



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

“ A C A T L A N ”

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
GALDINO JOEL CASTILLO TREJO

Acatlán, Estado de México

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

P R O L O G O

El presente trabajo, tiene como finalidad, despertar el interés y la motivación de patronos, Gobierno, Trabajadores y Sindicatos sobre lo importante que es dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, así como de sus efectos que origina su comisión, en cuanto a su aplicación por parte de los patronos, asimismo hacer notar la responsabilidad con la que Autoridades del Trabajo y Sindicatos han respondido en cuanto hacer posible su cumplimiento.

Por esta razón he procurado abordar los temas que para mí me parecieron de gran importancia y de cierta forma hacer resaltar lo importante de dicha Institución.

De esta manera nos permitirá hacer frente ante el avance tecnológico del exterior que nos empuja a adoptar medidas más adecuadas y congruentes que sean acordes con la época en la que vivimos, asimismo se hace necesario exhortar a los trabajadores que sean más exigentes con sus representantes sindicales a que cumplan con la finalidad por la cual fueron creados, y que los Sindicatos sean más responsables en la defensa de los intereses Obreros, obligando a las empresas al efectivo cumplimiento del cláusulado del contrato colectivo.

Que los Empresarios en estos momentos adopten una actitud modernista en

cuanto a la maquinaria existente, así como en la preparación de la mano de obra calificada, como único medio para ser más competitivos no solo con los Países integrantes del tratado de libre comercio, sino con cualquier otro País Industrializado del Mundo.

Dejo pues, mi trabajo en manos de quienes habrán de juzgarlo en su momento, así como de aquellos que daran el fallo final respecto al contenido del mismo.

INTRODUCCION

El 5 de febrero de 1917, se dicta la carta que revolucionó el mundo laboral y surge con su artículo 123, la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos.

Posteriormente en marzo de 1931, cuando el Presidente Ortiz Rubio expone los motivos de la primera Ley Federal del Trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre Obreros y Patrones continúan Gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123 Constitucional- dice- y por un conjunto de normas laborales por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las juntas de conciliación y arbitraje.

En 1960, el Presidente Adolfo López Mateos promueve la elaboración de una nueva ley laboral. México había cambiado: Los centros de trabajo se habían multiplicado, las empresas se modernizaban con nueva tecnología los sindicatos ampliaban su campo de acción. Lopez Mateos no vio como Presidente culminado su proyecto.

El Presidente Díaz Ordaz no quiere dejar inconcluso el proyecto y en mayo de 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo y el derecho obrero recibe un nuevo impulso.

En mayo de 1980, surge una nueva ley del Trabajo que recoge las inquietudes en cuanto al procedimiento laboral y lo moderniza. Este derecho del trabajo, que los hombres reunidos en Queretaro volvieron condición Constitucional en 1917, que los legisladores pasaron en las Leyes de 1931, 1970, y 1980, permitió además de establecer las garantías

Mínimas para el trabajo, el surgimiento de Instituciones laborales que hicieron posible el mejoramiento de la condición social del trabajo. Es en la nueva Ley Federal del trabajo en donde aparece formalmente reglamentada la capacitación y adiestramiento, y Constitucionalmente aparece en 1978 en su fracción XIII como una adición más al artículo 123. por lo que considero que al aparecer reglamentado ya Constitucionalmente se refuerza con ello al cumplimiento de lo ya reglamentado sobre capacitación y adiestramiento en la ley del trabajo de 1970.

De esta forma llego hasta lo que es capacitación y adiestramiento, tema que abordo en el presente trabajo.

Autores como José Davalos, definen la capacitación como la acción y efecto de capacitar o capacitarse (hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa).

Otros Autores como Fernando Arias Galicia dicen capacitación es: la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

Para Mario de la Cueva, la capacitación y adiestramiento es: la enseñanza teórica y práctica que prepara a los Hombres para desarrollar su actividad con el grado 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.

Theodore Caplow dice: las razones de que tantas organizaciones descuiden el entrenamiento son comprensibles. Hay que mantener al novato mientras produce relativamente poco.

La organización acaso no puede sostener las operaciones normales asociadas al puesto del empleado nuevo, mientras espera que reciba la preparación adecuada.

Dice Mario de la Cueva, nos interesa, por encima de todas las cosas los problemas, la relación entre la obligación impuesta a las Empresas de sostener Escuelas en los Centros de trabajo y el sistema Público de la educación, así como también el deber de los Empresarios de proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Otro de los más enconados, pero también de las más bellas batallas, la li-

bro la comisión en contra de los representantes del capital, hasta lograr la inclusión de la fracción XV de art. 123 de la ley, que impuso a los Patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores la capacitación o el adiestramiento necesario para responder al reto de la maquinaria nueva.

La conquista de la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, se obtuvo en las discusiones de 1960 entre la comisión redactora del proyecto de nueva Ley del Trabajo y los representantes del capital que culminaron en la iniciativa de ese mismo año, enviada por el Presidente de la República al Congreso de la Unión, el cual, con una serie de modificaciones, la mayoría infortunadas por su espíritu claramente conservador, la aprobó en el año de 1969 como la nueva Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1977, el poder Ejecutivo decidió asegurar el derecho para el futuro, a cuyo efecto propuso al poder revisor de la Constitución su Constitucionalización; la nueva fracc. XIII del artículo 123, las Empresas cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a su trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

El Capítulo dos se refiere a la capacitación y adiestramiento y su íntima relación con el contrato colectivo de trabajo, así como de la formación de comisiones mixtas para la capacitación y adiestramiento, efectos que le ocasionan al contrato colectivo el hecho de no mencionar en ninguna de sus cláusulas la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como de la aplicación del contrato colectivo a trabajadores de confianza en cuestiones de capacitación y adiestramiento.

Aún cuando el Constituyente de Queretaro no hizo mención respecto al contrato colectivo y ni tampoco de la capacitación y adiestramiento, considero que el primero surgió como resultado del derecho de asociación profesional cuya finalidad es el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

La definición de contrato colectivo nos la da el artículo 386, de la Ley Federal del Trabajo Vigente que a la letra dice: Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Es a través de esta Institución por la cual se puede arrancar prestaciones y mejores salarios que pueden ir más allá de las contempladas por nuestra legislación laboral.

Esta Institución es tan importante puesto que para el logro de sus objetivos en cuanto a la obtención de prestaciones y salarios o bien cualquier violación a las cláusulas contractuales le da derecho a los Sindicatos titulares del contrato colectivo de las Empresas al ejercicio de huelga.

La creación de las comisiones mixtas tienen su base en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: En cada Empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y el patrón las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las Empresas.

Las comisiones mixtas son órganos de positiva conciliación que permiten el entendimiento en aspectos diarios del Trabajo. Su composición facilita el desarrollo normal de las actividades productivas y sus determinaciones mantienen la paz en la empresa y satisfacen a los trabajadores.

El artículo 153-M. De la Ley Federal del Trabajo a la letra dice: En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación Patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo, asimismo el artículo 15-S nos dice que cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponda en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto a la fracción IV del artículo 992 de esta ley sin perjuicio de que en cualquiera de los casos la propia secretaría adopten las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con las obligaciones de que se trata.

Una de las principales razones por las que la mayoría de las Empresas omiten el cumplimiento por lo dispuesto en el artículo 153-O es porque no existe una sanción que realmente conduzca a obligar a

los Patrones a capacitar y adiestrar a sus trabajadores pues aún cuando el artículo 992 en su fracción IV impone una multa que va de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al Patrón que no cumpla con lo dispuesto en la fracción XV del artículo 132, me parece bastante flexible puesto que les saldría más barato pagar la multa que capacitar.

En el capítulo tres, se refiere a la capacitación y adiestramiento y su interrelación con la seguridad higiene en la industria, así como el papel que juega la educación dentro de este campo, en este capítulo también se refiere a la importancia de la capacitación y adiestramiento tanto en la prevención de accidentes como para elevar el nivel de vida del trabajador, así como del papel que juegan las Autoridades del trabajo y del Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de la ya tan mencionada Institución.

La eficiencia de un programa de seguridad irá en razón directa con la eficiencia del adiestramiento de todas las personas de la planta. El entrenamiento en la prevención de accidentes debe señalar como criterio básico que la disminución de accidentes tiene que ser consecuencia del esfuerzo de todas y cada una de las personas. El adiestramiento de seguridad supone dos fases: a.- el obrero debe aprender a comportarse y efectuar su trabajo de modo seguro; b.- debe ser estimulado a poner en práctica sus conocimientos.

La orientación de los Jóvenes hacia los medios adecuados de educación y capacitación constituyen una medida fundamental para el logro de una fuerza de trabajo calificado.

La finalidad de la instrucción general va mucho más allá de la formación de personal capacitado para el desarrollo Industrial. Pero la educación general es el primer paso, y con frecuencia el más importante en el proceso formación de ese personal.

La creciente modernización Industrial del extranjero obliga a las empresas nacionales a modernizarse y a su vez se hace necesario exigir a los trabajadores de este País a realizar una serie de tareas tendientes a la actualización y adquisición de nuevos conocimientos que en un momento dado le permitan al obrero adaptarse con mayor facilidad a la vida productiva sea cual sea la actividad.

En los Países en vías de industrialización los sistemas de enseñanza y capacitación deben permitir que en el curso de su vida de

trabajo el individuo tenga de vez en cuando oportunidad de recibir más capacitación. Esta educación complementaria le permitirá aumentar su competencia personal, refrescar sus conocimientos y mantenerse al corriente de los cambios que se produzcan en su esfera de trabajo, y le ayudarán a pasar a otro campo de actividad si fuera conveniente.

La limitación a la jornada, los días de descanso, las vacaciones, la distracción sana, afectan a toda la comunidad y son formas convenientes para evitar el riesgo; también merecen atención el medio en que el Trabajador preste sus servicios, la habitación cómoda e higiénica que reclama el Constituyente de 1916. Lentamente van elaborándose reglamentos e imponiéndose medidas que cuidan la luz, la ventilación, los ruidos, las mascarillas, el uso de guantes, la instrucción la publicidad preventiva, los baños y lugares de cambio de ropa.

Es pues evidente que la capacitación y el adiestramiento es indispensable en todos los campos de la actividad humana, por ello es importante crear objetivos tendientes no solo a mejorar la calidad de lo que se produce ni hacer más competitiva una empresa de la otra, sino mas que nada es necesario brindar más protección a la clase trabajadora orientandola y haciendole saber los peligros sobre los accidentes que puede ocasionarse a él y a sus compañeros por su negligencia o por su torpeza o bien por la falta de capacitación y adiestramiento adecuado para el manejo de la maquinaria o de las herramientas según sea el caso de la Empresa en la que labore.

Fernando Arias Galicia nos dice, entre las causas que dan origen a un accidente, hay dos que conducen directamente a la producción del mismo:

Directas o proximas: Dependen estas del ambiente del trabajo donde se realizó el accidente y de las condiciones biológicas intrínsecas del propio accidentado. Estas causas existen en dos formas:

- a).-Condiciones inseguras;
- b).-Prácticas inseguras.

Indirectas o remotas: Estas son totalmente ajenas a las condiciones biológicas intrínsecas del accidentado, aunque pueden estar subordinadas o no al medio en que se trabaja en forma normal.

Es necesario que tanto patrones como sindicatos redoblen esfuerzos para una adecuada capacitación y adiestramiento, porque se quiera o no esta Institución tiene una gran importancia a tal grado que tiene mucho que ver en el adecuado uso del equipo de protección que los trabajadores hagan en el desempeño de sus labores. Así al momento que a los trabajadores se les capacite y se les adiestre, en ese momento se le debe enseñar también el equipo adecuado que usara para evitar probables riesgos de accidentes.

Manifestó el Presidente Salinas que el Estado tiene una alianza con el movimiento obrero dentro de la justicia y de la libertad en el País. El Ejecutivo dijo, que productividad tiene una significación dentro de la creación de nuevas formas de organización la producción, de inversión, capacitación, de esfuerzos individuales y colectivos, sector por sector, Empresa por Empresa, así como Ustedes llevan sus acuerdos, el Gobierno ha decidido que las Instituciones financieras consideren sujetos de crédito, financiamiento favorables a las Industrias que así lo hagan. La economía Nacional reclama, dentro de los programas globales de desarrollo, al Sindicalismo y sus organizaciones que revisen y replanteen sus posiciones en términos de productividad y no solamente en el ya tan mencionado incremento salarial, que nunca se logra precisamente por los compromisos patronales- Sindicales y que siempre son inferiores a los índices reales del dominio adquisitivo.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, con el propósito de incorporar a la Industria el mayor número de personal capacitado a corto plazo, establece los centros de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo que depende de la jefatura de servicios de prestaciones sociales de dichos organismos, impartiendo a los alumnos prácticas y conocimientos de las siguientes especialidades: torno - cepillo - fresadora, carpintería, Instalaciones sanitarias y de gas, diseño de herramientas, dibujo mecánico- arquitectónico, acabados industriales, instrumentación industrial, tapicería, soldadura, moldes y troqueles, metal laminado, Etcétera.

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene muy poca participación en cuanto a capacitación y adiestramiento ante esto debería ser todo lo contrario y ser más participativo, puesto que al ocurrir accidentes, en las empresas, estas por el hecho de tener inscritos a sus trabajadores al Seguro Social se eximen de la responsabilidad de pagar

las indemnizaciones que corresponda a la lesión dejando que el Instituto del Seguro Social pague, por lo que considero que el trabajador es el que más pierde al sufrir un accidente de trabajo, pues por más grande que sea la suma de dinero que reciba como indemnización por alguno de sus miembros perdido, no alcanza a subsanar el daño tanto físico, moral y económico que le ocasiona a un trabajador que sufre un accidente de trabajo.

En el capítulo cuatro, se refiere a la capacitación y adiestramiento ante los grandes cambios, considerada dicha Institución como pilar fundamental en el desarrollo económico del País.

Capacitación y adiestramiento en épocas de crisis y ante el desarrollo tecnológico, así como sus repercusiones que trae consigo la falta de capacitación tanto en Patronos como en Trabajadores sobre la importancia de capacitar y ser capacitado.

El Papa Juan XXIII, reconoce el valor de la moderna tecnología administrativa y de las formas participativas de organización, esto lo hace citando a Pío XII, al referirse a las pequeñas y medianas Empresas: "deben ser garantizadas y promovidas asegurándoles las ventajas de la organización grande, mediante uniones cooperativas."

En su Informe del 10 de septiembre de 1965, el Señor presidente Licenciado Díaz Ordaz, dijo que las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo observado en los últimos 10 años, provienen de la tecnología y no de los recursos materiales.

actualmente manifiesta el Presidente Salinas que necesitamos incrementar la productividad y la capacitación para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y competir en el exterior, pues sólo por un aumento de la producción, se consolida la economía que le da a cada familia bienestar y seguridad.

Desde hace muchos años atrás se ha recalcado la importancia de capacitar a los trabajadores, pero se ha olvidado otras cosas tan importantes y que van de la mano, la modernización de la maquinaria en la Industria Nacional.

En términos económicos, la riqueza de una Nación puede expresarse en función del nivel de desarrollo y de la eficiencia de la utilización de las energías, capacidades y conocimientos del Hombre para propositos útiles. La gente es pobre por falta de oportunidades, habilidades y capacidades para elevar su nivel de Vida.

