplicado, llevando como anexos el análisis del puesto de trabajo al cual esté dirigido el Programa General, así como el desarrollo de los temas contenidos, en cada uno de los módulos que lo integran, cuyo establecimiento y registro se solicite.

b) Se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Pre-

visión Social, a través, de la Dirección de Capacitación y -  
Adiestramiento, de la Dirección General a su cargo.

VI. Los Agentes Capacitadores que sean titulares de -  
los Programas Generales registrados en la Secretaría del Tra-  
bajo y Previsión Social, podrán transferirle a otros la fa-  
cultad de implantarlos siempre y cuando:

1.- La Dirección de Capacitación y Adiestramiento haya  
aprobado el convenio en que se pacta dicha transferencia.

2.- Se respeten el contenido temático y los mecanismos  
de operación e instrucción formulados por el Agente Capaci-  
tador Titular del Programa General que sea objeto de la trans-  
ferencia.

3.- La Transferencia se haga en favor de un Agente Ca-  
pacitador debidamente autorizado y registrado para implantar  
capacitación y adiestramiento en relación con el puesto de -  
trabajo al cual esté dirigido el Programa General transferi-  
do.

VII. La operación de cada programa general dará lugar  
a la expedición de Constancias de Habilidades laborales, - -  
(153-Y y 153-V de la Ley Federal del Trabajo).

VIII. Los sistemas generales así como los Programas Generales que lo integran, establecidos y registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de las Unidades Administrativas de la misma, estarán sujetos a revisiones periódicas con el fin de ser actualizados o complementados dependiendo de los cambios tecnológicos y las variaciones de los puestos correspondientes.

Oficio número 01006 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la presentación y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, los cuales dejan sin efecto a los anteriormente señalados.

I.- En la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de que trata el Capítulo III-Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo se entenderá por:

1.- 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 nece-

sidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.

#### 2.- 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 misma rama o actividad económica.

#### 3.- PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO POR EMPRESA.

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 sa tisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de las áreas ocupacionales.

#### 4.- PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

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.

5.- CURSO.

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

6.- PROGRAMA.

Presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo.

7.- PROGRAMA GENERAL.

Unidad formal y explícita de carácter terminal 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.

8.- PROGRAMA ESPECIFICO.

Aquél que responde a un puesto de trabajo y se elabora - en el interior de la empresa, que satisface a las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartida con recurso

sos propios y/o externos.

9.- EVENTOS.

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

10. 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 dentro de la misma y su estructura organizacional.

11. OCUPACION.

Conjunto de puestos con características comunes e interrelacionales funcionalmente entre sí.

12. PUESTO DE TRABAJO.

Operaciones, actividades y tareas que realiza un indivduo, propias de una determinada unidad de trabajo.

II.- Para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante ésta Secretaría, se empleará la Forma DC-2 impresa.

III.- El manejo de la Forma DC-2 se ajustará a los siguientes lineamientos:

1.- Se llenará por triplicado, y se presentará ante la Dirección a su cargo directamente, o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

2.- En el caso de empresas con diversos establecimientos; varios de ellos podrán agruparse en un solo plan, siempre y cuando los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares y en el caso de estar sujetos al régimen de contratación colectiva, se efectúen los ajustes necesarios en los contratos correspondientes.

3.- El plan de capacitación y adiestramiento debe incluir a todos los trabajadores de la empresa.

IV.- Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siguiendo los requisitos abajo enumerados.

1.- Que el programa de capacitación y adiestramiento en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, con tengan además, eventos directamente destinados al logro de -

las finalidades que señala el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo a través del perfeccionamiento, actualizando y mejorando las habilidades, conocimientos y actitudes típicas del puesto de trabajo que se trate.

2.- Que el nivel educativo de alfabetización, el de primaria intensiva para adultos o el de secundaria abierta, no abarquen para cada trabajador, más de seis meses el primero de ellos, ni más de dieciocho cada uno de los dos restantes, ni representen más del 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calculado en función de las horas hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

3.- Que las fases del programa de capacitación y adiestramiento consistentes en alfabetización, primaria intensiva para adultos, o secundaria abierta se impartan conforme a lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Que, en relación con los niveles de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, dependiendo del caso, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, ejerza las funciones que le señalan los Artículos 153-I, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

Esa Dirección a su cargo, deberá establecer la coordinación necesaria con las autoridades competentes de la Secretaría de Educación Pública para la aplicación de éste criterio y el debido cumplimiento de las cláusulas segunda, tercera y cuarta del convenio que esta Secretaría y la de Educación Pública celebraron el 7 de julio de 1980 y para la adecuada supervisión del cumplimiento de los planes y programas que - incluyan cursos de alfabetización de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, solicitará a la Secretaría de Educación Pública un informe trimestral que detalle todas las acreditaciones y certificaciones expedidas en dicho período.

V.- Los patrones y los trabajadores podrán incluir en - los planes y programas de capacitación y adiestramiento en - su centro de trabajo y eventos que impartan las empresas de las que hayan adquirido en arrendamiento, bienes o servicios siempre que aquellos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios adquiridos o arrendados. Igualmente podrán incluirse los cursos y eventos que impartan las empresas que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que éstas últimas ofrecen - al público, siempre y cuando mediante ellos se persiga un a-

decuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

VI.- Los patrones y trabajadores de centros de trabajo cuyo objeto social básico sea la comercialización y el mantenimiento de bienes de determinada marca o que se encuentren vinculados contractualmente a un nombre comercial, podrán incluir en sus respectivos planes de capacitación y adiestramiento, cursos y eventos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por las sociedades mercantiles propietarias del nombre comercial, siempre y cuando tales recursos y eventos tengan el carácter de prestación complementaria y resulte indispensable para la adecuada distribución comercial o mantenimiento de dichos bienes.

VIII.- El ejecutivo de las modalidades de que tratan los criterios V y VI, quedará sujeto a los siguientes requisitos:

1.- Que los participantes en los cursos y eventos de capacitación y adiestramiento sean personas involucradas de manera directa en la operación, comercialización o mantenimiento de los bienes adquiridos, arrendados o sujetos a distribución y mantenimiento.

2.- Que, cuando el servicio complementario de capacita-

ción y adiestramiento, no cubra de manera íntegra las habili-  
dades, los conocimientos y las actitudes típicas del puesto  
de trabajo a que esté dirigido el plan de capacitación y a-  
diestramiento de la empresa, incluya cursos y eventos acerca  
del resto de esas áreas.

3.- Que los cursos y eventos de capacitación y adiestra-  
miento que vayan a llevarse a cabo siguiendo estas modalida-  
des, se listen en la hoja 2 al reverso de la Forma DC-2, co-  
lumna de Instructor Externo Independiente o Institución Capa-  
citadora con expresiones el nombre de la persona de que se -  
trate, seguido de la de AGENTE AUXILIAR y la invariable men-  
ción de su clave de inscripción en el Registro Federal de -  
Contribuyentes.

VIII.- Los patrones y los trabajadores podrán incluir -  
en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro  
de trabajo, los cursos y eventos que sus trabajadores cum- -  
plan en el extranjero, siempre y cuando se observe lo dis- -  
puesto y conducente por el Capítulo III-Bis, del Título Cuar-  
to, de la Ley Federal del Trabajo.

La presentación de la Forma DC-2A, se hará por triplica-  
do ante la Dirección a su cargo directamente, o por conducto  
de las Delegaciones Federales del Trabajo.

Posteriormente con fecha 3 de agosto de 1984, se giró o ficio por el que se establecen los criterios para la formula ción, expedición y registro de las Constancias de Habilida des Laborales.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del - Trabajo en sus Artículos 153-T, 153-V, 537 fracción IV; y - 539 IV, inciso a), compete a la Secretaría del Trabajo y Pre visión Social, conocer y registrar las Constancias de Habili dades Laborales que en su oportunidad, se expidan a los traba jadores del País.

"De acuerdo a lo anterior, mediante oficio publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 1981, - se emitieron criterios en materia de formulación y expedición de las constancias de habilidades laborales y sus listas co rrespondientes, con el objeto de unificar los trámites admi nistrativos que efectuaba la Dirección de Capacitación y A diestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacita ción y Adiestramiento", y que a continuación se detallan:

I.- La constancia de habilidades laborales tendrá carác ter TERMINAL entendiéndose por ello que las actividades de - enseñanza - aprendizaje aprobadas por el trabajador, deben a barcar todos los aspectos que le permitan el desempeño co rrecto de un puesto de trabajo específico, dentro de la em-

presa o establecimiento en que tal documento se expida y de conformidad con el programa que para dicho puesto estableció en el Plan de Capacitación y Adiestramiento aprobado por esta Secretaría.

II.- Serán requisito indispensable para la validez del documento la firma de los agentes capacitadores que hayan participado en la impartición del programa de capacitación y adiestramiento, y en el caso de instituciones de capacitación, deberá incluirse también la firma del propietario o representante legal. Cuando se trate de instructores internos, el número de registro que se proporcionará será el que se tenga ante el Registro Federal de Contribuyentes.

III.- Para la expedición de constancias de habilidades laborales, se empleará la forma DC-4.

Las aludidas constancias, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.

IV.- Las listas de constancia de habilidades laborales que las empresas están obligadas a enviar a esta Secretaría, según lo dispuesto por el Artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo, se formularán en la forma DC-5.

V.- La documentación de que se trata en el punto V de este escrito, se presentará por triplicado ante la Dirección a su cargo, directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

VI.- Anexo a la documentación que trate el escrito anterior, deberá presentarse una copia de las constancias de habilidades laborales relacionadas.

VII.- Se autoriza a los particulares la libre impresión de las formas cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajuste a las dimensiones y a los formatos que se publican.<sup>36</sup>

Más tarde surgió el oficio en el que se establecen los criterios para la autorización y registro de Agentes Capacitadores.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 153-B, 153-C, 153-P y 539, fracción 3, inciso d), es competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social autorizar y registrar a las personas que de seen impartir capacitación y/o adiestramiento a los trabajadores, así como a supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

De acuerdo a lo anterior, mediante oficio número 01.130  
36 Secretaría de Gobernación, Diario Oficial de la Federación, de fecha 10 de agosto de 1984, Pág. 24.

publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de febrero de 1982, se emitieron en materia de autorización y registro de agentes capacitadores con el objeto de unificar - los trámites administrativos que efectuaba la Dirección de - Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El uso reiterado de los criterios emitidos en esta materia y las opiniones obtenidas en el Foro de Consulta Popular para la Planeación Democrática de Capacitación y Productividad, considerados en el Plan Nacional de Desarrollo, han - puesto de manifiesto las necesidades de simplificar los trámites de autorización y registro de los agentes capacitadores así como garantizar la calidad de los mismos elementos - metodológicos para la presentación de los programas a impartirse.

El Artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, habiéndose encomendado a esta unidad a su cargo la materia de capacitación y adiestramiento de acuerdo con lo establecido en el Artículo 16 del Reglamento ya citado, expidió los siguientes criterios que dejan sin efecto los señalados anteriormente:

I.- En materia de agentes capacitadores se entendera por:

1.- Institución o escuela o capacitación y adiestramiento: La Entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario, equipo, personal docente y programas de capacitación y adiestramiento entre otros y que esta autorizada para impartir capacitación y adiestramiento.

2.- Instructor Externo de la Institución Capacitadora: Las personas físicas que tengan celebrado contrato con la institución o escuela y adiestramiento, para impartir a nombre de ellos aquellos programas que hayan sido objeto de contrato entre el patrón y la institución o escuela a la que pertenezca el instructor.

3.- Instructor Externo Independiente: La persona física autorizada para impartir en forma independiente programas de capacitación y adiestramiento.

4.- Instructor Interno: La persona física, que teniendo el carácter de patrón o trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo y dentro de la jornada de trabajo, imparte capacitación y adiestramiento a trabajadores que ocupen puestos de trabajo de los cuales posee conocimientos y experiencias, y de acuerdo al plan y programa específico de la empresa, autorizado y registrado por esta Secretaría o del plan común al que esté integrado el centro de trabajo en el que labora.

#### 5.- Agentes Auxiliares de Capacitación.

A) Las personas físicas o morales que imparten programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de aquellas empresas que convengan la compra, arrendamiento o venta de bienes o servicios; o bien con las que estén vinculadas contractualmente a su nombre comercial siempre y cuando los programas tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización o distribución de los bienes o servicios correspondientes.

B) Las personas físicas o morales que impartan programas de capacitación y adiestramiento a trabajadores de aquellas empresas a las que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

C) Las personas o instituciones ubicadas en el extranjero que reciban a trabajadores de empresas establecidas en el territorio nacional, que sean enviadas por los patrones siempre y cuando se observe lo dispuesto en el capítulo III-Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, así como los instructores extranjeros que impartan programas de capacitación y adiestramiento con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tec

nología, uso y explotación de patentes y marcas.

II.- La solicitud de autorización y registro de los Agentes Capacitadores de que tratan los puntos 1, 2 y 3 del Criterio 1, se harán ante la Dirección a su cargo, o por conducto de las Delegaciones a su cargo o por conducto de la Delegación Federal del Trabajo, mediante la presentación de la Forma DC-3A, para Instituciones o Escuelas de Capacitación y Adiestramiento o Instructores Externos de Instituciones, y la Forma DC-3B, para Instituciones Externas Independientes.

1.- La Institución o Escuela de Capacitación presentará:

A) Solicitud de autorización y registro de institución o escuela de capacitación y adiestramiento mediante la Forma DC-3A, por triplicado.

B) Escritura Constitutiva o documento del que se derive su existencia legal, en original y copia.

C) Carta Poder en favor del promovente de la autorización y registro, en original y copia.

D) Documento que acredite la titularidad o legítima po

sesión de las instalaciones, en original y copia.

E) Relación de materia didáctica, maquinaria y equipo con que se cuente para apoyar las fases teórico-práctica de los programas, en original y copia.

F) Por cada programa a impartir, la Forma DC-3C, por triplicado, debidamente requisitada.

G) Oficio de Registro de la Secretaría de Educación para impartir estudios con o sin reconocimiento de válidez oficial, en su caso en original y copia.

H) Por cada Instructor Externo de Instituciones:

a) Cédula de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes en original y copia.

b) Constancia de último grado de estudios, en original y copia.

c) Documentos que acrediten conocimientos bastantes - del contenido temático de los programas que impartirán, en - original y copia.

d) Documentos que acreditan su formación como instructor, en original y copia.

e) El examen teórico-práctico que determinará las Direcciones a su cargo cuando el instructor de institución no reuna los requisitos señalados en los incisos a) y d).

f) FM-2, en caso de ser extranjero, en original y copia.

Si la institución o escuela cuenta con dos o más establecimientos, deberá tramitar un sólo registro, que abarcará a los otros.

2.- El Instructor Externo Independiente presentará:

A.- Solicitud de autorización y registro de instructor externo independiente, mediante la Forma DC-38, por triplicado.

B.- Cédula de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, en original y copia.

C.- Constancia del último grado de estudios en original y copia.

D.- Por cada programa a impartir en Forma DC-3C, por triplicado.

E.- Documentos que acrediten conocimientos bastantes del contenido temático de los programas que impartirá, en original y copia.

F.- Documentos que acrediten su formación como instructor, en original y copia.

G.- Un examen teórico-práctico que determinará la Dirección a su cargo cuando el solicitante no reúna los requisitos señalados en las fracciones E y F.

H.- Dos fotografías tamaño infantil recientes.

I.- FM-2, en caso de ser extranjero en original y copia.

III.- Los agentes capacitadores deberán presentar un informe de actividades con la periodicidad que determina la Dirección a su cargo y comunicar oportunamente las modificaciones que se susciten a las condiciones en que fue otorgado el registro correspondiente.

IV.- El resto de Capacitadores no están obligados a realizar gestión administrativa alguna para fungir como instructores; sin embargo, es recomendable que este tipo de instructores posean los conocimientos técnicos específicos y didácticos; así como las habilidades suficientes para alcanzar los objetivos de enseñanza-aprendizaje, señalados en el plan y programas específicos de la empresa.

V.- Se revocará la autorización y cancelará el registro correspondiente a los Agentes Capacitadores cuando incurran

en las siguientes causales:

1.- Si la institución o escuela de capacitación y adiestramiento ha dejado de prestar sus servicios de capacitación y adiestramiento durante un año.

2.- Si el instructor externo independiente, ha dejado de prestar sus servicios de capacitación y adiestramiento durante 2 años.

3.- Si no presentan el informe de actividades a que se refiere el Criterio III, del presente oficio.

4.- Si la institución o escuela imparte programas de capacitación y adiestramiento con instructores no autorizados

5.- Cuando así lo soliciten los interesados.

6.- Cuando los agentes externos independientes impartan programas diferentes a los que tenga autorizados y registrados.

7.- Cuando la institución o escuela de capacitación o el instructor externo independiente a dejado de cumplir con los requisitos señalados en el artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo, o contravenga las disposiciones legales que en la materia de capacitación y adiestramiento le sean aplicables.

VI. La autorización y registro otorgado a los Agentes Capacitadores serán vigentes por tiempo indefinido, salvo - que se dé alguno de los supuestos señalados en el criterio - anterior.37

También con fecha 2 de agosto del mismo año, se establecieron nuevos criterios y formatos para la constitución, funcionamiento y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que conforme con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 153-I, 153-J. 153-O y 539 fracción III, inciso a), compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo a lo anterior, mediante oficio del 26 de septiembre de 1979, 6 de abril de 1981, publicados en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de octubre de 1979 y 17 de abril de 1981, se emitieron criterios respecto a la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, mismos que a continuación se detallan:

I) Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integrarán preferentemente con el siguiente número de

37 Secretaría de Gobernación, Diario Oficial de la Federación de Fecha 10 de agosto de 1984, Págs. 29 y 30

representantes:

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

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

3.- Cinco de los trabajadores y 5 del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

II) El número de integrantes a que se refiere el criterio antes mencionado 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 ó más trabajadores se recomienda, integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, lo 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 mano de obra que ocupe.

III) Se recomienda que los representantes que integran las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de una reuna 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 asignado 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 su buena conducta;
- d) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa;
- e) Ser designado por el patrón o ser representante legal.

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

V) Trabajadores y patrones deberán elaborar las Bases - Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán obtener entre otros los - siguientes aspectos.

1.- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece - para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

2.- Funciones específicas que deberán realizar.

3.- Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

4.- Duración en el cargo de los representantes.

5.- Periodicidad y condiciones de las reuniones.

6.- Normas de operación para el registro y control de - sus actividades.

7.- Normas de operaciones para los acuerdos de la Comisión.

8.- En su caso, normas de operación a que se sujetarán - las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y periodicidad con que presentarán sus informes.

VI) Se recomienda que la Comisión Mixta lleve un seguimiento escrito en sus actividades.

VII) Las empresas informarán de 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 otorguen los registros correspondientes.

Debido a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integren en una empresa servirán de apoyo a las funciones de la Comisión Mixta, las Subcomisiones no requieren de un registro por parte de esta Secretaría.

VIII) Para la presentación del informe relativo a la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ante esta Secretaría, se empleará la forma DC-1.

IX) Las empresas deberán presentar debidamente requisitada la Forma DC-1, por triplicado anexando las Bases Generales de Funcionamiento.

En el caso de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores con la relación individual del trabajo, se deberá anexar además de una lista con el nombre y firma de los trabajadores representados.

X) Cuando existan cambios relativos a las Comisiones Mixtas, las empresas deberán informar directamente de la Direc-

ción a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo sobre los mismos, con el propósito de actualizar a las Comisiones Mixtas.

El informe sobre la actualización relativa a la Comisión Mixta deberá hacerse mediante la Forma DC-1A, y por triplicado.<sup>38</sup>

Una vez que detallamos las formas dadas por S.N.E.C.A., - diremos que éstas han contribuido a desmotivar el cumplimiento de la Ley porque su diseño tiene muchas complicaciones en su llenado: ya que exigen una excesiva cantidad de datos que caen en la repetición en alguna de ellas.

Por otro lado, la información detallada con relación a - los cursos, contenido de los mismos y algunos aspectos de - cierta minuciosidad que contienen las formas, frecuentemente quedaran obsoletas porque la dinámica de la Capacitación y A diestramiento exige de constantes ajustes, modificaciones, - cambios de gran importancia en lapsos breves por lo que la - información original será ya inutil.

Por lo que expreso en los párrafos anteriores, considero que deben diseñarse formas que sean más sencillas en su llenado para que haya una mayor cooperación por parte de las em presas, en lo que se refiere a la Capacitación de sus trabajadores.

38 Secretaría de Gobernación, Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1984, Págs. 37 y 38.

## CAPITULO V

### LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO INTERNACIONAL SOCIAL (O.I.T.)

- a) Orígenes de la Organización Internacional del Trabajo
- b) México en la Organización Internacional del Trabajo
- c) Recomendación 177
  - 1 Disposiciones Generales
  - 2 Plan y Administración Nacionales
  - 3 Medios de Colaboración
  - 4 Informaciones Sobre las Posibilidades de Formación
  - 5 Medidas de Orientación Profesional y Selección
  - 6 Preparación Profesional
  - 7 Organización de la Formación
  - 8 Métodos y Medios de Formación
  - 9 Formación por las Empresas
  - 10 Aprendizaje
  - 11 Formación Acelerada
  - 12 Formación de Supervisores o Mandos Intermedios Hasta el Nivel de Capataz

**13 Personal Docente Adscrito a las Ins-  
tituciones de Formación Profesional  
y a las Empresas**

**14 Países en Vías de Industrialización**

**15 Colaboración Internacional**

**Convenio 142**

## CAPITULO V

## LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL DERECHO INTERNACIONAL SOCIAL (OIT).

## a) ORIGENES DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

La explotación de que eran objeto los trabajadores de los grandes Estados Industriales motivó, el surgimiento de las primeras propuestas tendientes a crear compromisos internacionales de legislación laboral que protegieran a la clase trabajadora.