Por otra parte el salario mínimo existente condena a los trabajadores a undirse cada vez más en la miseria, en la ignorancia, pues dicho salario mínimo esta muy lejos de cumplir el precepto que establece el artículo 123 Constitucional fracción VI parrafo segundo que a la letra dice: Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un Jefe de Familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

En el primer informe sobre el potencial Humano, de 1963, el Presidente Jhon F. Kennedy, observó: el potencial Humano es el recurso básico. El medio indispensable para hacer que otros recursos sean utilizables y benéficos para la Humanidad. Lo bien que creemos y empleamos las capacidades Humanas es fundamental para decidir cuánto realizaremos como nación. Además, la manera en que lo hagamos, determinará profundamente el tipo de nación en que hayamos de convertirnos.

Es en los años 60 y 70, en donde el Estado debió haber cambiado su postura, es decir de ser un Estado paternalista y proteccionista, en cuanto a la producción y en lo relativo a competencia comercial externa, para que de esta manera las Empresas se dieran cuenta, tomaran conciencia de lo importante que era el hecho de modernizar su maquinaria y al mismo tiempo capacitar y adiestrar a sus trabajadores para no quedar rezagados al paso del tiempo.

A partir de 1970 México se incorporó de lleno al drama actual del Mundo capitalista. Hasta ese año, a diferencia de lo que ocurría a nivel mundial, prácticamente desde 1965- cuando las tendencias de la crisis internacional ya empezaban a perfilarse con claridad- la economía Mexicana se había logrado mantener, con facilidad muy aparente, las características básicas de lo que para muchos era un verdadero "milagro" económico de algún modo similar a los de Alemania, Italia y el Japón.

Debe motivar el Gobierno Federal a los Empresarios a modernizarse y ha capacitar a sus trabajadores, a través de créditos, exen-

ciones parciales de impuestos y hasta cierto punto me atrevería a proponer que, parte de lo que correspondería a los trabajadores por concepto de utilidades fueran destinados a la adquisición de maquinaria nueva. Todo esto con el fin de conservar las fuentes de trabajo bien valdría el el sacrificio de los trabajadores.

Actualmente el Presidente de la República. Lic. Carlos Salinas de Gortari exhorta a las Empresas que se modernicen y capaciten, pero considero que para el logro de tal objetivo se requiere del otorgamiento de financiamiento de parte del Gobierno pues la Empresas se encuentran en una situación critica, ya que tienen que modernizarse quieran o no y al mismo tiempo tienen que capacitar al trabajador en la nueva maquinaria.

En definitiva, el Hombre no nace con una determinada profesión; de suerte que para preparar mano de obra calificada hay que hacer gastos para formar al obrero. Estos gastos de preparación profesional entran también en el valor de la fuerza de trabajo. Así, pues, el valor de la fuerza de trabajo lo determina el valor de los medios de existencia indispensable para satisfacer las demandas físicas sociales y culturales, habituales en el País como para la capacitación del mismo.

La competencia es la expresión más cavil de la guerra de todos contra todos, que se libra en la actual Sociedad burguesa. La libre competencia, arruinando a unos y enriqueciendo a otros, origina la concentración de la producción, es decir, la formación de grandes empresas con centenares y miles de obreros. La concentración de la producción engendra el monopolio de una determinada fase de su desarrollo.

Es en la decada de los setenta donde debería de haberse firmado un tratado de libre comercio no sólo con Estados Unidos sino con cualquier País Industrializado, para que de esta forma se vieran visto obligados los Empresarios a modernizarse y ha capacitar a sus trabajadores. Y no esperar hasta estos momentos en donde Estados Unidos ha alcanzado la fase maxima y la última del capitalismo que corresponde al Imperialismo y que pretende invadir a los Países Subdesarrollados como México, esto conduce a que las Empresas emprendan una modernización en su maquinaria precipitadamente originando con ello un despido masivo de trabajadores.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación y adiestramiento ha sido y sigue siendo tema de una gran trascendencia histórica sintoma y causa de un atraso y estancamiento en el desarrollo tecnológico cultural y económico de países en los que aún no logran darse cuenta sobre la importancia de la creación de programas de capacitación y adiestramiento.

Retrocedamos al pasado y estudiemos un poco de lo que fueron las Corporaciones Romanas, los Gremios, y el aprendizaje, así mismo retomárlas como ejemplo de capacitación y porque no decir también de adiestramiento.

Al decir retomárlas no estoy diciendo con ello que las llevemos a la práctica tal como existieron en la época, porque realmente resultaría caducario en cuanto al avance y desarrollo científico y tecnológico de la actualidad, pero si es posible crear programas de capacitación y adiestramiento acordes a las demandas de cada País y a las necesidades de cada Industria.

(1) "Jesus Reyes Heróles ha advertido: En estos instantes hace falta serenidad para analizar los problemas y voluntad y capacidad para resolverlos...en tiempos de crisis, de dificultades financieras las Sociedades como los individuos, se ven forzados a meditar acerca de sus haberes y deberes, acerca de su conducta pasada y su comportamiento venidero.

Sigue diciendo el mismo autor, el derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora; es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo acrecienten y sobre todo, lo vivan realmente.

(2) " Sabido es que la historia del derecho del trabajo constituye una verdadera crónica de sacrificios; que es el relato de las grandes conquistas que hoy conforman las normas laborales que cada Pueblo se ha dado."

El 5 de febrero de 1917, se dicta la carta que revolucionó el mundo laboral y surge con su artículo 123, la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos.

Posteriormente en marzo de 1931, cuando el Presidente Ortiz Rubio expone los motivos de la primera ley Federal del trabajo. Cierzo es que las relaciones entre obreros y patronos continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123 Constitucional - dice- y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia tanto de la Suprema corte de Justicia de la Nación, como de las juntas de conciliación y arbitraje.

En 1960, el Presidente Adolfo López Mateos promueve la elaboración de una nueva ley laboral. México había cambiado; los centros de trabajo se habían multiplicado, las empresas se modernizaban con nueva tecnología los Sindicatos ampliaban su campo de acción. Lopez Mateos no vió como Presidente culminado su proyecto.

El Presidente Diaz Ordaz no quiere dejar inconcluso el proyecto y en mayo de 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo y el derecho obrero recibe un nuevo impulso.

En mayo de 1960, surge una nueva ley del trabajo que recoge las inquietudes en cuanto al procedimiento laboral y lo moderniza.

En diciembre de 1982. Se inicia el período del Presidente Miguel de la Madrid. Se recoge, con la frente en alto, el reto de una nueva administración de la justicia en todas sus manifestaciones.

La obra del Presidente De la Madrid, en materia de justicia, con pleno respeto a la autonomía de los órganos que la administración no ha tenido paralelo. La dotación de recursos, la comprensión y apoyo hacia esa delicada misión, ha sido una realidad; una clara respuesta al reclamo de tardanzas y rezagos.

Este Derecho del Trabajo, que los Hombres reunidos en Querétaro volvieron condición Constitucional en 1917, que los legisladores plasmaron en las leyes de 1931, 1970 y 1980, permitió además de establecer las garantías mínimas para el trabajo, el surgimiento de instituciones laborales que hicieron posible el mejoramiento de la condición social del trabajador.

Es de notarse el Constituyente de 1917 en su artículo 123 no hace mención sobre la capacitación y adiestramiento, quizá porque la necesidad sobre la misma no era notoria puesto que la Industrialización apenas si empezaba.

Y no es sino en la nueva Ley Federal del trabajo en donde aparece formalmente reglamentada la capacitación y adiestramiento, y Constitucionalmente aparece en 1978 en su fracción XIII como una adición mas al artículo 123. Por lo que considero que al aparecer reglamentada ya Constitucionalmente se refuerza con ello al cumplimiento de lo ya reglamentado sobre capacitación y adiestramiento en la ley del trabajo de 1970.

1.-DEFINICION DE CAPACITACION:

(3) "Jose Dávalos dice, capacitación es la acción y efecto de capacitar o capacitarse (hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa). Sigue diciendo el mismo Autor, en la Práctica ha comenzado a cobrar prestigio una distinción; la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos."

EL ADIESTRAMIENTO: es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse (hacer diestro, enseñar, instruir, guiar encaminar). Así tenemos que gramaticalmente no existe mayores diferencias entre ambos vocablos. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento.

(4) " Al respecto Fernando Arias Galicia dice capacitación es: la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

(5) " Al respecto Mario de la Cueva afirma que lo importante no es la diferencia que hay entre las dos palabras, sino el propósito de la Institución, es decir, que se prepare a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir sus actividades con la mayor eficiencia."

A decir del mismo tratadista la capacitación y adiestramiento es la enseñanza teórica y 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.

Lo importante no es la diferencia entre las dos palabras sino el propósito de la Institución dice Mario de la Cueva. Y al respecto me permito decir que si hacemos un cuadro comparativo de cada uno de los Autores que tocan el tema de capacitación y adiestramiento nos podremos dar cuenta que, cada uno lo define con diferentes palabras, pero el significado y el objetivo es el mismo.

Arias Galicia dice capacitación es la adquisición de conocimientos, ya sean de carácter técnico, científico y administrativo, como podemos darnos cuenta Mario de la Cueva dice es la enseñanza en términos generales puesto que no especifica en que ha de capacitar o capacitarse, ahora bien el diccionario de la academia a la letra dice capacitación: Acción y efecto de capacitar o capacitarse, en cuanto a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153 F respecto de capacitación y adiestramiento dice: es otorgar conocimientos nuevos al trabajador para desarrollar un trabajo de mayor jerarquía.

Partiendo de un analisis de todo lo anterior me permito afirmar que de todas las definiciones sobre capacitación y adiestramiento de los Autores antes citados, la mas aceptada para mí es la de Mario de la Cueva, puesto que no se puede hablar de una adquisición de conocimientos, ni capacitar, y ni se puede otorgar conocimientos al trabajador, sino es atraves de la enseñanza.

En su definición es de suponerse que nos da a entender que atraves de la enseñanza se prepare a los Hombres, es decir a todos sin importar raza, religión, sexo, educación, Nacionalidad, sino solo basta con el solo hecho de ser trabajador."

Esta interpretación que le doy tiene intima relación con lo que dice el artículo 3o parrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: (6) " No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

(7) "José Davalos dice: Vigilar que se cumpla este derecho es una tarea que a todos atañe. Proponer medidas que aclaren confusiones y mejoren el sistema, así como plantear soluciones a los problemas que van surgiendo en el camino, es responsabilidad de todos cuantos se preocupan por el destino de este País."

2.- DEFINICION DE ADIESTRAMIENTO:

ADIESTRAMIENTO: (8) " José Davalos manifiesta que el adiestramiento es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse (hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar). Así tenemos que gramaticalmente no existen mayores diferencias entre ambos vocablos. Esta Institución consiste en enseñar instruir al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento."

Ya en el punto uno me permití citar esta definición, con el fin de establecer algunas diferencias al respecto sobre los dos vocablos.

Algunos Autores como Fernando Arias Galicia al definir el adiestramiento empieza hablando en primer término de entrenamiento y dice: Nombre genérico. Entrenarse significa prepararse para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor; como se ve el entrenamiento forma parte de la educación. en el léxico se encuentran otros términos con acepciones más específicos así tenemos:

Adiestramiento: es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular o motriz.

A continuación me permito copiar textualmente el siguiente cuadro para que se entienda el porque este y otros Autores que citaremos más adelante hablan de entrenamiento.

| | |
|---|---|
| ENTRENAMIENTO (preparación para una tarea) | a) Inducción b) TWI (training Within Industry) o ADE (adiestramiento dentro de la Empres). |
| EDUCACION (adquisición intelectual de bienes culturales) | c) Escuela general de la organización d) Escuela general de la organización e) Capacitación (conocimiento) |
| DESARROLLO (formación de la personalidad) | |

Dentro de los tipos de entrenamiento que se mencionan en el cuadro sinoptico, nos ocuparemos del TWI (training Within industry) o ADE (adiestramiento dentro de la Empresa). Su objetivo primordial es mejorar la producción. Sus pasos son:

a) determinar un programa de producción;

c) desarrollar dicho programa basándose entre lineamientos:

Uso del principio multiplicador, consistente en adiestrar a las personas que han de enseñar a otros lo que a su vez irán enseñando a repetidos grupos; uso del principio de proyectar labores, consistente en desglosar la labor de manera que las operaciones menos especializadas puedan ser llevadas a cabo por técnicas prácticas en una operación, en lugar de utilizar la versatilidad de un maestro; uniformar la instrucción.

(9) ' Theodore Caplow dice: En la gran mayoría de las organizaciones - grandes- y pequeñas, públicas y privadas, comerciales y voluntarias- se subestima la importancia del entrenamiento, y los procedimientos de enseñanza no son adecuados, con el resultado de que muchos reclutas prometedores abandonan la organización poco después de haber ingresado en ella, y la utilidad de otros muchos queda permanentemente reducida por una torpe iniciación.

(10) " Las razones de que tantas organizaciones descuiden el entrenamiento son comprensibles. Hay que mantener al novato mientras produce relativamente poco. La organización acaso no puede sostener las operaciones normales asociadas al puesto del empleado nuevo, mientras espera que reciba la preparación adecuada. El costo de un entrenamiento insuficiente puede ser grande, pero dividido en un largo período de tiempo no se nota mucho. Y para confundir las cosas, siempre hay unas cuantas personas que parecen desempeñar bien sin entrenamiento.

En mi opinión estoy de acuerdo en lo que dice este Autor en cuanto a mantener al novato mientras que este produce probablemente poco de lo que podría producir una persona ya adiestrada en el puesto, pero también es importante analizar, que si bien es cierto que el costo de un entrenamiento puede ser o mas bien es demasiado fuerte, pues como dice el Autor, el recluta produce poco y mas aparte se le tiene que pagar su salario, asimismo la empresa tiene que pagar gastos originados del entrenamiento. Pero creó que así como los gastos érogados son grandes, también son enormes los beneficios obtenidos para una Empresa que

tiene perfectamente adiestrada a su gente, puesto que será más competitiva, producirá más y con mejor calidad, disminuirá riesgos de trabajo Etc.

Ayudar al novato a adquirir nuevas técnicas y nuevas imágenes de sí mismo y de la organización son labores que requieren tiempo y esfuerzo, pero que no implican presión sociológica.

El mejor método de adoctrinación indudablemente es el aprendizaje: aquel antiguo sistema por el cual el recluta era adiestrado por un miembro de la organización que servía de maestro, supervisor y modelo. El aprendizaje ha caducado en algunas ocupaciones, pero aún se le Práctica extensamente donde quiera que personas que ocupan puestos de gran responsabilidad pueden elegir y adiestrar a sus sucesores: Por ejemplo, en las altas esferas de Gobierno y las Profesiones, el aprendiz adquiere el código moral que la organización desea de él, con todos sus matices, imitando al maestro.

El administrador de una organización, puede tener una asombrosa capacidad de comunicar los valores de la organización en su efímero contacto con ellos. Este es el antiquísimo secreto de los grandes generales, y es aplicado diariamente por los entrenadores de basquetbol, los jefes de las regatas y ciertos directores de coro, cuyo compromiso para con sus papeles es tan impresionante y manifiesto que inspiran un respeto reverencial a los reclutas que los observan en acción.

En resumen éste Autor dice: El adiestramiento debe ser muy paciente si se quiere que tenga éxito. Una prisa indebida anula todo el esfuerzo.

Con respecto a la nueva imagen de su propio papel y el de toda la organización, que el novato debe tener para trabajar con eficiencia en su nuevo puesto, esto debe desarrollarse en el curso de su propia experiencia: no se puede imponer en su conciencia desde arriba o desde afuera.

Así como es seguro que el recluta que no tuvo la oportunidad de aprender la técnica correcta para desempeñar una tarea en la organización desarro

llará una técnica, improvisada que más tarde se negará a abandonar, así también el recluta a quien no se da un cuadro completo y preciso de la estructura de la organización y de su lugar en ella, tendrá una imagen deformada, que adquirirá de compañeros igualmente ignorantes, y luego se aferrará a ella con asombrosa tenacidad. La primera impresión es tan importante y duradera en la relación entre un individuo u una organización como en el encuentro de dos personas. Más tarde podrán superarla, pero nunca queda completamente olvidada.

Comparto la misma opinión en cuanto al criterio de este Autor puesto que sabemos de antemano que un obrero que jamás ha tenido experiencia como tal, es común que ignore el uso de las herramientas existentes en el lugar donde desempeñara sus respectivas labores por primera vez en su vida.

Y si este mismo obrero se le da un arco con segueta y se le manda a que haga un corte a un tubo, sabemos que usará la herramienta en la forma y modo que más le acomode usando su propia técnica aunque esta sea impropia para realizar tal trabajo y así seguirá hasta en tanto no se le enseñe la forma adecuada.

3.- TRASCENDENCIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DESDE EL PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL.

(11) " Dice Mario de la Cueva, nos interesa, por encima de todas las cosas los problemas, la relación entre la obligación impuesta a las Empresas de sostener Escuelas en los centros de trabajo y el sistema público de la educación, así como también el deber de los empresarios de proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. Para explicar el origen y la razón de estas obligaciones, nos remitimos nuevamente al Decreto Constitucional de apatzingan, en cuyo art. 39 expres que " la Instrucción, como necesaria a todos los Ciudadanos, debe ser favorecida por la sociedad con todo su poder."

Hay que reconocer que el crecimiento de los servicios educacionales, y sobre todo, la unificación de los sistemas realizada en la Ley Federal de educación de 27 de noviembre de 1973, exigió que las Escuelas Artículo 123 pasaran a formar parte del sistema general. El derecho del trabajo comprendió el problema y cedió los bártulos a la Secretaría de Educación Pública en beneficio del Pueblo.

Otro de los más enconados, 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 art. 123 de la ley, que impuso a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores la capacitación o el adiestramiento necesario para responder al reto de la maquinaria nueva."

En el año de 1977, el poder Ejecutivo decidió Constitucionalizar la obligación; a ese efecto, fusionó el Congreso dos de las fracciones del artículo 123 y colocó en la trece las bases para la capacitación o adiestramiento. A partir de ese momento, las Secretarías de educación y de trabajo disputaron la facultad de preparar las leyes y aplicarlas después de su aprobación, pero en la confrontación salió avante la Secretaría del Trabajo; así surgió el Capítulo III bis del título IV de la Ley del trabajo.

La declaración de derechos de 1917: en el proyecto que se conoce con el nombre de Pastor Rouaix- Macías, se incluyó en la fracción XII, la "obligación de los patrones de establecer Escuelas, enfermerías demás servicios necesarios a la comunidad, "disposición que pasó íntegra al proyecto de artículo 123 que presentó la comisión de Constitución a la asamblea Constituyente de Querétaro en 1917.

La ley de 1931 reglamentó la obligación en su artículo 111, fracción VIII, cuya versión original decía:
Establecer y sostener Escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros rurales situados a más de tres kilómetros de las poblaciones, y siempre que el número de niños en edad escolar sea mayor de veinte.

La instrucción que se imparta en esos planteles se sujetarán a los programas oficiales de la entidad donde se encuentran establecidos. En los Estados, los Maestros serán designados por las Autoridades escolares de acuerdo con las leyes respectivas, y en el Distrito y territorios Federales, por el ejecutivo de la Unión. Los sueldos no serán menores de los que disfrutaban los maestros en las Escuelas de igual categoría que sostenga el Gobierno.

La conquista de la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, se obtuvo en las discusiones de 1968 entre la comisión redactora del proyecto de nueva ley del trabajo y los representantes del capital, que culminaron en la iniciativa de ese mismo año, enviada por el Presidente de la República al congreso de la Unión, el cual, con una serie de modificaciones, la mayoría infortunadas por su espíritu claramente conservador, la aprobó en el año de 1969 como la nueva Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1977, el poder Ejecutivo decidió asegurar el derecho para el futuro, a cuyo efecto propuso al poder revisor de la Constitución su Constitucionalización; la nueva frac. XIII del Artículo 123, las Empresas cualquiera que sea su actividad, están 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.

Un año después se adicciono la ley con diversas normaciones entre ellas, especialmente, el capítulo tres bis del título cuarto, art. 153 a 153-X.

Art. 153-A: Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

Art. 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 proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III.- Prevenir riesgos de trabajo;
- IV.- Incrementar la productividad; y
- V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

4.- OMISION DEL CONSTITUYENTE DE QUERETARO EN CUANTO A CPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El Constituyente de Querétaro no hizo referencia en el artículo 123 Constitucional a la capacitación y adiestramiento, cuando menciona en la fracción XII lo siguiente:

En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por lo que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó con limitaciones la obligación patronal de establecer y sostener "Escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores... (art. 111, frac. VIII.). Asimismo, en la fracción XXI del mismo artículo quedó consignada la obligación patronal de otorgar becas a uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de éstos. Finalmente se reguló el contrato de aprendizaje en los art. 218 a 231.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprimió el contrato de aprendizaje - según la exposición de motivos-, "por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval, y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

(12) "Autores como Alberto Briseño Ruíz dice, el suprimir el contrato de aprendizaje es ignorar la realidad económica y social Mexicanas y creer ingenuamente que toda la economía nacional está integrada en grandes Empresas productoras o distribuidoras de bienes o servicios.

Algunas Empresas como las que fueron Campos Hermanos, posteriormente denominada Industria C.H. S.A. En su contrato colectivo de trabajo de 1984 a 1986, aparte de impartir capacitación y adiestramiento, aceptaba aprendices, y para tener un panorama mas general al respecto me permito transcribir el cláusulado que se refiere a los aprendices:

Cláusula 109.- Es obligatorio para la Empresa admitir en todos sus talleres, laboratorios, etc., en calidad de aprendices personas de 16 a 18 años de edad, que demuestren haber cursado la instrucción primaria elemental, que sean de buenas costumbres y que lo soliciten por conducto del sindicato.

El número de los aprendices no sera menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada oficio que existen en los talleres de las dependencias; si hubiere menos de veinte trabajadores del oficio de que se trata, en cada taller, podrá haber, no obstante, un aprendiz.

Cláusula 110. Los oficiales y maestros tendrán la obligación de impartir al aprendiz la enseñanza en el oficio o arte que aspire aprender, cambiandolo progresivamente a los trabajos que formen parte de la especialidad.

Cláusula 111.- Los oficiales y maestros que tengan a su cargo aprendices, les guardarán las debidas consideraciones, absteniendose de maltratarlos de palabra o obra.

Cláusula 112.- El tiempo de aprendizaje durará hasta dos años. Los aprendices serán examinados cada año o en cualquier tiempo previo acuerdo de Sindicatos y Empresas, por un Jurado de peritos patronales y obreros.

Al terminar el período de aprendizaje satisfactorio su examen, la empresa le dará el certificado correspondiente y el aprendiz será preferido para cubrir las vacantes que se presenten de acuerdo con el escalafón, en la línea donde hizo su aprendizaje.

Cláusula 113.- En caso de inconformidad el aprendiz con el resultado de examen, que haya sustentado podrá solicitar un nuevo examen, siendo inapelable el fallo de este último. El aprendiz que sea reprobado dos veces consecutivas causará baja.

Cláusula 114.-A los aprendices se les dará toda clase de facilidades en el manejo de aparatos y herramientas, bajo las órdenes y responsabilidades del jefe del departamento y al cuidado del operario bajo cuya dirección se encuentre, pero teniendo en cuenta su edad y habilidad para perfeccionar su trabajo. Los aprendices en el ejercicio de su aprendizaje, disfrutarán de todas las prerrogativas de este contrato.

Los jefes inmediatos cuidarán hasta donde sea posible, de la seguridad de los aprendices en vista de su inexperiencia. Los aprendices no se destinarán a ejecutar labores correspondientes a barrenderos mozo o peones.

Cláusula 115. Los aprendices disfrutarán de la compensación que establece en el tabulador anexo al presente contrato.

| TABULADOR | SALARIO | |
|------------------------|-----------|--------------|
| Línea 85 aprendices | diario | Hora |
| Aprendiz primera etapa | \$ 816.00 | \$ 102.00000 |
| Aprendiz segunda etapa | \$ 816.00 | \$ 102.00000 |

En mi opinion personal considero que el contrato de aprendizaje no debió de haberse suprimido, porque como es el caso de esta empresa que cito, se tenía la oportunidad para los hijos de los obreros obtener un oficio con la posibilidad de obtener un puesto en el area que hubiera desempeñado como aprendiz. y en cuanto a la capacitación y adiestramiento solamente se hubiera adicionado como una obligación más para los patrones sin desaparecer el contrato de aprendizaje.

La omisión del Constituyente de Querétaro sobre capacitación y adiestramiento, es justificable porque al paso del tiempo se han ido subsanando los errores prueba de ello, son la Ley de 1931 y posteriormente la nueva Ley de 1970, en las cuales de cierta forma se enmendó dicha omisión. Y posteriormente en 1977 se Constitucionaliza la obligación de capacitar y adiestrar.

5.- SURGIMIENTO FORMALMENTE REGLAMENTADO DEL DERECHO A LA CAPACITACION.

La capacitación y adiestramiento surge en la Ley Federal del trabajo de 1970 al señalar en el artículo 132, fracción XV.

Artículo 132 son obligaciones de los patrones:

Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los Sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del trabajo y previsión social, o a las autoridades del Trabajo de los Estados. En la Ley vigente del mismo artículo 132 fracción XV nos dice: Son obligaciones de los patrones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de este título.

Pese a que el texto aprobado en 1970 significó un retroceso con respecto al proyecto originalmente enviado al poder legislativo, es importante por tratarse del nacimiento formal del derecho de capacitación.

Durante la 60ava Reunión de la conferencia general de la organización Internacional del trabajo, celebrada en la Ciudad de Ginebra, Suiza, se adoptó, con fecha 23 de junio de 1975, el convenio 142, sobre la orientación y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.

Durante esa misma Reunión se adoptó la recomendación 150, sobre desarrollo de los recursos humanos, en la cual se delinearón los aspectos fundamentales para llevar a cabo la formación profesional de los trabajadores.

En un acto de coherencia jurídica. México ratificó en 1978 el convenio 142 de la OIT, sobre desarrollo de recursos humanos.

Como una consecuencia natural de la adición a la ley suprema en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, se expidió un decreto de reforma a la ley Federal del trabajo, que fue publicada en el diario oficial de 28 de abril de 1978.

De este modo quedo consignado en la ley el derecho de capacitación y adiestramiento para los trabajadores y la obligación correlativa de los patrones de otorgarlo, en y para el trabajo.

De acuerdo al artículo 153-D Que nos dice los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podran formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una industria o actividad determinada.

Con relación a este artículo me permito transcribir textualmente, los criterios para la formulación y presentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento según la dirección general de capacitación y productividad de la secretaría del Trabajo y previsión Social.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

CRITERIOS PARA LA FORMULACION Y PRESENTACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Diario Oficial de la federación del 10 de agosto de 1984.

Oficio no. 01006 de fecha 2 de agosto de 1984.

C. Ing. Alberto Leal.

Director General de Capacitación y productividad.

De conformidad con lo que dispone la ley Federal de trabajo en su artículo 153-A, 153-N, 153-O, 153-Q, fracción VI y 153-R, los patrones deben presentar ante la Secretaría del Trabajo y previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan formulado de común acuerdo con sus trabajadores, a fin de dar cumplimiento a la obligación que le señala el artículo 132, fracción XV, de la Ley antes citada.

De acuerdo con lo anterior, mediante oficios número 01-63-64, 01-5360, 01-219, 01-6779, 01-6770 y 01-2280, publicados en el Diario oficial de la Federación de fecha 8 de enero y 15 de octubre de 1979, 16 de enero y 22 de agosto de 1980, 2 de febrero y 17 de abril de 1981, respectivamente, se emitieron criterios en materia de planes y programas con el objeto de uniformar 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 vertidas por patrones y trabajadores 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 la necesidad de simplificar y agilizar los trámites de autorización y registro de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Asimismo, en los términos del artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el servicio Nacional del Empleo, capacitación y adiestramiento esta 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, 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, habiendosele encomendado a esa unidad a su cargo la materia de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del reglamento ya citado.

Con base en lo expuesto se ha estimado conveniente expedir los siguientes criterios que dejan sin efecto los señalados anteriormente:

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:

I.- SISTEMA GENERAL.

Conjunto de planes y programas generales que determinan las acciones de capacitación y adiestramiento de cada rama o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.

2.-PLAN DA 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 satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas 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 explicativa 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 puede adherir las empresas.

8.-PROGRAMA ESPECIFICO.

Aquel 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 impuesta con recursos 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 al interior de la misma y su estructura organizacional.

11.-OCUPACION.

Conjunto de puestos con características comunes e interrelacionadas funcionalmente entre si.

12.-PUESTO DE TRABAJO.

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

II.-Para la representación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante esta Secretaría, se empleará la forma DC-2 impresa, según modelo anexo, en hojas de 28 X 21.5 CMS.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los modelos que se publican.

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

1.-se llenará por triplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta 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, a fin de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por éstos y el sentido, forma y alcance del plan y programas de capacitación y adiestramiento por aplicarse en este caso, la forma DC-2 constará de tantas hojas número 1 anverso, como establecimientos comprenda el plan.

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, siempre y cuando se ajusten a los siguientes requisitos:

1.-Que el programa de capacitación y adiestramiento en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, contenga además eventos directamente destinados al logro de las finalidades que señala el artículo 153F de la Ley Federal del Trabajo a través del perfeccionamiento, actualización y mejoría de las habilidades, conocimientos y actitudes típicas del puesto de trabajo de 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 dieciocho cada uno de los restantes, ni representen más del 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calculada en función de las horas-Hombre que se vaya 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 imparta conforme a lo establecido en el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo.

4.-Que en relación con los niveles de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, según sea el caso, la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, ejerza las funciones que le señalan los artículos 153-I, 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

5.-Que la alfabetización, la primaria intensiva para adultos o la Secundaria abierta, según sea el caso, se incluyan en la hoja - 2 reverso de la forma DC-2, columna de programas generales con expresión de los nombres de los asesores correspondientes y la invariable mención de su clave de inscripción en el Registro de contribuyentes.

Sobre el particular, esa dirección a su cargo deberá establecer la coordinación necesaria con las autoridades competentes de la Secretaría de Educación Pública para la aplicación de este criterio y el debido cumplimiento de las cláusulas segunda, tercera y cuarta del convenio que esta secretaría y las 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 para 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 de su centro de trabajo, cursos y/o eventos que impartan las empresas de las que hayan adquirido u obtenido en arrendamiento, bienes o servicios siempre y cuando aquellos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios adquiridos o arrendados. y también podrán incluirse los cursos y/o eventos que impartan las empresas que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que estas últimas ofrecen al público siempre y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes y servicios terminales.