Fué así que, como resultado de las gestiones que realizaron Roberto Owen y Adolfo Blanqui, se iniciaron los primeros contactos entre los Gobiernos de Francia y Reino Unido, para examinar dicha problemática. Posteriormente, entre 1844 y 1853, el industrial Francés Daniel Le Grand se dirigió a los Gobiernos del Reino Unido, Francia, Alemania y Suiza instándolos a que elaboraran una ley internacional que protegiera a los trabajadores "contra el trabajo excesivo a una edad demasiado temprana, causa primera y principal de su decadencia física, de su embrutecimiento moral y la privación de las satisfacciones de la vida familiar".<sup>39</sup>

En 1890, el Gobierno Suizo convocó a una conferencia -

39 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Convenios de la OIT, Ratificados por México. Pág. 11.

que se llevó a cabo en Berlín, en la que participaron los - principales países industrializados de Europa.

En una ocasión, fueron adoptadas recomendaciones para - reglamentar o prohibir el trabajo en las minas, el trabajo - dominical, el trabajo de los niños y el empleo de los jóve- nes y de las mujeres.

En 1900 fue creada la Asociación Internacional de Legis- lación del Trabajo con sede en Basilea, Suiza. Esta Asocia- ción creó una Oficina Internacional del Trabajo encargada de recopilar, traducir y publicar los textos de las leyes labo- rales de distintos países.

Posteriormente, la Asociación convocó a dos Conferen- - cias que se llevaron a cabo en la ciudad de Berna, en 1905 y 1906. Como resultado de las deliberaciones de la Conferen- cia de 1906 se adoptaron dos Convenios: uno que reglamenta- ba el trabajo nocturno de las mujeres en la industria y otro que prohibía el uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillos, debido a que dicha substancia causaba necrosis en la mandíbula de los obreros. En septiembre de 1913, la Asocia- ción convocó la Tercera Conferencia que se celebró en Ber na, Suiza, en la que se elaboraron dos convenios, uno para - regular la jornada de trabajo de las mujeres y los menores y otro para prohibir el trabajo nocturno de los niños.

Al término de la Primera Guerra Mundial, se reunieron - en Leede, Inglaterra, sindicalistas de varias partes del mundo auspiciados por los movimientos obreros de Francia y Gran Bretaña. En esta reunión se propuso que en el Tratado de - Paz se incluyeran ciertas garantías a los trabajadores en relación a la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo. Se solicitó también la creación de - una comisión internacional de integración tripartita, que vigilára la aplicación de esas disposiciones y organizára conferencias internacionales para la creación de normas de trabajo.

La creación formal de la Organización Internacional del Trabajo, y las bases para su fundación, las encontramos en - la parte XIII del Tratado de Versalles, con el cual concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial. Entre las dos guerras mundiales la Organización desarrolló sus actividades como una institución independiente de la Sociedad de Naciones. Durante esa época adoptó decisiones sobre instauraciones de jornada de 8 horas; la lucha contra el desempleo; seguridad social; protección de la maternidad y condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores.<sup>40</sup>

40 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Convenios de la OIT Rati-  
ficados por México. Pág. 12.

Estructura. La estructura de la OIT comprende una Asamblea General, denominada Conferencia Internacional del Trabajo, un órgano ejecutivo que es el Consejo de Administración, el cual dirige las tareas de la Secretaría permanente conocida como la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo tiene entre sus atribuciones las siguientes: elige a los miembros del Consejo de Administración; aprueba el programa y presupuesto de la organización; adopta las normas internacionales del trabajo y señala la política general de la Organización.

La Confederación se reúne anualmente de conformidad con la Constitución de la OIT y en ella participan Delegaciones de todos los países miembros. La composición de las Delegaciones es tripartita; de los cuatro delegados son gubernamentales, un empleador y un trabajador. Los representantes de los tres sectores tienen derecho a participar en las decisiones que tengan lugar en los distintos foros de la OIT y tienen absoluta libertad para votar las decisiones de acuerdo a sus intereses.

El Consejo de Administración es también de composición tripartita. Los miembros del Consejo son elegidos por cada uno de los grupos y sus candidaturas se someten a la aprobación de la Conferencia. El consejo de administración tiene

las siguientes funciones y atribuciones: Pone en práctica - las decisiones de la Conferencia; estudia un Programa y Presupuesto de la Organización elaborado para un ejercicio bi-anual; nombra al Director General de las Oficinas Internacionales del Trabajo; dirige las actividades de esta y determina la orden del día de la Conferencia, así como el de las reuniones técnicas y seminarios sobre aspectos laborales internacionales.

La Oficina Internacional del Trabajo realiza las actividades propias de una Secretaría Permanente por lo que elabora los documentos y los informes que constituye la documentación básica para las distintas reuniones y seminarios de la Organización. La oficina proporciona al personal necesario un apoyo a los distintos eventos y recluta por otra parte - los expertos para los programas de cooperación técnica orientada a los países miembros; administra los fondos extrapresupuestarios concedidos por distintos países e instituciones - para apoyar los proyectos de actividades prácticas de la Organización; finalmente, publica libros y folletos de información sobre distintos aspectos de la problemática laboral. La oficina cuenta con varias oficinas regionales distribuidas - en distintas partes del mundo.

El principio del tripartismo. Una característica que -

distingue a la OIT de los demás organismos internacionales - en un sistema tripartita que permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, participar en todos - los debates y decisiones en pie de igualdad con los de los - gobiernos. Este principio rige, igualmente, en las diferen- tes conferencias y reuniones que convenga la OIT.

b) MEXICO EN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO:  
Cuando México ingresó a la Organización Internacional del - Trabajo el 12 de septiembre de 1931, adquirió con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros.

La participación de México en dicha Organización, es - particularmente activa. Por lo que ha recibido numerosas - distinciones. Ha sido miembro del Consejo de Administración en 13 períodos y ha ocupado su presidencia en 3 ocasiones. - Frecuentemente México preside el grupo gubernamental del Con sejo, tarea que durante varios años fue desempeñada por un - país desarrollado.

En 1978, México resultó electo, en la persona del Lic. Pedro Ojeda Paullada, para presidir la 64ª Reunión de la Con ferencia Internacional del Trabajo.

Tanto el sector trabajador, como el sector empleador de México han estado representados permanentemente en el Conse-

jo de Administración. Por lo que la experiencia y prestigio de sus representantes les ha permitido influir directamente en las decisiones de los grupos no gubernamentales de este - importante órgano de la OIT.

Convenios ratificados por México. México ha ratificado hasta la fecha 56 convenios, los cuales abarcan las materias que se resumen a continuación:

- 1) Libertad sindical;
- 2) Trabajos forzados;
- 3) Discriminación en el empleo;
- 4) Estadísticas;
- 5) Desarrollo de los recursos humanos;
- 6) Condiciones generales de trabajo;
- 7) Trabajo de menores;
- 8) Trabajo de mujeres;
- 9) Seguridad e higiene;
- 10) Seguridad Social;
- 11) Gente de mar;
- 12) Poblaciones indígenas y tribales;
- 13) Consulta tripartita.<sup>41</sup>

En México, el artículo 133 de nuestra Ley Fundamental -

<sup>41</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Convenios de la OIT Ratificados por México. Pág. 16 y 17.

dispone que: "En esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella, y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren - por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Nación..."

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo señala, en su artículo 6, que "Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo - que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigencia".

La OIT, ha elaborado un Manual de Procedimientos en Materia de Convenios y Recomendaciones Internacionales, con el fin de proporcionar ayuda a los gobiernos sobre cuestiones - procesales relacionados con dichos Convenios.

El Gobierno Federal Mexicano ha estructurado, a partir de la reforma administrativa iniciada en 1977, un Sector Laboral al que se le han encargado las tareas de estudio, regulación y promoción en el ámbito del trabajo y en la prevención social.

El enlace del Gobierno de México con el exterior para - los demás sociolaborales, corresponde a la Secretaría del -

Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la de Relaciones Exteriores.

Para llevar a cabo esta tarea de vinculación en el exterior, el Sector Laboral ha creado una Unidad Administrativa dentro de su estructura, denominada "Dirección General de Asuntos Internacionales", que depende directamente del Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las funciones de esta Dirección General se realizan en el marco de subprograma de Cooperación y Asuntos Internacionales, en el cual se integran varios proyectos, entre ellos los relativos a la participación de México en la Organización Internacional del Trabajo y el cumplimiento de sus obligaciones como estado Miembro de este Organismo Especializado de Naciones Unidas.

Posteriormente, la OIT comenzó a preocuparse por la falta de capacitación de los trabajadores, y fue entonces cuando en el año de 1962 adoptó una serie de Recomendaciones para tal efecto.

Como veremos a continuación, la OIT elaboró una Recomendación, dedicada única y exclusivamente a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores de todo el mundo y misma que sirvió de antecedente al convenio N° 142 de 1975, del

cual nos ocuparemos después.

c) RECOMENDACION 117:

1. RECOMENDACION SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL: Entre las disposiciones Generales de esta Recomendación tenemos:

La presente Recomendación es aplicable a todo tipo de formación destinada a preparar a una persona que ejerza un empleo.

a) Formación para desempeñar puestos de Dirección, o capaces en la Industria, o para el desempeño de puestos equivalentes en otras ramas de la actividad económica.

b) Formación para la gente del mar.

c) Formación para la gente de campo.

La Formación constituye un todo cuyos diversos elementos, no pueden ser disociados. En un proceso que continúa durante la vida Profesional de una persona, la cual se va desarrollando de acuerdo a sus necesidades individuales como miembros de una comunidad. Asimismo, deberá estar exenta de toda forma de discriminación por motivo de raza, sexo, color, religión, etc. y cuya exigencia es la cooperación continua de todas las personas y organismos interesados.