VI.-Los patrones y trabajadores de centro 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, podrá incluir en sus respectivos planes de capacitación y adiestramiento, cursos y/o eventos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por las sociedades mercantiles propietarias del nombre comercial, siempre y cuando tales cursos y/o eventos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada distribución comercial o mantenimiento de dichos bienes.

VII.-El ejercicio 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/o 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 capacitación y adiestramiento, no cubra de manera íntegra las habilidades, los conocimientos y las actitudes típicas del puesto de trabajo a que está dirigido el plan de capacitación y adiestramiento de la empresa, incluya cursos y/o eventos acerca del resto de esas áreas.

3.-Que los cursos y/o eventos de capacitación y adiestramiento que vayan a llevarse a cabo siguiendo estas modalidades, se listen en la hoja 2 anverso de la Forma DC-2, columna de instructor externo independiente o institución capacitadora con expresiones del nombre de la persona de que se trate, seguido de la de "agente auxiliar" y la invariable mención 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/o eventos que sus trabajadores cumplan en el extranjero, siempre y cuando se observe lo dispuesto y conducente por el capítulo III-Bis, del título cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente, dichos planes podrán comprender los cursos y/o eventos de capacitación y adiestramiento que realicen con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas y los que sean impartidos en cumplimiento del artículo 7o de la Ley Federal del trabajo por los trabajadores extranjeros contratados por la empresa.

IX.-El ejercicio de la modalidad de que trata el segundo párrafo del criterio VIII, quedará sujeto a los siguientes requisitos:

1.- Que tratándose de empresas que aprovechan las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología y uso y explotación de patentes y marcas:

a) La presentación del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento, se haga anexando a la forma DC-2, la respectiva constancia del registro nacional de transferencia de tecnología, en los términos de la ley sobre registro de la transferencia de tecnología y el uso y explotación de patentes de marcas.

b) Los programas de capacitación y adiestramiento, desarrollados a través de cursos y/o eventos que vayan a llevarse a cabo siguiendo estas modalidades, se listen en la hoja 2 reverso, de la forma DC-2, columna de instructor externo independiente o de institución capacitadora con expresión del nombre de la Entidad proveedora de tecnología, seguido del señalamiento de este carácter y la invariable mención de la clave de inscripción ante el registro Federal de contribuyentes.

2.-Que tratandose de empresas en las que trabajadores extranjeros vayan impartir cursos y/o eventos de capacitación a trabajadores mexicanos:

a) la presentación del plan de los programas de capacitación y adiestramiento se haga anexado a la forma DC-2 copia de la forma migratoria expedida al trabajador extranjero de que se trate.

b) los programas de capacitación y adiestramiento desarrollados através de cursos y/o eventos, que vayan a llevarse a cabo siguiendo esta modalidad se listen en la hoja dos reverso, de la forma DC-2 columna de instructor interno, dando al trabajador extranjero el carácter de instructor interno y anotando invariablemente su clave de inscripción en el registro federal de contribuyentes.

3.- Que los participantes en los cursos y/o eventos de capacitación y adiestramiento, sean exclusivamente trabajadores involucrados de manera directa en la operación de los equipos o sistemas a que se refiere a la transferencia de tecnología que se encuentren bajo la supervisión o en el desempeño de puestos similares al de los trabajadores extranjeros contratados por la empresa y cuando no se cubran através de las modalidades de que trata el criterio VIII, las habilidades, los conocimientos y las actitudes típicas de cada puesto de trabajo, el plan de capacitación y adiestramiento incluyan y/o eventos acerca del resto de esas áreas.

X.-Los patrones pertenecientes a una misma rama de actividades económica del País, podran formular y presentar ante esa unidad de su cargo, planes y programas comunes.

En el caso de las empresas sujetas al régimen de contratación colectiva, deberá efectuar los ajustes necesarios en los contratos correspondientes a fin de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por éstos y el sentido forma y alcance del plan y programa de capacitación y adiestramiento por aplicarse.

XI.-Para los efectos del criterio anterior, las empresas deberán presentar la forma DC-2, ajustandose a los siguientes lineamientos:

1.- presentarán las hojas número 1 por anverso y reverso por cada una de las empresas que adopten esta modalidad.

2.-Presentarán las hojas 2 por anverso y reverso, con la información de todas las empresas sujetas a estos planes y programas.

XII.-Podrán considerarse como instructores internos aquellos patrones o trabajadores de las empresas que adopten un plan común de capacitación y adiestramiento y que impartan algún o algunos de los cursos y/c eventos incluidos en los programas, independientemente de que sean propietarios presten sus servicios en empresas distintas a aquellas en las que se proporcione la capacitación.

En este caso, el nombre de los instructores se deberán listar en la hoja dos reverso, de la forma DC-2, columna de instructor interno, con la información que en ella se solicita, anotando la empresa en la que el trabajador presta sus servicios, inmediatamente abajo de sus datos.

XIII.-Para la presentación ante esta Secretaría de las modificaciones que patrón y Sindicato o sus trabajadores hayan convenido acerca de planes programas de capacitación y adiestramiento ya implantados con aprobación de la Autoridad laboral, se emplearía la forma DC-2A, según el modelo anexo, en hojas de 28 X 21.5 cm.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implantan, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y al modelo que se pública.

La presentación de la forma DC-2A, se hará por triplicado ante la dirección a su cargo directamente, o por conducto de las delegaciones federales del Trabajo.

Los criterio a que se refiere el presente oficio y su anexo deberán hacerse del conocimiento de los particulares mediante su publicación en el diario oficial de la federación y en los periódicos oficiales de las entidades federativas y dejan sin efectos todas aquellas disposiciones que los contravengan.

ATENTAMENTE

SUFRAGIO EFECTIVO NO REELECCION

EL SUBSECRETARIO.

EMILIO LOZAYA THALMAN

Rúbrica.

CAPITULO II

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU INTIMA RELACION CON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Aún cuando el Constituyente de Querétaro no hizo mención respecto al contrato colectivo y ni tampoco de la capacitación y adiestramiento ni de las comisiones mixtas, considero que el primero surgió como resultado del derecho de asociación profesional cuya finalidad es el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

En el artículo 391, se refiere al contenido del contrato colectivo encontramos que existe una íntima relación con la capacitación y adiestramiento con las comisiones en las fracciones VII, VIII, IX. puesto que es por disposición de la propia ley Federal del Trabajo el que se reglamente en el mismo contrato colectivo la forma que deberán cumplirse las obligaciones patronales normadas en la Ley laboral de 1970.

1.-DEFINICION DE CONTRATO COLECTIVO:

Esta figura la encontramos definida en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente que a la letra dice: (13) "contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben presentarse el trabajo en una o más

empresas o establecimientos."

(14) "Miguel Bermudez Cisneros respecto a contrato colectivo de trabajo manifiesta: esta Institución normada por los artículos 386 al 403 de nuestra Ley, es indudablemente el producto más importante de la legislación del siglo presente se ha convertido en la Institución clave en el derecho del trabajo y posiblemente en la que haya ocupado más a los doctrinistas en la realización de su teoría."

En mi opinión el contrato colectivo es el documento a través del cual se justifican y se apoyan los Sindicatos sobre las acciones llevadas a cabo en contra de las empresas, es el medio mediante el cual se obliga al cumplimiento de las obligaciones patronales, he aquí el porqué hablo de una interrelación de la capacitación y adiestramiento en el contrato colectivo.

Es a través de esta Institución por la cual se pueden arrancar prestaciones y mejores salarios que pueden ir más allá de las contempladas por nuestra legislación Laboral.

Esta Institución es tan importante puesto que es para el logro de sus objetivos en cuanto a la obtención de prestaciones y salarios o bien cualquier violación a las cláusulas contractuales le da derecho a los Sindicatos titulares del contrato colectivo de las empresas, al ejercicio de huelga.

El contrato colectivo requiere para su existencia, formalidades de solemnidad, tales como el que deba de hacerse por escrito; que deba este registrarse ante Autoridades correspondientes y la determinación en el mismo de los salarios pactados.

Todos los requisitos de forma exigidos por nuestra legislación laboral, quedan determinados en algunos de sus artículos que establecen, que el contrato colectivo deba de celebrarse por escrito bajo pena de nulidad (art.390), el contrato surtirá efectos desde de la fecha y la hora de presentación del documento (a la Autoridades correspondientes); no producirá efectos de contrato colectivo en el convenio al que le falte la de terminación de los salarios (art.393).

Contenido del contrato colectivo (art. 391);

- I.-Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.-las empresas y establecimientos que abarque;
- III.-Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.-Las jornadas de trabajo;
- V.-Los días de descanso y vacaciones;
- VI.-El monto del salario
- VII.-Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprendan;
- VIII.-Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento;
- IX.-Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la ley; y
- X.-Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En mi opinión considero que dentro de la figura de contrato colectivo deberían de establecerse como requisito para que surta efectos como tal, la obligación de los Sindicatos de probar que efectivamente la empresa en la cual es titular del contrato colectivo cumple en capacitar y adiestrar a su personal y para ello debiera probarlo mediante la firma de todo el personal de la empresa o por lo menos todo el Sindicalizado y que sea mayoría, aparte de anexar al contrato colectivo copia fotostática del diploma o reconocimiento que se haya dado a cada trabajador capacitado.

Quizá mi opinión parezca contraproducente, puesto que de acuerdo al artículo 356 de la ley Laboral que a la letra dice: (15) "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." Y por lo tanto no se podría imponer una obligación a los propios trabajadores de probar que fueron capacitados por el patrono pero si se puede imponer dicho requisito a los representantes del mismo. Bajo pena nulidad del contrato colectivo.

Ya que los representantes de los obreros en su mayoría no cumplen con la aplicación total del cláusulado de sus contratos colectivos en los cuales son titulares y una de estas cláusulas es la capacitación y adiestramiento, Institución de vital importancia que el hecho de no llevarla a cabo condena al trabajador a vivir en condiciones deplorables y no sólo a él sino a su familia, y en consecuencia afecta a la Sociedad.

Insisto en que a los representantes de los trabajadores se les imponga tales obligaciones a las que hago mención en párrafos anteriores porque son ellos los que de alguna forma tienen un contacto más directo con los representantes patronales, y si estos quisieran podrían obligar a las empresas a que efectivamente se diera cumplimiento a la capacitación y adiestramiento. Pero en el presente parece ser que en su mayoría de los Sindicatos han perdido el interés en tan importante Institución y han dejado al patrón la libertad de cumplir o no.

2.- LA FORMACION DE COMISIONES MIXTAS PARA LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La creación de estas comisiones tienen su base en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: en cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento integrados por igual número de representantes de trabajadores y el patrón las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y surgirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

En relación a lo que nuestra legislación nos dice considero que en lo que se refiere a los representantes de los trabajadores - estos deberían formarse por trabajadores que representen cada uno de sus departamentos en que estos laboran por el hecho de conocer más sobre las necesidades de cada sección para capacitar o adiestrar.

(16) " Santiago Barajas manifiesta: En Países como el nuestro, las comisiones mixtas son organismos creados o surgidos en cada empresa, para que, entre trabajadores y patrones, exista entendimiento mutuo respecto de ciertos asuntos. El poder de decisión de las comisiones mixtas se encuentran restringido a la materia o atribuciones específicas que se les asigna en la legislación."

Para los modernos Autores de la legislación Laboral constituye un derecho de los trabajadores ejercido através de los Sindicatos, la designación de uno o varios delegados encargados de representar a los miembros afiliados ante el empleador, con la finalidad por una parte de mantener y defender las reivindicaciones obreras; por otra, dar a conocer a la empresa la postura de los trabajadores ante situaciones que les afectan, mediante la negociación de acuerdos que satisfagan a ambas partes, para evitar através del trabajo interno de estas comisiones.

Las comisiones mixtas son órganos de positiva conciliación que permiten el entendimiento en aspectos diarios del trabajo. Su composición facilita el desarrollo normal de las actividades productivas y

y sus determinaciones mantienen la paz en la empresa y satisfacen a los trabajadores. Gracias a su funcionamiento normal y permanente es posible la atención de una amplia variedad de relaciones obrero-patronales. Si nos atemos a la legislación Nacional. Son de la competencia de comisiones mixtas problemas de capacitación y adiestramiento, de reglamentación interior de trabajo, de admisión y escalafón de higiene y seguridad, etcétera.

En México las condiciones de trabajo son materia exclusiva de negociación colectiva que no se deja al conocimiento y menos aún a la autonomía, de estos cuerpos delegados.

(17) " La capacitación o el adiestramiento, no es simplemente la creación de Institutos o Centros de aprendizaje o de perfeccionamiento en un oficio, menos aún la imposición legal de obligaciones patronales con vista a la preparación del personal de que disponga. La aplicación de técnicas modernas de producción y la aplicación de posibilidades de mejoría profesional del propio obrero, es más que el buen propósito sindical o patronal, en tal sentido la acción conjunta de Gobierno, Trabajadores y empresarios, para llevar a cabo programas de positivo contenido educacional a base de conocimientos prácticos."

Es dentro de este terreno que a las comisiones mixtas formadas en cada centro de trabajo corresponde vigilar y orientar las acciones inherentes a estos objetivos, en los cuales patronos y trabajadores deben por igual estar interesados.

Como manifiesta Santiago Barajas, la capacitación y el adiestramiento no consiste en la creación de Institutos o centros de aprendizaje y menos aún la imposición legal de obligaciones patronales, sino más que nada se requiere de la buena voluntad tanto de Gobierno, empresarios, y Obreros en mi opinión creo que los empresarios deberían ser más concientes en tan importante Institución puesto que de ello depende su existencia para hacer frente ante la gran competencia que se avecina con la entrada del libre comercio con Canada y Estados Unidos.

(18) " La visión de Pío XI nos alerta sobre la fase del capitalismo Internacional en cuya lucha se sacrifican no sólo individuos sino Pueblos enteros. Asimismo nos habla del tipo de tiranía a que some-

te el Imperialismo a Paíse que como el nuestro pertenece al tercer Mundo.

El Papa Pío XI nos habla así del Capitalismo: La prepotencia económica ha suplantado al mercado libre; el deso de lucro ha sucedido la ambición desenfrenada de poder toda la economía se ha hecho estremadamente dura, cruel e implacable."

A manera de reflexión sobre lo que nos depara el destino respecto a la existencia de nuestras fuentes de trabajo veamos lo que a la letra dice Adalberto Ríos Szalay: (19) " Los Estados UNIDOS constituyen el verdadero campo de actividad de la raza Humana en otras latitudes. El ejemplo inspirador de los Estados UNIDOS sin par entre las naciones de la Tierra, la estrella más brillante del firmamento Político- que esta aliviando la pesada carga de la Aristocracia y promueve un espíritu democrático en todo el mundo. Es ciertamente la joya del océano a la que todo el mundo bien puede ofrecer pletesía. Aquí el merito es la única prueba. El nacimiento no cuenta. LOS mejores adaptados sobreviven. El merito es la única condición esencial y Suprema para alcanzar el éxito. La inteligencia Gobierna Mundos y sistemas de mundos. Es el monarca temido del espacio sin límites, y en la Sociedad Humana, especialmente en los Estados Unidos, brilla como diadema en las frentes de aquellos que figuran en las primeras filas de la actividad Humana. Aquí sólo se reconoce un orden Natural de nobleza y su lema, sin escudo de armas ni alardes de heráldica, es inteligencia e integridad."

En conclusión ante esta forma de pensar Norteamericano es claro ver que con la entrada del libre comercio, las empresas extranjeras van hacer desaparecer a la menos adaptadas y desde luego las menos preparadas, aquellas que no alcanzaron ha comprender y ver mas alla de sus necesidades sobre la importancia de capacitar y adiestrar y respecto al papel que juegan las comisiones mixtas sobre la materia, para hacer frente a las innovaciones tecnológicas y por lo tanto estar preparados ante lo que nos depara el futuro.

3.-EFECTOS QUE LE OCASIONAN AL CONTRATO COLECTIVO EL HECHO DE NO MENCIONAR EN NINGUNA DE SUS CLAUSULAS LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

El artículo 153-M. De la Ley Federal del trabajo a la letra dice: En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Además podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitara a quienes pretendan ingresar a laborar en la tomando en cuenta, en su caso la cláusula de admisión.

Artículo 132 son obligaciones de los patrones:
Fracción XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a su trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este título.

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 lleven a la práctica será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 992 de esta ley sin perjuicio de que en cualquiera de los dos casos, la propia secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con las obligaciones de que se tratan.

La fracción IV del artículo 992 impone una multa cuantificada por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicara si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

Haciendo un analisis respecto de los artículo anteriormente citados, al parecer el Legislador dió más importancia a disposiciones referentes al salario que a la Institución de capacitación y adiestramiento puesto que el artículo 393 de la ley laboral vigente nos dice no

produciera efectos de contrato colectivo al que falte la determinación de los salarios.

En mi opinión este artículo debería de contener también la disposición sobre capacitación y adiestramiento bajo pena de nulidad del contrato colectivo de trabajo.

En cuanto a la obligación de los patrones que nos señala el artículo 153-S en los términos del 153-N, sabemos de antemano que el 100% (cien por ciento), de las empresas lo cumplen, lo que no ocurre lo mismo con el artículo 153-O puesto que solo lo llevarán acabo las empresas concientes sobre la importancia de mantener capacitado y adiestrado a su personal.

Una de las principales razones por las que la mayoría de las empresas omiten el cumplimiento por lo dispuesto por el artículo 153-O, es por que no existe una sanción que realmente conduzca a obligar a los patrones a capacitar y adiestrar a su trabajadores pues aún cuando el artículo 992 en su fracción IV impone una multa que va de 15 a 315 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla con lo dispuesto en la fracción XV del artículo 132, me parece bastante flexible, puesto que hablando en términos monetarios sabemos que el salario mínimo es de (13,330 M/N) trece mil trecientos treinta pesos y si esto lo multiplicamos por 15 y por 315 veces tendremos una multa de 199,950 M/N y 4,198,950 M/N) ciento noventa y nueve mil novecientos cincuenta pesos y cuatro millones ciento noventa y ocho mil novecientos cincuenta pesos respectivamente, esto en caso que las Autoridades respectivas aplicarán la pena máxima.

Para empresas que cuentan con cien a mil trabajadores me parece una multa ridícula que los patrones pagarían tranquilamente y le saldría más barato que el hecho de capacitar y adiestrar.

En los contratos colectivos debería de contener efectos de nulidad en casos de omisión de la ya tan mencionada Institución o bien que exista una multa en la misma proporción de lo que debería haber gastado si hubiera capacitado.

4.- APLICACION DEL CONTRATO COLECTIVO A TRABAJADORES DE CONFIANZA EN CUESTIONES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La Ley de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915 la primera que reconoció para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras.

Al concluir el histórico debate de diciembre de 1916, una comisión presidida por Pastor Rouaix, en la que actuó como uno de los factores principales el Diputado Macías, elaboró el proyecto de declaración de los derechos Sociales del Trabajador; en uno de los considerandos, en relación con las Instituciones del Derecho colectivo del Trabajo se dijo la facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una distribución más equitativa. Una de las medidas eficaces para obtener el mejoramiento por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es suspender el trabajo colectivamente (Huelga).

Los proyectos previos a la ley de 1931 el proyecto de la Secretaría de Industria: Fue obra de don Eduardo Suárez, jurista ilustre y maestro de derecho Industrial en la Escuela Nacional de Jurisprudencia de la UNAM, lo que explica suficientemente la Supremacía técnica de la Ley.

El artículo 41 de este proyecto contiene la definición de la primera figura la que pasó literalmente al art. 42 de la Ley de 1931 y al art. 386 de la ley vigente, con un sclo agregado en está, motivado por la adopción de la diferencia entre empresas y establecimientos.

Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

El art. 43 ratificó con la mayor precisión la obligación empresarial de celebrar el contrato colectivo: " todo patron que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato al que esté adherida la mayoría de los de su negociación, tendra obligación de celebrar con el mismo sindicato, cuando lo solicite, un contrato colectivo."

Por otra parte, el proyecto modifico sustancialmente los principios del Código Portes Gil; el artículo 42 decretó que en cada empresa existiría un solo contrato colectivo, procedimiento único para hacer triunfar el programa de la igualdad de las condiciones de trabajo y. En segundo lugar y a efecto de respetar las normas de nuestra democracia Constitucional, adoptó la fórmula mayoritaria, por lo tanto, otorgo al Sindicato que agrupara el mayor número de trabajadores la potestad de celebrarlo en consecuencia y a efecto de no dañar a las minorías, extendió en el artículo 47 las estipulaciones del contrato colectivo" a todas las personas que trabajen en la empresa aún cuando no sean miembros del Sindicato que lo hubiese celebrado." Un párrafo excelente de la exposición de motivos del proyecto justificó las posiciones adoptadas:

Las ventajas del contrato colectivo se extienden a la minoría que no ha contratado porque al Sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio, sino representando el interés colectivo de toda la profesión. De otra manera, no podría negarse a la minoría el derecho de celebrar también un contrato que rigiera sus relaciones con la empresa. El contrato perdería su carácter de colectivo y no tendría el efecto que es su razón de ser: El de uniformar las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región.

En sus orígenes, las convenciones colectivas vivieron encerradas de la asociación que las pactaba esto es, fuerón convenciones de y para los miembros de la asociación Sindical. Fue la etapa que pudieran nombrarse civilista: La ley del Trabajo del Estado de Coahuila de Julio de 1920, inspirada en el viejo derecho Europeo y también el proyecto Portes Gil, adoptaron aquel sistema.

El segundo paso, y tal vez el más importante desde el punto de vista de la doctrina, se dió entre nosotros en el artículo 48 de la ley de 1931, que paso al 396 de la Ley Nueva:
"Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado.

El artículo 184 de la Ley vigente a la letra dice: Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderá a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo, contrato colectivo.

El artículo 183: nos dice los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores que se integran de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

No obstante la Grandeza y alcance de esta importante Institución, coloca a una minoría en un estado esclavista ante los abusos del patrón, un ejemplo es la jornada extraordinaria para un trabajador Sindicalizado y un empleado de confianza, para el primero basandose en el contrato colectivo de trabajo y en la ley Federal Laboral podrá exigir del patron que se le pague ese tiempo excedente de su jornada, cosa contraria con el empleado de confianza no podrá pedir del patrón el pago de dicho tiempo extraordinario.

En lo referente a capacitación y adiestramiento, las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a los empleados de confianza aunque este principio este lejos de hacerse valer por esta minoría pues ante el incumplimiento de esta Institución por parte del Patrón no pueden ejercer acción alguna en contra de este. Cosa contrari con los Sindicalizados pues estos tienen como arma fundamental el contrato colectivo de trabajo y ante la violación de cualquiera de sus estipulaciones, pueden ejercer el derecho de huelga.

Ante esta situación considero que si las estipulaciones de contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores de la empresa, deberían de proteger a los empleados de confianza en la misma forma que los Sindicalizados pues de cierta forma impiden a la minoría a formar su propio sindicato.

CAPITULO III

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU INTERRELACION CON LA SEGURIDAD HIGIENE EN LA INDUSTRIA.

(20) "La eficacia de un programa de seguridad irá en razón directa con la eficiencia del adiestramiento de todas las personas de la planta. El entrenamiento en la prevención de accidentes debe señalar como criterio básico que la disminución de accidentes tienen que ser consecuencia del esfuerzo de todas y una de las personas. El adiestramiento de seguridad supone dos fases: a.- El obrero debe aprender a comportarse y a efectuar su trabajo de modo seguro; b.- debe ser estimulado a poner en practica sus conocimientos."

1.- PAPEL QUE JUEGA LA CAPACITACION DENTRO DEL AMBITO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

(21) "La orientación de los jóvenes hacia los medios adecuados de educación y capacitación constituyen una medida fundamental para el logro de una fuerza de trabajo calificado.

La finalidad de la instrucción general va mucho más allá de la formación de personal capacitado para el desarrollo industrial. Pero la educación general es el primer paso, y con frecuencia el más importante en el proceso formación de ese personal."

La creciente modernización Industrial del Extranjero obliga a las empresas nacionales a modernizarse y a su vez se hace necesario exigir a los trabajadores de este País a realizar una serie de tareas tendientes a la actualización y adquisición de nuevos conocimientos que en un momento dado le permita al obrero adaptarse con mayor facilidad a la vida productiva sea cual sea la actividad.

(22) " En los Países en vías de Industrialización los sistemas de enseñanza y capacitación deben permitir que en el curso de su vida de trabajo el individuo tenga de vez en cuando oportunidad de recibir más capacitación. Esta educación complementaria le permitira aumentar su competencia personal, refrescar sus conocimientos y mantenerse al corriente de los cambios que se produzcan en su esfera de trabajo y le ayudarán a pasar a otro campo de actividad si fuera conveniente."

Es indiscutible que la educación juega un papel determinante en el incremento de la productividad puesto que un obrero con educación media le sera más facil asimilar cualquier programa de capacitación y adiestramiento que se le imparta asimismo se le facilitara más llevarlo a la practica en el proceso productivo lo que no resulta lo mismo con una persona que tiene una instrucción de primaria pues esta para asimilar dicho programa tendra que esforsarse dos veces más que el que tiene educación Secundaria.

(23) " Tanto las habilidades como el conocimiento y las capacidades de las personas se desarrollan aprendiendo. Sin embargo, existen diversas maneras de que la jente aprenda: En la Escuela o fuera de ella; en el trabajo y fuera de él; previo a un empleo y ya en él, y sencillamente através de las experiencias como integrante de las fuerzas de trabajo. En todo País existe lo que podría llamarse sin mucha precisión un sistema de aprendizaje dos componentes o subsistemas: Primero la educación formal y segundo la educación y adiestramiento informal. La educación formal connota una edad especifica concurrencia plena al aula

en un sistema de graduación lineal combinado con certificados, diplomas, grados u otras credenciales formales- está vinculada principalmente con la juventud."

(24) "La educación y el adiestramiento no formales abarcan toda la gama de procesos y experiencias que se hayan fuera del sistema escolar regular y graduado, de la comunicación con otros, de la experiencia acumulada durante el adiestramiento formal en el trabajo, la práctica del aprendizaje la educación adulta y la participación en programas extraescolares."

En conclusión es de considerarse que la educación es fundamental para el desenvolvimiento de cualquier actividad y aún más para haberse campo en la actividad productiva así como para el desarrollo industrial y económico de este País. Tan es así, que actualmente la mayoría de las empresas en la selección de su personal obrero exige como requisito, que tengan terminada o por lo menos tengan una instrucción en la educación Secundaria.

2.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO PREVENCION DE ACCIDENTES.

(25) "La limitación a la jornada, los días de descanso, las vacaciones la distracción sana afectan a toda la comunidad y son formas convenientes para evitar el riesgo también merece atención el medio en que el trabajador presta sus servicios, la habitación cómoda e higiénica que reclama el Constituyente de 1916. Lentamente van elaborándose reglamentos e imponiéndose medidas que cuidan la luz, la ventilación, los ruidos, las mascarillas el uso de guantes, la instrucción, la publicidad preventiva, los baños y lugares de cambio de ropa."

De acuerdo a lo anterior, parece ser que se olvida citar a una Institución tan importante como es la capacitación y adiestramiento como un medio en la prevención de accidentes.

El Universal con fecha 25 de mayo de 1992 publica en una de sus paginas la necesidad de capacitar para emergencias por derrames de químicos explosivos:

Las emergencias de fugas de químicos explosivos constituyen actualmente una de las principales fuentes de accidentes en las plantas y conductos de agua potable este problema técnico representa graves riesgos para las zonas urbanas de todo el País por lo que el Instituto Mexicano de la tecnología del agua (IMTA) iniciará programas emergentes para capacitar a personal técnico del sector oficial y privado de todos los Estados de la República.

Francisco trelles, investigador y coordinador del curso-Taller "prevención y control de emergencias en redes de agua potable y alcantarillado", Que se realizo en las instalaciones del centro de investigaciones dependientes de la comisión nacional del agua (CNA), señalo que de acuerdo a los lineamientos Presidenciales marcados luego del desastre urbano en la Ciudad de Guadalajara los operadores de los sistemas relativos del agua serán capacitados para que en las próximas semanas se aplie el muestreo de los grenajes para identificar líquidos y gases peligrosos.

Las catividades de capacitación están orientadas a 50 Ciudades que contienen el 90% de los complejos industriales de todo el País que manejan productos químicos calificados como riesgosos, y no sólo fue diseñado para la prevención y control de emergencias por explosiones de alcantarillado, sino que además permite establecer una metodología para afrontar toda serie de contingencias relacionadas con la infraestructura hidráulica.

En la primera etapa se capacitó a 84 técnico que laboran en organismos operadores potables de 19 Entidades federativas que resaltan por sus características industriales y poblacionales. Se espera capacitar a un total de 966 personas de nivel técnico.

Es pues evidente que la capacitación y el adiestramiento es indispensable en todos los campos de la actividad humana, por ello es importante crear objetivos tendientes no solo a mejorar la calidad de lo que se produce ni hacer más competitiva una empresa de la otra, sino más que nada es necesario brindar más protección a la clase trabajadora orientandola y haciendole saber los peligros sobre los accidentes que puede ocasionar a él y a sus compañeros por su negligencia o por su torpeza ocasionada por la falta de capacitación y adiestramiento adecuado para el manejo de la maquinaria o de las herramientas según sea el caso de la Empresa en la que labore.

(26) " Si los empleados han de realizar su trabajo con eficiencia y en forma segura se requiere aplicar alguna forma de entrenamiento sistemático. Este es un requisito inevitable. Independientemente del cuidado que se haya puesto en la contratación y selección de los empleados. Y de cual sea la actitud y experiencia que tengan para las tareas a la que han sido asignados."

(27) " El hecho de que los trabajadores jóvenes y sin experiencia sufran con frecuencia más lesiones, sugiere la necesidad de un entrenamiento decidido para corregir técnicas en la realización del trabajo al que se es asignado. Algunos de los métodos indicados para dar instrucción tendrá una utilidad directa o indirecta en el mantenimiento de unos niveles adecuados de seguridad. Por ejemplo: El entrenamiento en el taller incluirá la instrucción correspondiente a las prácticas opera-

tivas seguras, y al mismo tiempo enseñará al empleado las técnicas correctas para realizar el trabajo. Este tipo de instrucción puede ser considerado como una forma directa de suministrar información en cuanto a la seguridad."

(28) " Fernando Arias Galicia nos dice, entre las causas que dan origen a un accidente, hay dos que conducen directamente a la producción del mismo:

Directas o próximas: dependen estas del ambiente del trabajo donde se realizó el accidente y de las condiciones biológicas intrínsecas del propio accidentado. Estas causas existen en dos formas:

a.- Condiciones inseguras, que son los riesgos que hay en los materiales, maquinarias, edificios que rodean al individuo, ya sea por defectos u omisión, o por la propia naturaleza de los mismos, y que representen un peligro de accidente, ejemplo: Una escalera a la que no se le ha puesto pasamanos.

b.- Prácticas inseguras, que son los actos personales que en su ejecución exponen a las personas a sufrir un accidente. Ejemplo: 1.- Una persona entra sin mascarilla a un canal de drenaje en el cual puede haber acumulación de gases. 2.- Una persona trabaja con ropas sueltas donde hay maquinaria en movimiento.