## II. PLAN Y ADMINISTRACION NACIONALES:

- Cada país contará con un sistema de medios de formación cuyo número, distribución geográfica y programas sean adapta-  
bles a las necesidades económicas de ese País.
- Este sistema deberá estar organizado para facilitar, el -  
traslado de un tipo de formación a otro.
- Las vías de acceso a las ocupaciones y a los oficios, debere  
ran responder a las exigencias de todas las ramas de la activi  
dad económica.
- Cuando las circunstancias nacionales no permitan el desa-  
rrollo de un sistema nacional completo de medios de forma-  
ción, el País de que se trate deberá examinar la convenien-  
cia de colaborar con los países vecinos para así crear el -  
sistema.

2.- Las autoridades públicas y los diversos organismos públicos o privados que en cada país se ocupan de formación deberían colaborar en el desarrollo de servicios bien coordina  
dos, sea sobre la base de un programa de conjunto centraliza  
do, o bien sobre una base voluntaria y con la ayuda de me-  
canismos apropiados, ó combinando ambos métodos.

3.- Sea cual fuere el método adoptado, las medidas que

haya de tomarse para desarrollar los medios a que se refiere el apartado deberían comprender respetando la libertad de - elección profesionales de los candidatos.

4.- Desarrollar los servicios bien coordinados de formación a que no hace referencia el apartado 2), deberán tenerse oportunamente en cuenta:

- Los intereses profesionales, culturales y morales del individuo, las necesidades de mano de obra y el interés económico y social general;

- La política nacional en materia de enseñanza y formación;

- Los medios existentes de enseñanza general, orientación profesional y selección;

- Los medios de formación existentes o proyectados, incluyendo los de enseñanza profesional y técnica;

- La estructura y tendencia del mercado del empleo;

- La política y desarrollo económico nacionales;

- La situación demográfica y su evolución;

- La evolución prevista de las técnicas y de los métodos de organización del trabajo.

- La existencia de grupos de población que ha causado su aislamiento geográfico, sus diferencias éticas y otros motivos, que exijan medidas especiales.

5.- La cooperación en el plan nacional deberá llevarse a cabo mediante uno ó varios organismos idóneos de los medios interesados. Esos organismos, deberán ser secundados por otros organismos también plenamente representativos, - - creados según las necesidades, en el plano regional y laboral.

6.- Deberán crearse comisiones consultivas representativas de las ramas económicas, o de las ocupaciones a fin de ayudar a los organismos mencionados a determinar necesidades en materia de formación para las ocupaciones que les atañen, y desarrollar programas de formación destinados a dichas ocupaciones.

7.- La formación impartida en las instituciones públicas debiera ser gratuita.

8.- Las personas sometidas a formación en las empresas deberán recibir una remuneración adecuada de conformidad con los criterios determinados por la legislación, los convenios colectivos o el reglamento especial de la empresa interesada.

9.- La formación para ocupaciones respecto de las cuales se hayan establecido normas nacionales de calificación - debería comprender exámenes cuyas normas hayan sido fijadas de modo uniforme y permitan establecer criterios seguros y - plenamente válidos, y deberían tomarse las medidas necesarias para asegurar la observancia de esas normas de examen.

Los certificados entregados como resultado de esos exámenes deberían ser válidos en todo el país.

Aun cuando no existan normas nacionales de calificación, sería deseable, que las personas que hayan concluido un curso sistemático de formación reciban un certificado entregado por la institución de formación o por la empresa. Deberían figurar en dicho certificado las características esenciales y principales de la formación dispensada.

10.- Las personas que concluyan un curso de formación profesional deberían ser asistidas por las autoridades del país competentes en materia de empleo, para obtener empleos correspondientes a las calificaciones y conocimientos adquiridos, garantizándose al propio tiempo la libre elección del lugar de trabajo, y así mejorar el nivel de vida.<sup>42</sup>

III. MEDIOS DE COLABORACION: Todos los medios intere-

42 Organización Internacional del Trabajo, Formación Profesional, Págs. 1098, 1099, 1100, 1101.

sados en la formación, y en particular las autoridades públicas, las instituciones docentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberían aprovechar toda ocasión para prestarse asistencia y consultarse recíprocamente respecto a la elaboración de planes de programación, la aplicación y realización de los mismos y, de modo general, a todas las cuestiones relativas a la formación. Así mismo, tomar medidas para que todos los responsables del proceso de formación puedan visitar periódicamente el lugar donde se lleva a cabo la formación, para mantenerse al corriente sobre las condiciones en que se imparte dicha formación.

Los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberán formar parte de los organismos encargados de dirigir las instituciones públicas, de formación y de vigilar su funcionamiento técnico.

a) Las instituciones interesadas en la enseñanza y la formación, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y los demás organismos u organizaciones directamente interesados deberían colaborar en:

i) La designación de las ocupaciones respecto de las cuales se considera necesario o deseable el establecimiento de normas de calificación;

ii) El establecimiento de dichas normas y de programas de formación adecuadas;

iii) La organización de exámenes adecuados y la determinación de la naturaleza y grado de las calificaciones que puedan obtenerse.

b) La asistencia prestada por los servicios públicos - del empleo debería comprender igualmente:

i) El estudio de las tendencias del mercado del empleo;

ii) La evolución de las necesidades actuales futuras - de mano de obra;

iii) La colaboración del personal formado.

#### IV. INFORMACIONES SOBRE LAS POSIBILIDADES DE FORMACION:

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

2) Estas informaciones deberían tratar sobre puntos como:

a) Tipo de formación que pueden dispensarse;

- b) Duración de los diversos tipos de formación;
- c) Condiciones de admisión en los diversos tipos de - formación;
- d) Características de cada tipo de formación en relación con las perspectivas de empleo o de promoción;
- e) Condiciones de la ayuda financiera o de otro tipo a que las personas que siguen cursos de formación pueden aspirar;
- f) Exámenes finales de la formación y calificación que se puedan obtener.

Para la difusión de las informaciones citadas procedería utilizar, según las necesidades, todos o algunos de los medios siguientes: Entrevistas, conferencias, folletos, artículos, carteles, películas cinematográficas, diapositivas, charlas por radio y televisión, visitas a las empresas y exposiciones profesionales.43

V. MEDIDAS DE ORIENTACION PROFESIONAL Y SELECCION: Los candidatos a la formación y especialmente las personas que - no hubieren recibido, deberían tener a su alcance orientación profesional individual proporcionada por los organismos

competentes en orientación profesional o de asesoramiento en materia de empleo, antes de elegir ocupación o de iniciarse en una formación determinada.

La selección de los candidatos deberían efectuarse de conformidad con los requisitos y naturaleza propios de cada ocupación: El procedimiento de selección debería concebir de suerte que se reduzca al mínimo el riesgo que presenta la admisión de candidatos a la formación respecto de profesiones que no les convienen.

Los procedimientos de selección deberán comprender medidas apropiadas, para comprobar que los candidatos cuenten con las aptitudes físicas e intelectuales requeridas para la formación y la ocupación de que se trate. Y cuando el procedimiento de selección comprenda exámenes médicos, éstos deberán basarse en las exigencias propias de la formación y de la ocupación de que se trate.

VI. PREPARACION PROFESIONAL: La preparación preprofesional deberá incluir una institución general y práctica, apropiada a la edad de los jóvenes, que convengan para:

a) Continuar y completar la educación recibida con anterioridad;

b) Dar una idea del trabajo práctico y desarrollar el

gusto y la estima por él, así como el interés por la formación;

c) Revelar intereses y actividades profesionales, facilitando así la orientación profesional;

d) Favorecer la adaptación profesional ulterior.

La preparación profesional debería comprender, cuando - sea posible, la familiarización del educando con el equipo y los materiales comunes a cierto número de ocupaciones.

VII. ORGANIZACION DE LA FORMACION: El programa de formación para cada profesión debería ser elaborada a base de - un análisis sistemático del trabajo, de las capacidades y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene que dicha ocupación implique, teniendo en cuenta su - evolución y su transformación previsibles.

El programa de formación deberá ser revisado periódica- mente para mantenerlo al día, proporcionando a los educandos una base solida de conocimientos teóricos y prácticos. Así mismo, deberá otorgar a los educandos, conocimientos esenciales relativos a la ocupación y a la rama de actividad econó- mica a que deseen dedicarse, especialmente con el objeto de facilitar su promoción.

En la formación de larga duración se debería cuidar:

a) Que el educando adquiriera una comprensión amplia de los funcionamientos teóricos de su formación;

b) Evitar la especialización en el primer párrafo, a fin de proporcionar al educando, una amplia base de conocimientos profesionales teóricos y prácticos que permitan una especialización ulterior.

Hasta la edad de 18 años, todos los jóvenes trabajadores que no esten recibiendo otro tipo de formación, deberían tener a su disposición cursos complementarios a fin de que - puedan completar su cultura general y sus conocimientos técnicos en la ocupación que ejerzan.

La duración de la formación debería ser terminada teniendo en cuenta:

- El nivel y el equipo de los conocimientos teóricos y habilidades prácticas que hayan de alcanzarse;
- Los métodos y medios de formación que hayan de emplearse;
- Las condiciones mínimas de ingreso requeridas y las calificaciones que ya posean los candidatos a ser admitidos;
- Tratándose de adultos, sus actividades profesionales ante

riores y la necesidad de capacitarlos lo más rápidamente posible para ejercer un empleo.

Debería prestarse atención especial a la formación de los jóvenes y adultos que sufran de deficiencias físicas o mentales, así como de los jóvenes poco dotados.<sup>44</sup>

VIII. METODOS Y MEDIOS DE FORMACION: Los métodos de formación deberán adaptarse a la naturaleza del curso de formación, al grado de instrucción, a la edad, a la condición y a la experiencia de los educandos.

La formación práctica en las instituciones debería:

a) Darse en condiciones y ambiente lo más parecidos posible a los de una empresa;

b) Concluir cuando sea necesario y posible, períodos de experiencia práctica en una empresa, o ser complementada por ellos, a fin de que los educandos puedan no solamente familiarizarse con el ambiente de trabajo, sino también adquirir el ritmo y habilidad que no son normales en el mismo.

Los educandos deberán ser capaces de ejecutar con facilidad una operación antes de iniciar otra y deberían pasar de operaciones simples a operaciones complejas.

44 Organización Internacional del Trabajo, Formación Profesional. Pág.

La enseñanza teórica, con inclusión de las materias de cultura general que forman parte de los cursos, deberían darse, en la medida de lo posible, en relación con la ocupación prevista. Así mismo, el ritmo de la instrucción se adaptará de acuerdo a la capacidad de asimilación de los educandos. - Adoptándose disposiciones para garantizar la supervisión técnica sistemática de los educandos, especialmente cuando se - de la formación en un curso de empleo.

Llevar a cabo registros detallados sobre la información dada y los progresos logrados; además, deberían estimularse a los educandos a que mantengan sus propios registros detallados sobre la formación recibida y a que adquiera las costumbres de verificar los resultados de su propia actividad.

Las autoridades responsables en materia de formación deberán estar al corriente de las nuevas técnicas de formación de material didáctico y auxiliar así como velar de su aplicación.

Cuando los medios de formación, especialmente en las regiones aisladas no respondan a las necesidades en materia de formación de la población local, debería completarse, según los casos, con uno o varios de los medios siguientes:

- a) Cursos por correspondencia adoptados a las circuns-

tancias locales;

b) Profesores ambulantes y unidades móviles de demostración;

c) Enseñanza por radio, televisión u otros medios informativos de gran difusión.

d) Permisos concedidos a los educandos por las empresas, de varias semanas consecutivas por año, a fin de que puedan conseguir cursos en una institución de formación situada en otra localidad;

e) Otras medidas que permitan obtener formación en otra localidad tales como subsidios, becas de estudios y facilidades de transporte y alojamiento.

IX. FORMACION POR LAS EMPRESAS: Los empleadores deberían adoptar una política sobre las medidas que convenga tomar para satisfacer sus necesidades en materia de personal formado.

Se debería estimular a los empleadores y a las agrupaciones de empleadores, a que establecieran planes sistemáticos de formación, en función de sus propias necesidades y en medida compatible con las condiciones de funcionamiento técnico de sus empresas.

Los departamentos y personas responsables en materia de formación deberían tener por tareas, sobre todo:

- Proponer la política de formación;
- En consulta con los departamentos interesados, velar por que se elaboren planes de formación;
- Participar en la selección de candidatos para la formación;
- Formar al personal docente;
- Supervisar la formación dispensada dentro de la empresa;
- Tomar disposiciones adecuadas, en nombre de la empresa, - respecto de toda instrucción que deba darse fuera de la empresa y para coordinarla con la que se dispensa dentro de la misma;
- Establecer y mantener al día un registro del adelanto de los educandos;
- Velar por que la formación tenga en cuenta los métodos probados;
- Empezar, fomentar o patrocinar investigaciones y estudios a fin de asegurar que la formación sea eficaz y este al día.

Las empresas deberían proveer, siempre que se considere oportuno, un período inicial suficientemente prolongado de formación general de base para sus educados, que se llevaría a cabo íntegramente en una institución de formación, a fin de reducir la duración total del período de instrucción y aumentar su eficiencia; así mismo, la supervisión y el control de la formación de los educandos deberá depender en todas las etapas, del departamento o de la persona encargada de la formación, ya se dispense esta dentro o fuera de la empresa.

Para determinar en que lugar deberá darse la formación dentro de una empresa, se tomarán en cuenta los siguientes factores:

- a) El tipo y la duración de la formación;
- b) El número, edad, conocimientos y experiencias de los educandos;
- c) La oportunidad de recurrir a la formación del curso del empleo para la ocupación de que se trate;
- d) La aglomeración, el ruido u otras causas de distracción, los factores de seguridad y los riesgos de que se deteriora el equipo en los lugares normales de trabajo.

e) Cualquier ahorro de tiempo, personal docente y de equipo;

f) El costo de instalaciones separadas.

En las primeras etapas de formación deberían preverse - cuando fuera, posibles instalaciones pedagógicas separadas, y previstas del equipo de formación necesario, o por lo menos reservarse una zona separada de los lugares normales de trabajo.

X. APRENDIZAJE: Para decidir si una ocupación determinada puede ser objeto de aprendizaje, será de gran utilidad:

El nivel de la capacidad profesional y los conocimientos técnico-teóricos requeridos por el ejercicio de la ocupación en cuestión;

El valor de aprendizaje para la adquisición de las clasificaciones y conocimientos requeridos;

La situación presente y futura en cuanto a la posibilidad de empleo en la ocupación de que se trate.

El contrato de aprendizaje debería celebrarse con un empleador individual, un grupo de creadores o bien con un organismo tal con una condición de aprendizaje o un servicio es-

pecialmente encargado del control de aprendizaje, según lo -  
que parezca más adecuado.

Cuando el aprendiz sea menor de edad, uno de sus padres,  
el tutor o representante legal deberá figurar como parte en  
el contrato;

Incluir la obligación explícita o implícita para el - -  
ejercicio de una determinada ocupación, así como las obliga-  
ciones, por parte del aprendiz, de trabajar como tal durante  
un período de aprendizaje determinado;

Contener las normas y reglamentos establecidos sobre la  
ocupación en cuestión, cuya inclusión se considere necesaria  
o útil en interés de las partes;

Prever todos los demás derechos y obligaciones recípro-  
cas pertinentes que no hayan sido difundidos por otros me- -  
dios, incluyendo particularmente la observación de todo re-  
glamento de seguridad;

Obtener disposiciones relativas a la solución de los -  
conflictos entre las partes.

Conforme a las circunstancias nacionales, una ocupación  
puede ser reconocida para ser objeto de aprendizaje, todos -  
los reglamentos consensuados al aprendizaje, pueden estable

cerse:

Por vía legislativa;

Por resoluciones de los organismos especialmente encargados del control del aprendizaje;

Por medio de convenios colectivos; o

Mediante una combinación de los procedimientos antes di  
chos.

En las normas y reglamentos que rigen el aprendizaje de  
berá tenerse especialmente en cuenta, respecto a cada una de  
las ocupaciones que sean objeto de aprendizaje las siguien-  
tes consideraciones;

El nivel de instrucción general y la edad mínima obliga  
toria para el Ingreso en el aprendizaje;

Las disposiciones que han de tomarse para las causas es  
peciales que la edad de los trabajadores no exceda el límite  
fijado en los reglamentos;

La lista de diversas operaciones prácticas la enseñanza  
teórica y la instrucción conexas que haya de darse, así como  
el tiempo que debería de dedicarse a cada etapa de formación;

Los exámenes a los que han de someterse los aprendices,

durante el transcurso o el término del aprendizaje;

Los diplomas o certificados que se otorgan al término - del aprendizaje;

Toda limitación del número de aprendices que fuera necesaria para asegurar que la formación sea eficaz, evitar el - exceso de trabajadores en la profesión y satisfacer las necesidades de mano de obra en la rama de actividad económica de que se trate;

La tasa de remuneración que haya que pagarse al aprendiz, así como a las escuelas, los aumentos que se otorguen - en el transcurso del aprendizaje;

Las condiciones de remuneración en caso de ausencia, en caso de enfermedad;

El seguro contra accidentes;

Las vacaciones pagadas;

La formación y contenidos de los contratos;

Los aprendices deberían recibir instrucción general en materia de seguridad laboral, a fin de crear en ellos hábitos de seguridad en el manejo de máquinas y herramientas e inculcarles la observancia de las medidas generales de segu-

ridad, teniendo en cuenta los nuevos riesgos que se presenten.45

XI. FORMACION ACELERADA: Deberían organizarse dispositivos permanentes para la formación acelerada:

Con objeto de contribuir a satisfacer las necesidades urgentes de mano de obra formada y acelerar el desarrollo de la industrialización; para permitir que, con carácter permanente, la mano de obra se vaya adaptando a los progresos técnicos. Así como también, permitir a las categorías de población que necesiten adquirir rápidamente calificaciones profesionales la obtención de un empleo que corresponda a su edad y aptitud; a fin de favorecer la promoción profesional y social.

La aceleración de la formación deberá obtenerse:

Al aplicar los procedimientos estrictos de selección, - de modo de que en la medida de lo posible, todos los educandos admitidos estén en condiciones de adquirir los conocimientos y competencia dentro del tiempo limitado previsto para el curso debiendo darse preferencia a los candidatos que posean experiencia profesional pueda ser utilizada en la nueva ocupación;

Implementando un programa de información detallada que comprenda una serie de ejercicios en la enseñanza teórica - con ella relacionada basados en un análisis completo de la - ocupación y de las tareas que impliquen, permitiendo que los educandos adquieran las calificaciones y conocimientos inmediatamente necesarios para obtener un empleo;

Dando mayor importancia a la formación práctica sin menoscabo de la enseñanza de los conocimientos técnico-teóricos indispensables;

Limitando el número de educandos en cada clase;

Después que el educando haya concluido un curso de formación acelerada debería ser colocado tan pronto como sea posible en un empleo en el que tras la iniciación necesaria, - se complete su instrucción mediante la formación en el curso del trabajo.

XII. FORMACION DE SUPERVISORES O MANDOS INTERMEDIOS - HASTA EL NIVEL DE CAPATAZ: Los supervisores o mandos intermedios, deberán recibir formación especial con objeto de que esten plenamente preparados para ejercer sus funciones.

Esa formación deberá incluir:

- Un complemento de instrucción general;

- Un complemento de formación y de trabajos técnicos;
- Instrucción en las materia siguientes:
  - Dirección de personal y relaciones humanas, incluyendo las relaciones profesinales y los procedimientos para evitar y solucionar los conflictos laborales;
  - Procedimientos;
  - Métodos de enseñanza del trabajo;
  - Seguridad e Higiene en el trabajo;
  - Coordinación entre las diversas categorías en la empresa;
  - Adaptación a las funciones de responsabilidad;
  - Métodos de trabajo;
  - Legislación laboral;

Materias especiales, tales como planificación de tareas, estudio del trabajo y cálculo de costos;

Los supervisores con mandos intermedios al servicio deberán tener la posibilidad permanente, de lograr una formación de perfeccionamiento; esta formación deberá mantenerlos al corriente de la evolución en las actividades de la empre-

sa, así como su propio dominio técnico, y debería proporcionarles la base para ser promovidos en casos apropiados.<sup>46</sup>

XIII. PERSONAL DOCENTE ADSCRITO A LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL Y A LAS EMPRESAS: La selección del personal docente se efectuará, teniendo en cuenta:

La cultura general, las calificaciones y la experiencia técnica, el carácter y la personalidad, así como la aptitud pedagógica;

Las personas a quienes haya de enseñarse;

La naturaleza de la enseñanza;

Todas las normas nacionales aplicables.

El personal encargado de los cursos de enseñanza técnica-teórica debería ser ligada, según el tipo de formación de que se trate:

Bien entre las personas que hayan recibido formación para la ocupación que quieran enseñar, que hayan adquirido en ella experiencia práctica durante varios años y que posean - además, sólidos conocimientos teóricos relacionados con tal profesión, así como una buena base de cultura general y aptitudes pedagógicas;

46 Organización Internacional del Trabajo. Formación Profesional. Pág. 1110.

Bien entre personas que posean la experiencia práctica apropiada, así como un título o diploma recibido al terminar una formación apropiada en una universidad, institución técnica, escuela normal u organismos reconocidos por las autoridades públicas.

El personal encargado de la formación deberá, ser contratado entre personas que hayan recibido dicha formación especial y que tengan varios años de experiencia como supervisores o mandos intermedios.