Indirectas o remotas: Estas son totalmente ajenas a las condiciones biológicas intrínsecas del accidentado, aunque pueden estar subordinados o no al medio en que se trabaja en forma normal.

Ejemplo: El accidente se debe a condiciones o prácticas inseguras de personas ajenas a la conducta del accidentado; es decir, él es una víctima inocente del riesgo que sufra."

En conclusión es evidente que la mayoría de los accidentes que ocurren en la industrias son originados por la omisión del trabajador en cuanto a la adopción de medidas seguras para realizar su trabajo. Es necesario que tanto patronos como Sindicatos redoblen esfuerzos para una adecuada capacitación y adiestramiento porque se quiera o no esta Institución tiene una gran importancia a tal grado que tiene mucho que ver en el adecuado uso del equipo de protección que los trabajadores hagan en el desempeño de sus labores. Así al momento que los trabajadores se les capacite y se les adiestre, en ese momento se les debe enseñar también el equipo adecuado que usara para evitar probables riesgos de accidentes.

3.-CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO MEDIO PARA ELEVAR EL NIVEL DE VIDA DEL TRABAJADOR.

(29)" En su informe del 10 de Septiembre de 1965, el señor Presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, fundando su exhortación para la capacitación de los trabajadores y formación de técnicas, dijo que las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo observado en los últimos diez años proviene de la tecnología y no de los recursos materiales. Agregó que la tecnología es uno de los procedimientos más eficaces de que dispone en nuestros días para acrecentar la productividad ...Y para sustentar sólidamente el aumento en los ingresos reales de obreros y campesinos.

La sustentación costeable de importaciones y la participación en los mercados Internacionales, exigen que las industrias fundamentales y secundarias mejoren sus condiciones de operaciones técnicas y eleven su productividad. El País necesita lograr--según expresión del mismo señor presidente--una alta tasa de inversión intelectual: tarea de gran magnitud que concierne a toda la nación

La continuación del proceso de Industrialización de México, y en general todo el desarrollo del País exige que todos los puestos en los centros de producción o distribución, sean ocupados por las personas más capaces. Por otra parte, México es un País que carece de trabajadores calificados en todo y esta carencia se manifiesta en todos los niveles desde personal de confianza hasta trabajadores calificados y donde al mismo tiempo existe desempleo o subempleo para la mano de obra no calificada.

La capacitación de los Trabajadores y el crear alicientes para los capacitados es absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del País.

Es de indiscutible interés público que no se pierda esa serie de esfuerzos que desde hace tiempo vienen realizando en materia educativa el Estado Mexicano y los Industriales. Más aún, el desarrollo económico de la nación exige que se le multiplique tales esfuerzos, para lo cual, ante todo, debe estimularse tanto al trabajador capacitado dándole oportunidad de acceso a puestos en donde su competencia sea debida-

aprovechada consecuentemente mejor remunerada, como al patrón para que aproveche preferentemente la mano de obra capacitada.. De esta forma se fomentará el interes del trabajador en adquirir mayores conocimientos técnicos y mejores actitudes.

(30) "Para que el sector empresarial contribuya, como es su obligación a la formación profesional de los trabajadores, es indispensable contemplar dos situaciones totalmente diferentes: Una la de las artesanías y la de la pequeña empresa y otra la de la gran industria. En el primer caso debe subsistir el contrato de aprendizaje tradicional que no ha desaparecido aún en los países altamente especializados. Si bien debe de evitarse que el rendimiento del capital sea menor por falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es; 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 se le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las inovaciones del día de hoy y habatir la incapacidad en el apego a habitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida."

(31) " el Ejecutivo Federal reconoce que una de las funciones prioritarias del Estado, es procurar que cada uno de los Ciudadanos esté en igualdades 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."

Manifestó el Presidente Salinas que el Estado tiene una alianza con el movimiento obrero dentro de la Justicia y de la Libertad en el País. Los Trabajadores han manifestado demandas, esperanza y reivindicaciones; se busca un crecimiento económico para generar beneficios precisos, con justicia, equidad para los trabajadores y sus Familias. El ejecutivo dijo que como productividad tiene una significación dentro de la creación de nuevas formas de organizar la producción, de inversión, capacitación, de esfuerzos individuales y colectivos, sector por sector,

empresa por empresa, así como Ustedes llevan sus acuerdos el Gobierno ha decidido que las Instituciones financieras consideren sujetos de crédito con financiamiento favorable a las Industrias que así lo hagan.

En la actualidad lo que se le está exigiendo al sindicalismo es que este con la modernización global que está pidiendo, no nada más el Estado Mexicano sino la Sociedad y los cambios mundiales que nos invitan al proceso de cambio. La economía Nacional reclama dentro de los programas globales de desarrollo al Sindicalismo y sus organizaciones que revise y replantee sus posiciones en términos de productividad y no solamente en el ya tan mencionado incremento salarial, que nunca se logra con precisamente por los compromisos patronales -sindicales y que siempre son inferiores a los índices reales del dominio adquisitivo.

En mi opinión un trabajador que se ha capacitado en una especialidad, por ejemplo de soldadura, este no percibiera el mismo sueldo que un ayudante general, porque con dicha especialidad tendrá la posibilidad de ir adquiriendo un mejor sueldo, en la medida que la Empresa en la que labore reconozca su capacidad y sus aptitudes en el desempeño de sus funciones, pero ante esta situación es importante también que los sindicatos vigilen que realmente las empresas les den el ascenso al puesto inmediato que este acorde a lo que fué capacitado él trabajador, ya que es muy común que al trabajador se le capacite pero que no se le reconozca su capacidad adquirida, en el momento en que este solicita sea ascendido de puesto. Ante esto el Sindicato debe pelearle el puesto a la empresa en beneficio del trabajador que demostro capacidad en la capacitación para ocupar el puesto según sea el caso, y con ello contribuirá a lograr un mejor nivel de vida para el trabajador y su Familia tanto en el campo económico como educativo, social y cultural y por lo tanto con ello se lograra un mejor desarrollo en el País.

4.- PAPEL QUE JUEGA EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN CUANTO A CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

(32) " Con el propósito de incorporar a la Industria el mayor número de personal capacitado a corto plazo establece los centros de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo que dependen de la Jefatura de servicios de prestaciones sociales de dicho organismo, impartiendo a los alumnos prácticas y conocimientos de las siguientes especialidades: Torno- cepillo - fresadora-carpintería instalaciones sanitarias y de gas, diseño de herramientas, dibujo mecánico- arquitectónico, acabados industriales instrumentación industrial, tapicería, soldaduras, moldes y troqueles, metal laminado, Etcétera.

(33) "Alrededor de ocho millones de Mexicano presentan algún tipo de invalidez, de acuerdo con datos de la organización mundial de la salud según los cuales en el mundo hay cerca de 520 millones de personas que merecen una vida más completa.

La ayuda que seamos capaces de brindarles significará un cambio y les daría la oportunidad de capacitar en la vida que les rodea más plenamente y encontrar su lugar como miembros activos de la comunidad así como el logro de su propia independencia, comentó el director de la unidad de medicina física y rehabilitación zona norte del Instituto Mexicano del Seguro Social, Ignacio Devesa Gutierrez.

Añadió que el taller de adiestramiento en actividades múltiples es un servicio indispensable para la valoración de los pacientes discapacitados. La finalidad es mejorar sus habilidades y destrezas para integrarlos a la actividad productiva garantizando su adaptación y ajuste laboral, comentó el especialista.

El INSS. Cuenta desde 1974 con el citado taller creado por la Jefatura de rehabilitación para el trabajo del Centro Médico Nacional. En 1978 se inauguro un taller en el área de terapia ocupacional de la Unidad de medicina física y rehabilitación Zona Sur. Después de 1984 la Unidad Zona Centro contó con uno en que se desarrollan proyectos de recuperación con equipo eléctrico y electrónico."

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene muy poca participación en cuanto a capacitación y adiestramiento ante esto debería ser todo lo contrario y ser más participativo, puesto que al ocurrir accidentes en las empresas, estas por el hecho de tener inscritos a sus trabajadores al Seguro Social se eximen de la responsabilidad de pagar las indemnizaciones que correspondan a la lesión dejando que el Instituto del Seguro Social pague, por lo que considero que el trabajador es el que más pierde al sufrir un accidente de trabajo, pues por más grande que sea la suma de dinero que reciba como indemnización por alguno de sus miembros perdidos, no alcanza a subsanar el daño tanto físico, moral y económico que le ocasiona a un trabajador que sufre un accidente de trabajo.

5.-PAPEL QUE JUEGAN LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO EN CUESTIONES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El papel que juegan las autoridades en cuanto a capacitación, es el de vigilar que se cumpla con esta obligación patronal, asimismo sancionar su cumplimiento, procurar que se formen comisiones mixtas para capacitación y adiestramiento.

Así el artículo 153-J a la letra dice: las Autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportunamente y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Artículo 153-K. La Secretaría del trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir comités nacionales de capacitación y adiestramiento de tales ramas industriales o actividades los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la unidad coordinadora del empleo capacitación y adiestramiento a que se refiere esta Ley.

Por otra parte las Autoridades del trabajo aparte de sancionar de acuerdo a la fracción IV del artículo 992 la irresponsabilidad de lo empresarios en cuanto a esta obligación que hacemos mención también se han preocupado en los últimos años de impartir capacitación en varios oficios a trabajadores desempleados por un periodo corto, con otorgamiento de una beca equivalente al salario mínimo durante todo el tiempo en que es capacitado.

Es un programa que beneficia a gran cantidad de trabajadores desempleados, que por una parte obtienen un oficio y con ello una posibilidad de vida. Y por otra parte mientras es capacitado recibe una beca para que en parte pueda sostener a su familia.

CAPITULO IV

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ANTE LOS GRANDES CAMBIOS

(34) " El Papa Juan XXIII, reconoce el valor de la moderna tecnología administrativa y de las formas participativas de organización, esto lo hace citando a Pío XII, al referirse a las pequeñas y medianas empresas: " Deben ser garantizadas y promovidas asegurandoles las ventajas de la organización grande, mediante uniones cooperativas."

(35) " El estímulo que da a las ideas de participación en su encíclica, se encuentra bien complementado al hacer mención a la necesidad de capacitación administrativa de artesanos y cooperativistas, capacidad sin la cual la participación no se daría completa." " Es necesario que unos y otros tengan buena formación bajo el aspecto técnico y el humano, y estén profesionalmente organizados.

Con respecto a la citas a que hago mención, nos podemos dar cuenta que desde antes del siglo XIX, la misma Iglesia reconocía la importancia de la capacitación, y hasta a la fecha no se han adoptado las medidas conducentes para que los patrones efectivamente cumplan con dicha Institución.

En su informe del 10 de septiembre de 1965 el Señor Presidente Lic. Gustavo Díaz, Ordaz, dijo que las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo observados en los últimos 10 diez años, provienen de la tecnología y no de los recursos materiales.

Actualmente manifiesta el Presidente Carlos Salinas que necesitamos incrementar la productividad y la capacitación para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y competir en el exterior, pues sólo por un aumento de la producción, se consolida la economía que le da a cada familia bienestar y seguridad.

Desde hace muchos años atrás, se ha recalcado la importancia de capacitar a los trabajadores, pero se han olvidado otras cosas tan importantes y que van de la mano, la modernización de la maquinaria en la Industria Nacional.

El Señor Presidente Salinas de Gortari ha dicho, antes de la entrada del libre comercio con Canada y Estados Unidos las empresas tienen dos años para prepararse y modernizarse ante la libre apertura. Pero sabemos de antemano que un País no se moderniza ni capacita a sus trabajadores en dos años, pues sabido es que todo cambio requiere un proceso evolutivo.

Se requiere preparar al recurso humano no de un día para otro, sino prepararlo desde que este ingresa a la educación básica hasta que este entra a la vida productiva de nuestro País y mantenerlo en constante capacitación para que este no quede rezagado ante el descubrimiento de maquinaria más sofisticada. Pero también es importante que las empresas estén al día con la tecnología y se modernicen, pues no creo adecuado que estas hagan fuertes inversiones destinados a capacitar a sus trabajadores en una maquinaria que para otros Países como Estados Unidos y Canada le parezcan obsoletos, pues dichos Países para hacer frente a sus competidores en el mercado Internacional han tenido que adoptar la tecnología más sofisticada para de esta forma producir en cantidad y calidad y al mismo tiempo abaratar el producto, manteniendo el salario elevado de sus obreros y que son superiores en relación a los existentes en otros Países competidores.

1.- LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO PILAR FUNDAMENTAL EN EL DESARROLLO ECONOMICO DEL PAIS

(36) " En términos económicos, la riqueza de una Nación puede expresarse en función del nivel de desarrollo y de la eficiencia de la utilización de las energías, capacidades y conocimientos del Hombre para propósitos útiles. La gente es pobre por falta de oportunidades, habilidades y capacidades para elevar su nivel de Vida."

Es de considerarse que la falta de todas estas cualidades que se mencionan en la cita anterior son el resultado de una falta de voluntad, conciencia y oportunidad, tanto de empresarios Gobierno y Sindicatos.

Por otr parte el salario mínimo existente condena a los trabajadores a undirse cada vez más en la miseria, en la ignorancia, pues dicho salario mínimo esta muy lejos de cumplir el precepto que establece el artículo 123 Constitucional fracción VI. Párrafo segundo que a la letra dice: Los salarios mínimos Generales deberan ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un Jefe de familia, en el orden material social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Con un salario existente de aproximadamente de catorce mil pesos no es posible cubrir las necesidades más elementales mucho menos dar una educación adecuada a los hijos, por lo que estos abandonan sus estudios para ingresar a la vida productiva del País, aumentando así la mano de obra no calificada y en consecuencia el empobrecimiento y estancamiento en el desarrollo de nuestro País.

(37) " Luís Angeles, Presidente del Colegio Nacional de Economistas dice: " La inversión Extranjera que surja del tratado del libre comercio exigirá una mano de obra calificada en consecuencia propone- emprender cuanto antes una cruzada nacional en pro de la preparación del trabajador y pide invertir sin temores en los programas requeridos. Esta tarea deberá estar a cargo de empresarios Autoridades y Sindicatos.

La siguiente cita viene a reforzar de alguna forma los comentarios que hago mención en los párrafos anteriores: (38) "El fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef) al dar a conocer por primera vez el documento los niños de las Americas, en u contexto en el que coexisten la "Inequidad extrema" y rasgos de bienestar "semejantes a los de Países del primer mundo" como los de Cuba y los de Costa Rica. Dijo que en México 14 millones de niños son pobres, los datos de la Unicef indican que, en el del analfabetismo la posición de México es sólo relativamente mejor que la de otros Países: Hay 11 analfabetas por cada cien personas en edad de leer, mientras que en Jamaica hay sólo dos y en Cuba y Trinidad y Tobago, tres. El extremo, es Haiti, con 57 por cada cien. En lo que se refiere a desnutrición " moderada-grave" en los niños México alcanza el 14 por ciento. Sorprendentemente, Bolivia, República Dominicana y Perú, con un producto per cápita menor, superan a México con 13 por ciento, También es mejor la posición de Brasil, Nicaragua, Paraguay, Colombia, Venezuela, Argentina, Chile, Uruguay, Costa Rica, Jamaica, Trinidad y Tobago y, en primer lugar Cuba, que tiene sólo uno por ciento de "insuficiencia ponderal," como se refiere la Unicef a la desnutrición. El promedio Latinoamericano es 15 por ciento. Con la estadística referida a la terminación de enseñanza Primaria, la Unicef sintetiza uno de los indicadores básicos del bienestar de la infancia. En México 69 de cada cien niños terminan la Primaria; el promedio Latinoamericano es 50. El primer lugar es para Cuba, con 91 por ciento. En mejor posición se hayan también Trinidad y Tobago, Jamaica, Costa Rica, Uruguay, Chile, Panama, Venezuela y Perú.

(39) " Los problemas y dificultades a que se han enfrentado los Estados Unidos durante los años de la guerra fría, han tenido consecuencias positivas, aunque algo inesperadas. Esos problemas y dificultades han compelido a los Norteamericanos a mirar con ojos objetivos y calculadores sus destrezas, capacidades, especialidades y creadoras.

En el primer informe sobre el potencial Humano, de 1963, el Presidente John F. Kennedy, observó: El potencial humano es el recurso básico. Es el medio indispensable para hacer que otros recursos sean utilizables y benéficos para la humanidad. Lo bien que creemos y empleemos las capacidades humanas es fundamental para decidir cuánto realizaremos

Como nación. Además, la manera en que lo hagamos, determinará profundamente el tipo de Nación en que hayamos de convertirnos."

(40) " En A policy for Skilled Manpower, Publicado el año siguiente, el consejo declaró:

Sólo recientemente llegamos a comprender que el cuidado y la utilización eficaz de nuestros recursos humanos no pueden ser dejados al azar...

En algunas ocasiones, somos dados a olvidar que el ritmo de nuestro progreso económico depende, en una medida considerable, de la cantidad y la calidad del potencial humano capacitado que tenemos disponible...

Nuestro progreso y nuestras fuerzas futuras dependen de un interés conciente y deliberado por nuestros recursos humanos. El reconocimiento de que nuestros recursos más valiosos consiste en las destrezas, las capacidades y el espíritu creador de nuestro pueblo no es suficiente. Con el objeto de contribuir a un mayor bienestar de cada individuo y al fortalecimiento de la nación, es también necesario que aseguremos el subsiguiente desarrollo de nuestros recursos de potencial humano y su uso más eficaz."

Es pues evidente la necesidad de incrementar el salario mínimo general, con la finalidad de brindar de esta forma la oportunidad a cada trabajador de capacitarse por su propia iniciativa, si así lo desea y por lo tanto que con un mejor salario tenga la posibilidad de dar una mejor educación a sus hijos.

2.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EPOCAS DE CRISIS

(41) " Al finalizar los años sesenta tanto en la agricultura como en la Industria, las finanzas y el comercio destaca el dominio casi total de un número muy reducido de grandes empresas, muchas de las cuales además despliegan su acción e influencia en todos los campos de la actividad productiva. Por otro lado, la política referida, a la vez que aseguró un crecimiento capitalista aparentemente exento de fricciones en el interior del bloque dominante, arrojó como saldo, un aparato productivo sumamente costoso y parasitario, así como un Estado financieramente débil que, sin embargo se ve obligado a encarar, como fruto de su propia política a un sector empresarial cuya ideología se ha desarrollado dentro de los marcos del paternalismo Estatal, la paz laboral y un discriminado proteccionismo respecto de la competencia comercial externa. Así tanto en la esfera de la capacidad productiva como en la ideología."

Es en los años 60 a 70, en donde el Estado debió haber cambiado su postura, es decir de ser un Estado paternalista y proteccionista, en cuanto a la producción / en lo relativo a competencia comercial externa, para que de esta manera las empresas se dieran cuenta y tomaran conciencia de lo importante que era el hecho de modernizar su maquinaria y al mismo tiempo capacitar y adiestrar a su trabajadores, para no quedar rezagado al paso del tiempo. Es evidente que en la década de los setenta nuestro estancamiento en lo que se refiere a modernización Industrial teníamos un atraso de 7 años en comparación con el avance modernista de Estados Unidos. Tdo esto lo menciono en base a lo que afirma Luis Angeles Presidente del colegio Nacional de Economistas: Según él, México posee un nivel de competitividad industrial quince veces menor que el de Estados Unidos. Por lo tanto de 1970 a 1992, han transcurrido aproximadamente 22 años y si a estos 22 años les restamos 15 años que es el nivel menor de competitividad con Estados Unidos, nos da como resultado un avance de modernización de 7 años, Es decir que hemos permanecido estáticos en cuanto al avance modernista en comparación con nuestro Vecino País del Norte.

(42) " Desde la perspectiva del gran capital, así, el "viaje" en la estrategia de desarrollo tendría que contemplar, aparte del mantenimiento de la paz laboral, la modernización de amplios sectores de

la industria, la eliminación de las fricciones capitalistas más ineficiente y parasitarias, el fortalecimiento financiero del aparato estatal, la puesta en práctica de nuevos "paquetes" de inversiones en el sector de medios de producción e insumos y, en otro nivel, la realización de una "reforma educativa" tendiente a asegurar en el más breve plazo una oferta de mano de obra calificada adecuada a los requerimientos impuestos por la modernización.

(43) " A partir de 1970 México se incorporó de lleno al drama actual del mundo capitalista. Hasta ese año a diferencia de lo que ocurría a nivel mundial, prácticamente desde 1965- cuando las tendencias de la crisis internacional ya empezaban a perfilarse con claridad- la economía Mexicana había logrado mantener con facilidad muy aparente, las características básicas de lo que para muchos era un verdadero "milagro económico, de algún modo similar a los de Alemania, Italia, Y el Japón."

La enorme diferencia que existe con Estados Unidos en cuanto a nivel de modernización y capacitación y adiestramiento que ha quedado estática durante muchos años se verán reflejados después de la entrada del libre comercio con Estados Unidos y Canada, pues dicha diferencia no desaparecerá de la noche a la mañana. Ante esto las empresas Nacionales se encuentran ante la incertidumbre del destino que correrán ante la entrada de dicho tratado, pues bien sabemos que no cuentan con la maquinaria adecuada para competir ni con los trabajadores capacitados, por tal motivo se hace urgente que el Gobierno Federal adopte medidas enérgicas y adecuadas en apoyo a la modernización y capacitación de los trabajadores.

Ya en el capítulo uno, cito a Jesus Reyes Heróles que dice: En tiempos de crisis, de dificultades financieras las Sociedades como los individuos, se ven forzados a meditar acerca de sus haberes y deberes, acerca de su conducta pasada y su comportamiento venidero.

Debe motivar él Gobierno Federal a los Empresarios a modernizarse y a capacitar a sus trabajadores, a través de créditos, exenciones parciales de impuestos y hasta cierto punto me atrevería a proponer que, parte de lo que correspondería a los trabajadores por concepto

de utilidades fuera destinado a la adquisición de maquinaria nueva. Todo esto con el fin de conservar las fuentes de trabajo bien valdría el sacrificio.

3.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ANTE EL DESARROLLO TECNOLOGICO

(44) "Con la nueva revolución científica, que se origina en la década de los setenta dice Roberto Pinto Villatoro, nuevos Países disputan una afectiva participación en el mercado mundial, junto a los Países tradicionalmente industrializados. Nuevas tecnologías y el impulso al control de calidad le dan un nuevo carácter a las relaciones comerciales. Por eso, para México es inevitable modernizarse y tener la posibilidad de competir con otros mercados para estar a la vanguardia de la transformación mundial.

(45) " La capacitación tiene un papel muy significativo en la dinámica de las organizaciones, en tanto que es uno de los medios que permiten generar cambios para incrementar la productividad de las empresas abriéndoles el camino para competir en el mercado mundial."

Actualmente el Presidente de la República, Lic. Carlos Salinas de Gortari, exhorta a las empresas que se modernicen y capaciten, pero considero que para el logro de tal objetivo se requiere del otorgamiento de financiamientos de parte del Gobierno, pues las empresas se encuentran en una situación crítica, ya que tienen que modernizarse quieran o no y al mismo tiempo tienen que capacitar al trabajador en la nueva maquinaria.

(46) " Luis Angeles, Presidente del Colegio Nacional de economistas, afirma que México posee un nivel de competitividad industrial quince veces menor que el de Estados Unidos."

De acuerdo a las citas anteriores a que hago mención considero que desde la década de los setenta debió haber comenzado la modernización Industrial, de esa fecha a mil novecientos noventa y dos han transcurrido aproximadamente 22 años por lo que es de suponerse tomando en cuenta la cita anterior se ha logrado muy poco en la modernización del País.

4.- REPERCUSIONES QUE TRAE CONSIGO LA FALTA DE CONCIENTIZACION TANTO EN PATRONES COMO EN TRABAJADORES SOBRE LA IMPORTANCIA DE CAPACITAR SER CAPACITADO

(47) "La fuerza de trabajo estriba en la actitud que tiene el hombre para trabajar. Fuerza que sólo existe mientras vive su poseedor. Para sostener la vida del obrero se necesita cierta cantidad de medios de existenciá.

La cantidad y calidad de los medios necesarios para la existencia del obrero dependen en cada País de diversos factores: Del nivel de desarrollo económico, de las circunstancias en que ha surgido la clase obrera y del tiempo que éste lleva luchando por sus intereses, así como de los éxitos de lucha."

(48) "En definitiva, el hombre no nace con una determinada profesión; de suerte que para preparar mano de obra calificada hay que hacer gasto para formar al obrero. Estos gastos de preparación profesional entran también en el valor de la fuerza de trabajo. Así, pues, el valor de la fuerza de trabajo lo determina el valor de los medios de existencia indispensable para satisfacer las demandas físicas, sociales y culturales, habituales en el País como para la capacitación del mismo."

(49) " Antes del Imperialismo regía la libre competencia bajo la cual una misma clase o tipo de mecanismos se produce por medio de muchos capitalistas, tratando cada cual de venderla de la forma más ventajosa. La libre competencia se orienta a que se arruinen las más débiles, en tanto que otros, los más fuertes, se enriquecen y acrecientan su producción. Según expresión de Engel; " la competencia es la expresión más cabal de la guerra de todos contra todos, que se libra en la actual sociedad burguesa. "La libre competencia, arruinando a unos y enriqueciendo a otros, originó la concentración de la producción es decir, la formación de grandes empresas con centenares y miles de obreros. La concentración de la producción engendra el monopolio de una determinada fase de su desarrollo.

Es en la década de los setenta donde debería de haberse firmado un tratado de libre comercio no sólo con Estados Unidos sino con cualquier País Industrializado para que de esta forma vieran visto obligados los empresarios a modernizarse y capacitar a sus trabajadores. Y no esperar hasta estos momentos en donde Estados Unidos a alcanzado la fase maxima y última del capitalismo que corresponde al Imperialismo y que pretende invadir a los Países subdesarrollados como México, esto conduce a que las empresas emprendan una modernización en su maquinaria precipitadamente originando con ello un despido masivo de trabajadores.

Tal es el caso de lo que ocurre actualmente en la empresa ensambladora Volkswagen. Que al modernizar su maquinaria, realizo despidos masivos de sus trabajadores, y esto ocurrira en muchisimas empresas más.

Todo lo anterior es el resultado no solo de la irresponsabilidad de empresarios sino también del Gobierno y Sindicatos, pues no han encontrado o no han querido encontrar la forma para hacer posible que el derecho a capacitar y adiestrar se cumpla.

Si para frenar la inflación se encontro aparentemente una solución a través de la concertación entre trabajadores, empresarios y Gobierno.

Se creo la comisión Nacional de los Salarios mínimos;

Se ha creado el famoso (SAR), que en nada beneficia a los trabajadores, pero que mediante este sistema de ahorro se encuentra la forma de capitalizar a la banca nacional.

Por lo tanto considero que si todo lo anterior ha sido posible crearse, entonces porque no crear también una Institución que se encargue exclusivamente de impartir capacitación y adiestramiento tanto a trabajadores empleados, asimismo que dicha Institución imparta programas de capacitación, de acuerdo a una clasificación por ramas de actividades empresariales existentes en el País. Y que dicha Institución sea costeadada con aportaciones del Gobierno Federal y Empresarios.

CONCLUSIONES

1.-Es en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en donde aparece formalmente reglamentada la capacitación y adiestramiento y Constitucionalmente en 1978, en su artículo 123 fracción XIII, reforzando de esta forma a lo ya reglamentado en dicha Ley. Quizá en principio se creyó, que con esto se garantizaba el cumplimiento del derecho a capacitar y adiestrar a los trabajadores. Cosa que no ha sucedido de tal forma, por una parte, debido a la flexibilidad en la sanción a su incumplimiento que se contempla en la ley Laboral, esto aunado a la poca vigilancia que ejercen al respecto las Autoridades Laborales en las Empresas para que se cumpla con dicha Institución, y por otra parte nos encontramos ante representantes Sindicales inconcientes que dejan la libertad a los empresarios de cumplir o no con dicho derecho.

2.- Al suprimirse el contrato de aprendizaje, en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 por capacitación y adiestramiento, se quita una posibilidad al trabajador Joven que por primera vez entra a la vida productiva, a adquirir la experiencia y conocimientos sobre la maquinaria y herramientas para el adecuado desempeño de sus labores como tal, de esta forma tenía la oportunidad de encontrar con ello un empleo, cosa que no sucede con la capacitación y adiestramiento pues esta Institución, solo es aplicable a trabajadores que ya laboran dentro de la empresa.

Y es falso que las empresas se aprovechasen de esta situación para pagar bajos salarios puesto que, en las cláusulas de los contratos colectivos de estas se protegía a los aprendices, se establecía la cantidad a que la empresa estaba obligada a admitir y estos debían de tener una edad de 16 a 18 años de edad. Asimismo en el mismo tabulador del contrato se establecía la compensación que deberán de recibir.

Por lo general los aprendices que entraban en tal calidad a cualquier empresa eran hijos o parientes muy cercanos a los trabajadores de estas, por lo que estos tenían el cuidado que en las revisiones contractuales se establecieran cláusulas que protegieran a los aprendices, tal fue el caso de la empresa Campos Hermanos.

Por lo que considero que no debió haberse suprimido dicho contrato y que solamente se hubiera anexado como una obligación más para los patrones puesto que de esta forma se presionaba más a los empresarios a que se capacitara y adiestrara a los hijos del trabajador.

3.- Es el contrato colectivo el punto clave a través del cual puede hacerse efectivo el cumplimiento al derecho de capacitar, pues el artículo 153-M de la Ley Federal del Trabajo se refiere a que en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo. Por lo tanto si en dichos contratos se obliga a que en sus cláusulas se establezca el derecho a capacitar y adiestrar, y al no ser cumplido por la empresa es de considerarse que existe violación a una de las cláusulas del contrato colectivo y por lo tanto da derecho al ejercicio de huelga para obligarla a cumplir con dicha obligación.

4.- En las revistas contractuales es donde las Autoridades Laborales pueden obligar a los Sindicatos a que vigilen a que las Empresas cumplan en capacitar y adiestrar a sus trabajadores, mediante la exigencia de que en dicha revisión contractual deban de probar los Sindicatos titulares de los contratos colectivos de que efectivamente todos sus afiliados fuerón capacitados y adiestrados por las empresas con las que tienen firmado un contrato colectivo.