El personal docente empleado por tiempo completo o parcial en las empresas, deberá recibir una formación especial que incluya la práctica de la enseñanza, con objeto de desarrollar sus aptitudes pedagógicas y, en caso necesario, sus calificaciones técnicas y su cultura general.

El personal docente debería tener en forma permanente - la posibilidad de acceso a una formación de perfeccionamiento;

Dicha formación debería permitirle mantenerse al corriente de las innovaciones técnicas y de los progresos didácticos y proporcionarle las calificaciones que le permitan ser promovido.

Igualmente deberían tomarse en consideración como me -

dios de formación complementaria:

La organización, para los miembros del personal docente, de visitas periódicas, individuales o por grupos, a las empresas o instituciones de formación y la organización de cursos especiales, tales como cursos durante el empleo, cursos de fin de semana o cursos de vacaciones;

La formación del personal docente encargados de los temas de cultura general y materias técnico-teóricas, deberá incluir cursos que le permitan adquirir conocimientos sobre la rama de actividades a la que los educandos se dediquen o en la que se encuentre ya incorporados.

Sería recomendable, que las personas encargadas de la supervisión directa o de la administración de las instituciones de formación, tuvieran experiencia en la enseñanza y en la producción.

La labor del personal docente de las instituciones de formación deberá estar sometida regularmente, a la inspección de autoridades competentes, quienes se encargarán de asesorar a aquél en su trabajo, así como mejorar la instrucción impartida.

XIV. PAISES EN VIAS DE INDUSTRIALIZACION: Los países en vía de industrialización deberán tratar de desarrollar -

progresivamente sus sistemas de formación de conformidad con las disposiciones de la presente recomendación.

Deberán dedicarse a establecer un inventario de sus necesidades y recursos actuales y futuros de mano de obra, establecer un plan sobre la creación y desarrollo de medios de formación destinados a satisfacer dichas necesidades, concediendo prioridad, según las circunstancias:

- A la creación de un cuerpo docente competente;
- Al suministro de los locales y del equipo de formación necesarios;
- Al desarrollo de programas de formación más adecuados, incluyendo la enseñanza de la lectura y de la escritura a los educandos analfabetos.

Este plan deberá aplicarse según el orden de prioridad establecido.

Los países en vías de industrialización deberán tomar medidas especiales para satisfacer las necesidades en materia de formación:

De las personas que habitan las regiones rurales en que se piense desarrollar las actividades industriales;

De las personas que hayan abandonado las regiones rurales y traten de desempeñar un empleo industrial en las zonas urbanas.

Estas medidas deberán incluir la creación, especialmente en las zonas rurales, de instituciones de formación especial tales como simples talleres de formación para un pequeño número de oficios básicos y a la adaptación de los métodos de formación al nivel de instrucción y al grado de desarrollo de los grupos rurales en las localidades de que se trate.

XV. COLABORACION INTERNACIONAL: Los países deberán colaborar con la esfera de la formación en la mayor medida posible y, eventualmente, con ayuda de las organizaciones internacionales.

Esta colaboración abarcará medidas como las siguientes:

- La organización de seminarios y grupos de trabajo sobre materias de formación de interés común;
- La previsión de medios de formación que permitan a los candidatos elegidos en otros países, a base de intercambios y por otros procedimientos, adquirir los conocimientos especiales y experiencias que no puedan obtener en sus propios países:

- Organizar, en beneficio de las personas encargadas de la formación, viajes al extranjero para que se familiaricen con los métodos de formación de otros países;
- La asignación temporal, por un país a otro, de personal experimentado con objeto de que ayude a organizar la formación;
- Del intercambio de personal calificado;
- La elaboración de suministro de manuales y otros materiales de formación;
- El intercambio sistemático de informaciones sobre cuestiones relativas a la formación;
- La ayuda a los países en vías de industrialización para crear y ampliar su sistema nacional de formación y dotarlos de su propio personal docente y de instrucción.<sup>47</sup>

## CONVENIO 142

## CONVENIO SOBRE LA ORIENTACION PROFESIONAL Y LA FORMACION PROFESIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Este convenio va a substituir a la Recomendación 117 en el que se convoca a los Países miembros de la OIT, a adoptar y ejecutar políticas y programas coordinados y completos en el campo de la Orientación y Formación Profesional.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; fue Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1975 en su sexagésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos; orientación profesional y formación profesional, por lo que, después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, el 23 de Junio - de 1975 el presente Convenio:

## ARTICULO I

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica

políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;

b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;

c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por objeto mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y

ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin - discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con - sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las ne cesidades de la sociedad.

#### ARTICULO 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo - Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de su formación profesional, tanto dentro del sistema ofi cial de enseñanza como fuera de éste.

#### ARTICULO 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus siste- mas de orientación profesional, incluida la información per manente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y - las oportunidades educativas conexas, la situación y pers-

pectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser completadas por información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesados.

#### ARTICULO 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

#### ARTICULO 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e impulsarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de tra

bajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y -  
práctica nacionales, con otros organismos interesados.

#### ARTICULO 6

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

#### ARTICULO 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que ha ya sido registrada su ratificación.

#### ARTICULO 8

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Di-

rector General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y - que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y - en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expira- - ción de cada período de diez años, en las condiciones pre- vistas en este artículo.

#### ARTICULO 9

1. El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del trabajo el registro de cuantas ratifica- ciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miem- - bros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el - registro de la segunda ratificación que le haya sido comuni- - cado, el Director General llamará la atención de los Miem- - bros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vi- - gor el presente Convenio.

## ARTICULO 10

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## ARTICULO 11

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## ARTICULO 12

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Conve-

nio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 8, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### ARTICULO 13

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.48

La OIT en este convenio, señala algo muy importante - que es el que se imparta la capacitación a todo individuo - por igual, y sin discriminación alguna esto significa que en cuestión de trabajo y educación es de gran importancia que todos seamos participantes.

48 Convenio de la OIT. Ratificados por México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Págs. 299,300,301,302.

## CAPITULO VI

### PERSPECTIVAS DE LA CAPACITACION Y EL ADIES TRAMIENTO EN LAS EMPRESAS AZUFreras

- a) Antecedentes
- b) Objetivo General
- c) Objetivos Particulares
- d) Metas
- e) Organización
- f) Bases Operativas
  - La Determinación de Necesidades de Ca  
pacitación
  - La Proyección del Plan General de Ca-  
pacitación
- g) Descripción del Programa General de Ca-  
pacitación
  - Programa Prioritario
  - Programa de Exploración
  - Programa de Operación
  - Programa de Administración
  - Programa de Comercialización
  - Programa de Investigación
  - Programa de Educación Permanente
  - Sistema Modular de Capacitación
- h) Resultados
- i) Conclusiones

## CAPITULO VI

PRESPECTIVAS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN  
LAS EMPRESAS AZUFreras.

Al incluir este Capítulo en mi Tesis, el objetivo principal es dar un panorama de como se lleva a cabo, la capacitación en una empresa.

Asimismo, conocer cuáles son los objetivos y fines que se persiguen, al capacitar al trabajador. Y cuáles son las metas propuestas por dicha Empresa.

## INTRODUCCION

Azufretera Panamericana, Sociedad Anónima y Compañía Explotadora del Istmo, Sociedad Anónima, son empresas encargadas de la explotación racional de los yacimientos de azufre del país, para abastecer de esta importante materia prima al mercado nacional y concurrir al mercado internacional.

Por tratarse de un recurso natural no renovable y por la trascendencia del azufre como insumo en una gran variedad de actividades productivas, el imperativo de su adecuada explotación asume caracteres de gran responsabilidad y relevancia.

Las compañías azufreras, realizan programas intensivos permanentes, de productividad, capacitación y adiestramiento, e higiene y seguridad, como ejes fundamentales de sus actividades.

Como paso previo a la elaboración de los programas mencionados, se revisaron las concepciones doctrinales y las experiencias tanto a nivel de nuestro país, como en el ámbito internacional, especialmente las de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), seleccionando las más útiles, - para adaptarlas a los requerimientos específicos de las azufreras.

Posteriormente, se efectuaron estudios analíticos en todas las áreas, procesos y actividades de esta empresa, y se confirmaron las hipótesis de trabajo iniciales, en el sentido de que, en las posibilidades de incrementar la productividad, juegan un papel determinante la capacitación y el adiestramiento, en sus diversas modalidades: con antelación a la contratación, de inducción de elevación de niveles en los trabajadores ya en actividad, de actualización y reciclaje; y, además, los márgenes mayores de incremento productivo, - tienen como factor estas tareas, de enriquecimiento de conocimientos y aptitudes, que contribuyen al capital humano, generador de la eficiencia y prosperidad de toda empresa y de

todo país.

La riqueza en recursos naturales y financieros, la disponibilidad de maquinaria y equipos, infraestructura y energéticos, es siempre una potencialidad de producción, que para convertirse en realidad, requiere el esfuerzo humano calificado, capaz de combinar esos elementos y ponerlos en operación, en la forma que signifique menor esfuerzo y mayor producto.

Es por ello que la función de capacitación reclama el máximo empeño y atención, para conseguir los mejores beneficios, de modo que el trabajo agregue pleno valor a los demás recursos, y por sí mismo constituya, no solamente una absorción indiscriminada de esfuerzo humano, sino una acumulación creciente de conocimientos y aptitudes.

a) ANTECEDENTES.

Desde sus inicios tanto Azufrera Panamericana, S. A.; - como la Compañía Explotadora del Istmo, S. A., aplicaron sus programas de capacitación y adiestramiento, con resultados - modestos de acuerdo con los objetivos entonces trazados.

A partir de la administración que inició sus funciones a principios de 1980, los programas de capacitación adque-

ren otros sentidos.

Ya que capacitar, significa en realidad "hacer saber", es decir, transmitir, saber y dar conocimientos a otros, el objetivo final de la capacitación es producir y fomentar en otras personas el aprendizaje, con el fin de lograr mayor - productividad.

A través del conocimiento y análisis del entorno psico-social del hombre y merced a experiencias anteriores con programas desarrollados, es factible aplicar la actual filosofía de la capacitación y el adiestramiento, tendiente a - - crear en el menor tiempo posible cambios reelevantes y de - carácter irreversible en las actitudes y aptitudes del hombre en la concepción de sus sistemas de trabajo.49

Mediante la conjugación de elementos teóricos y experiencias previas se ha concretado una programación real de - un conjunto de cursos, enfocados a satisfacer las necesidades creadas por el ambiente del hombre-obrero, con los conse - cuentos cambios de conducta, de tal manera que en su ejecución coadyuven al mejoramiento de sus fuentes de trabajo y - de su comunidad.

49 Azufrera del Estado. Cuaderno de Capacitación y Adiestramiento.

La premisa de la conjugación de hombre-empresa es tan importante que no solamente está circunscrita en el sistema de capacitación nacional, sino que además, se enriquecen - con el estudio y adaptación de otros sistemas, a través - del intercambio de información, tanto de países altamente desarrollados, como de aquellos en vías de desarrollo.