La formación mediante la cual lo probarían son: a) firma de todos los trabajadores Sindicalizados de la empresa; b) Copia de la constancia que fue entregada a cada trabajador de que fue capacitado; c) presentar copia de los programas de capacitación y adiestramiento que fueron aplicados por la empresa; d) firma de todos los integrantes de las comisiones mixtas para la capacitación y adiestramiento; e) firma de la persona o Institución autorizada que capacito y adiestro.

Todo lo anterior es porque los Sindicatos no han puesto el interés adecuado en que se cumpla con tan importante Institución y se deja al libre criterio de las empresas en cuanto a cumplir o no.

5.- La sanción que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 992 fracción IV en cuanto al incumplimiento del artículo 132 fracción XV, no es suficiente para garantizar el cumplimiento de capacitar y adiestrar a los trabajadores, por parte del patrón. Por lo que debería establecerse una sanción a la empresa en la misma proporción de lo que debió haber gastado en capacitar y adiestrar.

6.- En lo referente a capacitación y adiestramiento, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a los empleados de confianza, pero este principio esta lejos de hacerse valer por esta minoría pues ante el incumplimiento de esta Institución por parte del patrón no puede ejercer acción alguna en contra de este.

7.- El Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene muy poca participación en cuanto a capacitación y adiestramiento y ante esto, debería ser más participativo o por lo menos mantener una vigilancia estricta para que se capacite y adiestre a los trabajadores para que de esta forma se reduzca el número de accidentes que a diario ocurren en las empresas, asimismo multar duramente a las empresas que no adopten las medidas pertinentes en los lugares inseguros en donde se realiza el trabajo.

8.- El salario mínimo existente en mi opinion es Inconstitucional por estar lejos de cumplir lo establecido en el artículo 123 fracción VI. Párrafo segundo que a la letra dice: Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, Social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Dicho salario condena a los trabajadores a undirse cada vez más en la miseria a permanecer en la ignorancia, pues con dicho salario no se alcanza a cubrir las necesidades más elementales de una familia y mucho menos para darle la educación obligatoria a los hijos por lo que estos abandonan sus estudios para incorporarse a la vida productiva aumentando así la mano de obra no calificada.

9.- En estos momentos hace falta que el Gobierno Federal motive a los Empresarios a modernizar y a capacitar a sus trabajadores, a través de créditos, exenciones parciales de impuestos.

10.- Por último considero que surge la necesidad de crear una Institución que se encargue exclusivamente de impartir capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores ya sean empleados, subempleados, o desempleados. Asimismo que dicha Institución imparta programas de capacitación, de acuerdo a una clasificación por ramas de actividades empresariales existentes en el País. Y que dicha Institución sea costeadada con aportaciones del Gobierno Federal y Empresarial.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

C I T A S

- (1) José Dávalos, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa tercera edición Mex. 1990, Ob. Cit. PP. 277.
- (2) Federación Nacional de Abogados al servicio del Estado, Jornadas Jurídicas Nacionales, el Cambio a través del Derecho, Editorial Miguel Ángel Porrúa, Mex. 1983, Ob. Cit. PP 393, 397.
- (3) José Dávalos, Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, tercera edición, Mex. 1990, Ob. Cit. PP. 280, 281.
- (4) Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos, Edit. Trillas decima segunda reimpresion, Mex. 1982, Ob. Cit. PP. 319, 320,
- (5) José Dávalos, Derecho del Trabajo tomo I, Edit. Porrúa, tercera edición, Mex. 1990, Ob. Cit. PP. 280, 281.
- (6) Alberto Trueba Urbina, Ley Federal del Trabajo de 1970, reforma procesal de 1990, Edit. Porrúa, Mex. 1983, Ob. Cit. P. 22
- (7) José Dávalos, Derecho del Trabajo I, Edit. Porrúa, tercera edición, Mex. 1990, Ob. Cit. P. 277.
- (8) Ibídem. PP. 280, 281.
- (9) Theodore Caplow, como conducir cualquier negocio, Manual de Sociología práctica, Editorial Lasser Press, 2a edición Agosto de 1990, Mex., Ob. Cit. PP. 135, 136.
- (10) Ibídem, P. 137.
- (11) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, Quinta edición actualizada, México 1989, Ob. Cit. PP. 77, 78.
- (12) Alberto Erisefño Ruíz, Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla, Mex. 1985, Ob. Cit. PP. 275, 276, 278, 286.

- (13) Alberto Trueba Urbina, *Ley federal del Trabajo de 1970, reforma procesal de 1980*, Editorial Porrúa, Mex. 1983, Ob. Cit. P. 180
- (14) Miguel Bermudez Cisneros, *Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo* Edit. Cardenas Editores y distribuidores, la edición 1977, Méx., Ob. Cit. PP. 153, 160.
- (15) Alberto Trueba Urbina, *Ley Federal del Trabajo de 1970, reforma procesal de 1980*, Edit. Porrúa, Mex. 1983, Ob. Cit. P. 171.
- (16) Santiago Barajas Montes de Oca, *Sistemas para la Formación de Empresas de los Trabajadores*, Universidad Nacional Autónoma de México 1986 PP. 125, 137.
- (17) *Ibíd*em, P. 131.
- (18) Adalberto Rios Szalay, Andres Paniagua Aduna , *Origenes y Perspectivas de la administración*, Edit. Trillas, 6a reimpresión 1983, Méx. Ob. Cit. P. 68.
- (19) *Ibíd*em, P. 48.
- (20) fernando Arfías Galicia, *Administración de Recursos Humanos*, Edit. Trillas, Méx. 1981, Ob. Cit. P. 367.
- (21) *Industrialización de los Países en desarrollo, Problemas y Perspectivas*, Monografía #14, Naciones Unidas 1969, Ob. Cit. PP. 12, 23.
- (22) *Idíd*em, P. 23.
- (23) Frederick H. Harbison, *Recursos Humanos como Riqueza de las Naciones*, Edit. El Ateneo, Buenos Aires 1977, Ob. Cit. PP. 45, 46.
- (24) *Ibíd*em, PP. 70, 71.
- (25) Alberto Briceño Ruiz, *Derecho Individual del Trabajo*, colección textos Jurídicos Universitarios, Edit. Harla, Mex. 1985, Ob. Cit. P. 266

- (26) John V. Grimaldi y Rollin H. Simmonds, la Seguridad Industrial, su Administración, Editada por Representaciones y servicios de Ingeniería, esta edición en Español se refiere a la tercera edición, 1975, en Inglés, Home Wood Illinois, E.U.A. 1978, Ob. Cit. PP. 446,447.
- (27) *Ibidem*, PP. 447.
- (28) Fernando Arías Galicia, Administración de Recursos Humanos, Edit. Trillas, Mex. 1981, Ob. Cit. PP. 364, 365.
- (29) Alberto Briceño Rufz, Derecho Individual del Trabajo, Edit. Harla, Méx. 1985, Ob. Cit. PP 275, 276.
- (30) *Ibidem*, P. 278.
- (31) *Ibidem*, P. 286.
- (32) Fernando Arías Galicia, Administración de Recursos Humanos, Edit. Trillas, Méx. 1981, P. 318.
- (33) La Jornada, México 1992, año ocho, número 2854, P. 18.
- (34) Adalberto Ríos Szalay, Andrés Paniagua Aduna, Orígenes y Perspectivas de la administración, Edit. Trillas, sexta reimpresión enero de 1983, Ob. Cit. P. 71.
- (35) *Ibidem*, P. 72.
- (36) Frederick H. Harbison, recursos Humanos como Riqueza de las Naciones, Edit. El Ateneo, Impreso en la Argentina 1977, Ob. Cit. PP.1,2.
- (37) Excelsior Año LXXVI tomo V, Mex. D.F., 5 de Sep. 1992, número 27460, Ob. Cit. P. 4.A.
- (38) La Jornada, Mex. D.F. Año Nueve, número 2895, 1o de Oct. 1992, Ob. Cit. P. 17.

- (39) Henry, David, traducción al Español por Agustín Cantin, Normal de Potencial Humano en una Sociedad democrática, Edit. Hispano Americana, Primera edición en Español, Mex. 1968, Ob. Cit. PP. 1, 2, 3.
- (40) Ibídem, PP. 1, 2.
- (41) Rolando Cordera con la colaboración de Ernesto Camacho, Lectura 39, desarrollo y Crisis de la Economía Mexicana Ensayos de interpretación histórica, Edit. Fondo de Cultura económica, 2a edición Mex. 1983, Ob. Cit. PP. 402, 403.
- (42) Ibídem, P. 403.
- (43) Ibídem, P. 391.
- (44) Roberto Pinto Villatorio, Proceso capacitación, Edit. Diana, 1a edición Agosto de 1991, Mex. Ob. Cit. P
- (45) Ibídem, P.
- (46) Excelsior año LXXVI tomo V, Número 27460, Mex. 5 de Sep. De 1992, Ob. Cit. P. 19.A.
- (47) L. Gonzalez Obrégón, Economía Política, Edit. Mexicanos Unidos, S.A., 6a. Edición abril de 1983, Mex. D.F., Ob. Cit. 57.
- (48) Ibídem, P. 58.
- (49) Ibídem, P. 147, 148.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALVAREZ DE CASTILLO, ENRIQUE, LOPEZ APARICIO, SALMORAN MARIA CRISTINA, El derecho Latinoamericano del trabajo, Universidad nacional Autónoma de Méx. Facultad de derecho 1974.
- 2.- AUDIENCIA, órgano obrero Empresarial # 8 tomo IV tercera Epoca. Mayo 1992.
- 3.- ARIAS GALICIA FERNANDO, Administración de recursos humanos, Editorial trillas.
- 4.- BRISENO RUIZ ALBERTO, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Har-la México 1985.
- 5.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL, Las obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Cardenas Editores y Distribuidores. 1a Edición Mex. D.F. 1977.
- 6.- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, Sistema para la formación de empresas de los trabajadores. Universidad Nacional Autónoma de México. 1988.
- 7.- CORDERA ROLANDO CON LA COLABORACION DE CAMACHO ERNESTO, lectura 39 Desarrollo y crisis de la economía Mexicana ensayos de interpretación historica, Editorial Fcndo de Cultura económica 2a edición 1983 México.
- 8.- CAPLOW THEODORE, Como conducir cualquier Negocio, Manual de Sociología práctica, Editorial Lasser Press. 2a edición Agosto 1990.
- 9.- DAVALOS JOSE, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa tercera edición, Mex. 1990.
- 10.- DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo tomo II, Editorial Porrúa, S.A. 5a edición actualizada. México 1989.
- 11.- EXCELSIOR, año LXXVI tomo V Número 27460. Mex. 5 de Sep. De 1992.

- 12.- FEDERACION NACIONAL DE ABOGADOS AL SERVICIO DEL ESTADO, Jornadas jurídicas nacionales, el cambio atraves del derecho, Editorial Miguel gel Porrúa, S.A.
México D.F. 1983.
- 13.- G. CASTANEDA JORGE, HETT ENRIQUE, el Económismo dependentista, Editorial siglo XXI 1a edición 1978.
México D.F.
- 14.- GONZALEZ OBREGON L., economía politica # 513, Editorial Mexicanos Unidos S.A. Méx. D.F.
- 15.- H. HARBISON FREDERICK, Recursos Humanos como riqueza de las naciones Editorial el "ATENEO" Buenos Aires 1977.
- 16.- HENRY, DAVID, TRADUCCION AL ESPANOL POR CANTIN AGUSTIN, Normal de Potencial Humano en una Sociedad Democrática, Editorial Hispano Americana. México 1968.
- 17.- INDUSTRIALIZACION DE LOS PAISES EN DESARROLLO PROBLEMAS Y PERSPECTIVAS MONOGRAFIA #14 NACIONES UNIDAS 1960.
- 18.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, reforma procesal de 1980, editorial Porrúa México D.F.
- 19.- La JORNADA, número 2895, 1o de Oct. 1992
Méx. D.F.
- 20.- LA JORNADA, número 2895, 1o de Oct. 1992
Mex. D.F.
- 21.- PINTO VILLATORIO ROBERTO, Proceso de Capacitación, Editorial Diana 1a edición Agosto de 1991.
- 22.- RIOS SZALAY ADALBERTO, PANIAGUA ADUNA ANDREZ, Orígenes y Perspectivas de la administración, Editorial trillas
6a reimpresión 1983
México D.F.

- 23.- RODRIGUEZ ESTRADA MAURO, RAMIREZ BUENDIA PATRICIA, Administración de capacitación, Editorial Electrocomp. S.A. De C.V. México D.F. 1990.
- 24.- V. GRIMALDI JOHN Y ROLLIN H. SIMONDS PUBLICADO POR D. IRWIN RICHARD, la seguridad Industrial, su administración, Editada por representaciones y servicios de Ingeniería, S.A. México D.F. 1978.
- 25.- ZAMORA Y CASTILLO LUIS ALCALA, tratado de Política Laboral tomo I, Editorial Heliasta. República Argentina 1972.

INDICE

| | |
|-------------------|--|
| Prologo..... | |
| Introducción..... | |

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

| | |
|--|--------|
| 1.- Definición de capacitación..... | Pag 4 |
| 2.- Definición de adiestramiento..... | Pag 6 |
| 3.- Trascendencia de capacitación y adiestramiento desde el punto de vis- visra Constitucional..... | Pag 10 |
| 4.- Omisión del Constituyente de Querétaro en cuanto a Capacitación y adiestramiento..... | Pag 13 |
| 5.- Surgimiento formalmente reglamentado del derecho a la capacita ción..... | Pag 17 |

CAPITULO II

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU INTIMA RELACION CON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- 1.- Definición de contrato colectivo.....Pag.28
- 2.- La formación de comisiones mixtas para la capacitación y adiestramiento.....Pag.32
- 3.- Efectos que le ocasionan al contrato colectivo el hecho de no mencionar en ninguna de sus cláusulas la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa.....Pag.35
- 4.- Aplicación del contrato colectivo a trabajadores de confianza en cuestiones de capacitación y adiestramiento.....Pag.37

CAPITULO III

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU INTERRELACION CON LA SEGURIDAD HIGIENE EN LA INDUSTRIA

- 1.- Papel que juega la educación dentro del ambito de capacitación y adiestramiento.Pag.40
- 2.- capacitación y adiestramiento como prevención de accidentes...Pag.43
- 3.- Capacitación y adiestramiento como medio para elevar el nivel de vida de el Trabajador.....Pag.46
- 4.- Papel que juega el Instituto Mexicano del Seguro Social en cuanto a capacitación y adiestramiento.....Pag.49
- 5.- Papel que Juegan las Autoridades del Trabajo en cuestiones de Capacitación y adiestramiento.....Pag.51

CAPITULO IV

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ANTE LOS GRANDES CAMBIOS

| | |
|---|--------|
| 1.- La capacitación y adiestramiento como pilar fundamental en el desarrollo económico del País..... | Pag.54 |
| 2.- Capacitación y adiestramiento en épocas de crisis..... | Pag.57 |
| 3.- Capacitación y adiestramiento ante el desarrollo tecnológico.. | Pag.60 |
| 4.- Repercusiones que trae consigo la falta de concientización tanto en Patrones como en trabajadores sobre la importancia de capacitar y ser capacitado..... | Pag.61 |
| Conclusiones..... | Pag.63 |
| Citas..... | Pag.67 |
| Bibliografía..... | Pag.68 |