Dadas las características suigéneris de las Azufreras, se convierten en generadoras de enseñanza extraescolar no - formal del proceso Frasch, ya que es extremadamente difícil encontrar personal con conocimientos sobre las actividades que se desarrollan dentro de todo un proceso productivo del Azufre; por lo tanto, la mejor opción es estimular los recursos humanos existentes.

b) OBJETIVO GENERAL.

Desarrollar las actitudes, destrezas y conocimientos - de los trabajadores azufreros para enriquecer sus potencialidades y creatividad, obteniendo los resultados más positivos en la ejecución de sus tareas.

c) OBJETIVOS PARTICULARES.

Mejoramiento de los recursos humanos y del nivel técnico

co de las empresas azufreras mediante formación inductiva, en servicio, de actualización y ampliación.

- Cumplir con los compromisos contraídos en los contratos colectivos de trabajo de cada una de las empresas azufreras.
- Apoyar el programa de productividad, capacitación y adiestramiento al personal de áreas críticas para la producción.
- Mejorar las relaciones entre el personal de confianza y sindicalizado de las diferentes áreas de trabajo.
- Proporcionar a los trabajadores todos los medios necesarios para su desarrollo personal y de trabajo.
- Disponer de personal calificado en el momento en que se requiera.
- Diseño y aplicación de módulos de capacitación, para aplicación en áreas específicas que integran el proceso - Frasch y sus áreas de apoyo.

Asimismo el plan es indicativo y perfectible, es decir no necesariamente tiene que ser ejecutado al pie de la le-

tra, sino que es susceptible de modificaciones cuando las -  
circunstancias de las empresas azufreras así lo requieran.

d) METAS

Con objeto de hacer coherentes y de fácil aplicación -  
los programas, se plantea una sistematización de su conteni  
do y estructura lógica y cronológica, que consiste en con-  
juntar en temas modulares todos los cursos, ya que debido a  
la diversidad de especialidades, el número de cursos progra  
mados para cuatro años en el mismo número de etapas, ascien  
de a ciento setenta entre ambas empresas, en las tres unida  
des productoras y su terminal de embarques.

Ante la creciente necesidad de poner en práctica el -  
programa de productividad, las empresas azufreras, advir- -  
tieron la urgencia de contar con personal altamente capaci-  
tado para lograr los objetivos previamente fijados.

Las necesidades prioritarias de capacitación y adies-  
tramiento se detectaron principalmente en las áreas de ope-  
ración y mantenimiento, sin menoscabo de la impartición de  
diecinueve cursos.

e) ORGANIZACION.

Paralelamente a la planeación del programa de capacitación y adiestramiento, y con objeto de eficientarlo, se creó el Centro de Capacitación de las Compañías Azufreras, el cual está coordinado y dirigido por personal técnico y administrativo de las oficinas centrales. Dicho grupo denominado Unidad Coordinadora de Capacitación y Adiestramiento, de Higiene, Seguridad y Productividad, bajo las indicaciones de la Dirección General, está en permanente comunicación con las Gerencias de las Plantas, lo mismo que con las Comisiones Mixtas, a fin de reunir la información necesaria para la programación, ejecución y evaluación de los cursos.

f) BASES OPERATIVAS.

La estrategia del programa finca sus bases operativas en una serie de acciones, en donde las funciones pedagógicas están estrechamente relacionadas con las circunstancias laborales, de las que emana la información alimentadora para la confección del programa de enseñanza-aprendizaje, considerándose, dos aspectos importantes:

LA DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Esta actividad se llevó a cabo realizando una serie - de encuentros aplicados a la muestra; además, se sostuvie ron entrevistas con los encargados de áreas respecto a las actividades cotidianas del personal a cargo; de tal manera de que se conformara una imagen objetiva de las necesidades específicas de capacitación.

#### LA ELABORACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION.

Con los datos recogidos en la actividad anterior, se detectaron áreas críticas para la producción y con ello - las necesidades prioritarias de capacitación, por lo que - se procedió a reprogramar los cursos y dadas las caracteris ticas peculiares de la extracción de Azufre, que limitan - la disponibilidad de instructores, se programó un curso de formación de instructores habilitados como punto de partida en el programa.

Esta actividad tuvo como objetivo proporcionar a las - empresas azufreras los recursos humanos necesarios para im partir la instrucción mediante su preparación técnico-peda gógica.

Actualmente, las empresas azufreras cuentan con un -

equipo de instructores internos habilitados bien adiestrados en el manejo de las técnicas de la instrucción y el empleo de los materiales didácticos, a través de un curso - impartido sobre Formación de Instructores.

g) DESCRIPCION DEL PROGRAMA GENERAL DE CAPACITACION.

El plan general de capacitación y adiestramiento, acorde con la finalidad de llevar a cabo la capacitación en las áreas prioritarias, está constituida por seis programas básicos, desglosados de la manera siguiente:

PROGRAMA PRIORITARIO.

De acuerdo a las necesidades prioritarias de capacitación detectadas en las tres unidades, se están desarrollando los cursos que se detallan más adelante. Estos cursos están siendo impartidos por instructores habilitados y registrados ante la autoridad competente.

PROGRAMA DE EXPLORACION

Planea corregir las deficiencias en materia de explotación, mediante dos subprogramas.

- EXPLORACION REGIONAL: Se refiere a la preparación de personal de Geología para llevar a cabo las exploraciones en toda la región del domo salino del Istmo de Tehuantepec.
- EXPLORACION DE DESARROLLO: Preparación del personal de Geología para incrementar los frentes de exploración.

#### PROGRAMA DE OPERACION.

En esta área la capacitación es decisiva para el incremento de la productividad, sobre todo en lo que se refiere a perforación, estaciones de control y mantenimiento. El programa de operación se divide en cinco subprogramas:

**PERFORACION:** Plantea corregir deficiencias y preparar al personal de nuevo ingreso en las complejas actividades de la perforación y manejo de las herramientas.

**PLANTA DE FUERZA Y PLANTA DE CALENTADORES:** La formación de técnicos preparados en este complejo sistema es determinante para el suministro de los elementos necesarios para la producción. El subprograma comprende cursos de tratamiento de agua, calderas, compresores y bombas.

**PRODUCCION:** Debido a la peculiaridad del funcionamiento de esta estación de control, el subprograma comprende un curso sobre funcionamiento de relays y otro sobre super-

visión.

PLANTAS EN PROCESO: Este subprograma planea la realización de cursos sobre el funcionamiento de las plantas de ácido sulfurico, salmuera, filtros.

MANTENIMIENTO: Comprende todas las áreas productivas y - contempla cursos sobre tubería, higiene y seguridad, mecánica, electricidad, soldadura, plomería y carpintería.

#### PROGRAMA DE ADMINISTRACION

Este programa es fundamental para lograr la eficiencia - en administración de las Plantas y Oficinas Generales. - Contiene dos subprogramas básicos:

ORGANIZACION: Con este subprograma se pretende incrementar la preparación del personal secretarial, administrativo y de todo aquel relacionado con la cuestión organizacional dentro de las plantas y en oficinas generales. Este subprograma contiene cursos de: formación de instructores, relaciones humanas, control de almacén, comunicación, productividad y actualización secretarial.

FINANZAS. Actualización y profundización de conocimientos para el personal responsable de la cuestión contable, y capacitación para el personal auxiliar.

Este subprograma abarca los cursos de: Estados Financie-

ros, Contabilidad e Impuestos.

#### PROGRAMA DE COMERCIALIZACION.

La eficiencia en la distribución es factor indispensable para evitar la saturación del producto en las plantas y en las terminales, asimismo, mantiene el mercado nacional e internacional bien atendido. El programa de Comercialización se divide en dos subprogramas:

MERCADOTECNIA. Capacitación para todo el personal relacionado con el comercio nacional e internacional del Azufre. - Comprende tres cursos: Ventas, Distribución y Mercado.

TRAFICO. Capacitación para todo aquel personal relacionado con la movilización del Azufre, tanto por tierra como - por mar. Contempla tres cursos: Maniobras, Terminales, - Remolcadores y Lanchas.

#### PROGRAMA DE INVESTIGACION.

La investigación es esencial para el desarrollo armónico y sostenido de toda empresa, sobre todo en el ámbito industrial donde el avance tecnológico es acelerado.

Este programa contempla cuatro subprogramas:

INVESTIGACION DEL RECURSO: Plantea la investigación so-

bre las existencias y vida del recurso en el país y el intercambio de investigación con otros países.

PROCESO DE EXTRACCION: Investigación de nuevos procedimientos para la obtención y extracción del Azufre.

INDUSTRIALIZACION: Investigación de los avances tecnológicos y los posibles usos futuros del Azufre, como materia prima, para la obtención de otros productos.

PROTECCION DEL MEDIO AMBIENTE: Plantea las investigaciones y experimentos necesarios sobre las nuevas tecnologías en la prevención de la contaminación.

PROGRAMA DE EDUCACION PERMANENTE.

La educación es un factor indispensable y determinante para desarrollo del Plan General de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas Azufreras. Este programa contempla dos subprogramas:

EDUCACION PARA ADULTOS: Plantea la alfabetización de los obreros y la preparación del personal de nivel técnico - medio auxiliar administrativo. Comprende primaria abierta y Telesecundaria.

ESPECIALIZACION TECNICA Y ADMINISTRATIVA: Contempla cursos de especialización y postgrado para personal profe-

sional técnico y administrativo de toda la empresa, mediante cursos de: Actualización, Diversificación, Profundización, Becas, Conferencias, Simposios y Congresos.

#### SISTEMA MODULAR DE CAPACITACION.

Con la finalidad de eficientar el programa prioritario, se ha recurrido a la planeación y puesta en práctica de un sistema que permita obtener los más satisfactorios resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este sistema está conformado por un curso para cada especialidad, del cual se deriva un conjunto de módulos.

La aplicación de los módulos, se inicia con una evaluación inicial para determinar los conocimientos de los educandos, y de esta manera adecuar la instrucción programada a los objetivos educacionales trazados. Al finalizar la impartición del módulo se realiza otra evaluación para determinar si se alcanzaron los objetivos específicos, en caso contrario se programa al participante para que vuelva a tomar el módulo y pueda pasar al siguiente, hasta agotar el curso.

#### h) RESULTADOS

De acuerdo a las acciones tomadas, se citan algunos ejemplos de los resultados obtenidos a la fecha:

- Reestructuración de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
- Cinco cursos de formación de instructores, con una participación de 125 capacitandos correspondientes a las tres Unidades y a la Terminal de Embarques Coatzacoalcos. El personal capacitado estuvo compuesto de personal sindicalizado, así como, de confianza, de tal forma que si se considera que en la extracción de azufre se realizan 102 tareas, distintas, se cuenta ya con los instructores habilitados suficientes para capacitar al personal en cada una de las tareas.
- En las tareas de perforación, estaciones de control, tubería, planta de fuerza, planta de tratamiento de azufre, servicios auxiliares, taller eléctrico, despensa y almacén, solamente en la Unidad Texistepec se impartieron 19 cursos con un total de 254 participantes, (personal sindicalizado e instructor interno habilitado).
- El total de supervisores existente en las Unidades y la terminal Coatzacoalcos de las Empresas Azufreras, es de 160, de los cuales se han capacitado a 120 en 5 cursos - de "Técnicas de la Supervisión", impartidas por instructores internos, mejorándose en todos los aspectos el nivel de supervisión de las empresas.

- Además se realizaron los cursos siguientes: Curso permanente de manejo defensivo, curso de relaciones humanas, curso de servotransmisión, curso de operación de calentadores, curso de soldadura general, curso de albañilería, curso de tratamiento de agua.
- Es conveniente aclarar que cada uno de los cursos que contempla el Plan General de Capacitación, se repite después de transcurrido cierto tiempo, esto es con la finalidad de que la capacitación llegue a todos los niveles y abarque a todo el personal de las Empresas Azufreras.

De las evaluaciones que se han realizado a los participantes antes, durante y después de los cursos, se desprende que:

- Existe la disposición del personal para colaborar al buen desarrollo de los programas de producción de su Unidad.
- Han obtenido mayor destreza y habilidad para desarrollar las tareas.
- Se ha mejorado el ambiente laboral.
- Dado que los cursos que contempla el Plan General de Capacitación y Adiestramiento, están hechos para satisfa-

cer las necesidades que tiene el personal en el trabajo, existe la motivación y la participación efectiva de los directivos sindicales, para el buen desarrollo de los programas y en la resolución de los problemas que éstos implican.50

i) CONCLUSIONES.

Es indudable que una empresa que tiene personal capacitado en cada una de sus áreas, es una empresa que presenta mínimos problemas de operación y de relaciones laborales, - traduciéndose ésto en una mayor eficiencia en el trabajo. - Muy a pesar de lo incipiente del programa, se prevé lograr avances y aptitudes, concientizando al hombre de su papel - de agente multiplicador de conocimientos.

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos a la fecha y a la continuidad que tiene este programa, se han conseguido:

- Aumento en la productividad.
- Mayor eficiencia y eficacia.
- Mejor manejo de máquinas y herramientas.
- Mejor relación obrero-patronal.
- Mejor nivel socioeconómico-cultural del personal.

50. Azufreras del Estado. Cuaderno de Capacitación y Adiestramiento.

Págs. 21,22, 23.

- Obtención de mano de obra calificada.
- Incremento en el nivel tecnológico.

El programa de Capacitación y Adiestramiento, emprendido por las Empresas Azufreras, es muy completo ya que comprende la enseñanza tanto teórica como práctica de los trabajadores, desde el momento de la exploración Regional del domo salino del Istmo de Tehuantepec, hasta la extracción y comercialización del Azufre.

Se puede decir, que estas 2 empresas son de las únicas que capacitan tanto al obrero de más bajo nivel, como a los altos directivos, tomando en cuenta que el tiempo hace que todo evolucione, y que todos necesitamos comprender esa evolución para el mejor desempeño en nuestra actividad cotidiana.

## CONCLUSIONES

1. La Ley Federal del Trabajo, dentro del artículo 994, señala al Patrón que no cumpla con la obligación de dar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, se le impondrá una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general. Situación por demás injusta, ya que se sanciona al Patrón únicamente, sin tomar en cuenta que el trabajador también puede negarse a recibir la capacitación. Por lo que es necesario que se establezca una sanción para el trabajador, la cual podría ir desde la suspensión temporal de éste, hasta la rescisión del contrato.

En el caso de que la negativa del trabajador, sea por que él considere que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad, y en su caso aprobar el exámen a que fuere sometido, con la salvedad, de que si no lo aprueba, esto será motivo para la rescisión de su contrato.

2. Es necesario que la Ley Federal del Trabajo, contemple dentro de su Reglamentación, que debe hacer el patrón, en caso de que por la actividad que desempeña su empresa, el trabajador tenga que recibir la capacitación fuera de la jornada de trabajo.

Es recomendable que como un incentivo para los trabajadores, el Patrón señalará una Remuneración extra, equivalente al pago de horas extras.

Si por el contrario, la capacitación es impartida dentro de la jornada de trabajo, se proporcione al trabajador, todas las prestaciones integrantes del salario.

3. Cuando el patrón, cumple con la obligación de presentar los Programas de Capacitación, ante la autoridad laboral, y el Sindicato Titular del contrato colectivo de trabajo, no esté de acuerdo con el Programa, el Patrón podrá promover un conflicto de naturaleza económica, o en su caso apelar al Artículo 153-X de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice.

"Los trabajadores y patrones, tendrán derecho a ejercer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas, que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento".

También es importante que el sindicato que esté en desacuerdo, con el programa, presente por escrito cual es el motivo o motivos de su inconformidad, y así la Junta puede resolver y adecuar el Programa de capacitación, a las necesidades de la empresa, y en beneficio del patrón y de los trabajadores.

4. Si el Contrato Colectivo de Trabajo, o el Contrato Ley de la empresa que se trate, establecen en alguna de sus clausulas, la obligación de impartir capacitación y adiestramiento, y la empresa no cumple con esta obligación, los trabajadores podrán exigir la impartición de la misma, siempre que se observe lo establecido en el artículo 450 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo que dice: "La Huelga deberá tener por objeto, exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo ó del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado".
5. Mano de obra calificada en una empresa, es de gran importancia, ya que se evitan infinidad de problemas, que acarrearán a la empresa grandes pérdidas de dinero y de tiempo.
6. Es importante observar, que en la actualidad, las empresas imparten cursos de capacitación para su personal, pero estos no llevan consigo, los elementos necesarios para una buena capacitación, ya que solo lo hacen por cumplir con un requisito que se establece, dentro de la Ley Federal del Trabajo. Pero sería bueno que también se establecieran sanciones para aquellas empresas, que no capacitan a sus empleados porque la capacitación es un de-

recho de los empelados, para elevar el nivel cultural y su nivel en la empresa.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- AMECAP El ser y el deber ser de la Capacitación en México  
Revista Desarrollo Humano,  
año 5, N° 1. Congreso Nacional de -  
Capacitación y Adiestramiento.  
México 1982.
- 2.- AMECAP La Capacitación un Grave Problema  
Revista Desarrollo Humano,  
año 3, N° 2. Congreso Nacional de -  
Capacitación y Adiestramiento.  
México 1980.
- 3.- AMECAP La Capacitación en la Vida profesio-  
nal  
Revista Desarrollo Humano,  
año 4, N° 5. Congreso Nacional de -  
Capacitación y Adiestramiento.  
México 1981.
- 4.- Cámara de Diputados del Antecedentes, Origen y Evolución del  
Articulado Constitucional  
Congreso de la Unión III Derecho del Pueblo Mexicano.  
Legislatura. México Através de sus Constitucio-  
nes.  
Tomo XII.  
México 1935.
- 5.- Cámara de Diputados del Diario de los Debates  
Congreso de la Unión III Período Ordinario año II  
Legislatura. 1983  
Diciembre I
- 6.- Cámara de Diputados del Diario de los Debates  
Congreso de la Unión III Período Ordinario año II  
Legislatura. 1983  
Diciembre II

- 7.- De Buen Nestor  
Derecho del Trabajo  
Editorial Porrúa, S.A.  
Quinta Edición  
México 1983.  
Tomo II
- 8.- De Buen Nestor  
Derecho del Trabajo  
Editorial Porrúa, S.A.  
Quinta Edición.  
México 1984  
Tomo I
- 9.- De la Cueva Mario  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo  
Editorial Porrúa, S.A.  
Segunda Edición.  
México 1981.  
Tomo II
- 10.- De la Cueva Mario  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo  
Editorial Porrúa, S.A.  
Novena Edición.  
México 1984.  
Tomo I
- 11.- De la Madrid Miguel  
Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988  
Poder Ejecutivo Federal  
Mayo 1983  
Secretaría de Programación y Presupuesto.
- 12.- Gorlich D. Ernest  
Pensamiento e Historia del Mundo  
Ediciones Martínez Roca  
España 1972.
13. Mc.Gelleen, Trayer W. Paul  
Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional  
Editorial Limusa.  
México 1982.

- 14.- Medina Guillermo A. Ponencia La Educación Permanente en América Latina  
Por sobre la Educación Permanente - en el Desarrollo Económico y Social de México  
México 1979.
- 15.- Mendoza Nuñez Alejandro Manual para determinar necesidades de capacitación  
Editorial Trillas.  
México 1986.
- 16.- Molina Alvaro Cuaderno de Capacitación y Adiestramiento  
Centro de Capacitación y Adiestramiento de las Azufreras del Estado.  
México 1983.
- 17.- Organización Internacional del Trabajo Convenios de la OIT Ratificados por México  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.  
México 1981.
- 18.- Organización Internacional del Trabajo Formación Profesional  
1962
- 19.- Ponce Melendez Patricia Ponencia surgimiento Histórico y - Principales Postulados de la Educación Permanente  
Secretaría de la Reforma Agraria, Dirección General de Organización y Capacitación Adiestrativa.  
México, 1979.
- 20.- Proctor John H. y Thorn William M. Capacitación Manual para Directores de Línea  
Editorial Herrero Hermanos.  
México 1964.

- 21.- Secretaría de Gobernación Diario Oficial de la Federación  
Viernes 10 de Agosto de 1984.
- 22.- Secretaría de Gobernación Diario Oficial de la Federación  
Martes 21 de Agosto de 1984
- 23.- Secretaría de Gobernación Diario Oficial de la Federación  
Miércoles 22 de Agosto de 1984.
- 24.- Secretaría de Gobernación Diario Oficial de la Federación  
Martes 10 de Septiembre de 1985.
- 25.- Siliceo Alfonso Capacitación y Desarrollo de Personal  
Editorial Limusa.  
Segunda Edición.  
México 1986.
- 26.- Stoikov Vladimir La Educación y la Formación Profesional Recurrente  
Oficina Internacional del Trabajo  
Ginebra  
México 1975.
- 27.- Trueba U. Alberto, Trueba E. Jorge Ley Federal del Trabajo de 1980  
Reforma Procesal de 1980.  
Quinta Edición.  
Editorial Porrúa, S.A.
- 28.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Editorial Porrúa, S. A.  
Septuagesima sexta Edición  
México 1984.