

240
203



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN**

**LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
COMO UN DERECHO DEL TRABAJADOR
PARA EL MEJORAMIENTO EN EL
DESARROLLO DE SU FORMACION
PROFESIONAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

MARIA DEL CARMEN REYES RAMIREZ



Santa Cruz Acatlán, Edo. de México

1993

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION	1
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLUCION DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.	6
1.1 Epoca Prehispánica.	7
1.2 Epoca Colonial.	11
1.3 Epoca Independiente.	14
1.4 Constitución de 1917.	16
1.5 Ley Federal del Trabajo de 1931.	20
1.6 Reformas Constitucionales Posteriores.	23
1.7 Ley Federal del Trabajo de 1970.	27
CAPITULO II. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	32
2.1 Conceptos.	33
2.2 Objeto.	38
2.3 Importancia de los Planes y Programas.	40
2.4 Instructores.	49
2.5 Horarios.	53
2.6 Lugares.	55

CAPITULO III. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA MEJORAR LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.		56
3.1	La Capacitación y el Adiestramiento en el Contexto Social.	57
3.2	Importancia de la Formación Profesional.	59
3.3	La Organización Internacional del Trabajo y la Formación Profesional.	61
3.4	Consideraciones en Torno a la Capacitación y Adiestramiento, con Motivo de la Firma del Tratado de Libre Comercio.	66
3.5	Opinión Personal para el Mejoramiento de la Capacitación y Adiestramiento.	73
CAPITULO IV. DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.		76
4.1	La Capacitación y el Adiestramiento como Derecho de los Trabajadores.	77
4.2	Obligaciones de los Trabajadores.	85
4.3	Obligaciones de los Patrones.	88
4.4	Convenios de Capacitación y Adiestramiento entre Trabajadores y Patrones.	95

CAPITULO V. COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	98
5.1 El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.	99
5.2 Integración y Registro de las Comisiones Mixtas.	102
5.3 Funciones de las Comisiones Mixtas.	105
5.4 Funciones de la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	110
RECOMENDACIONES	115
CONCLUSIONES.	118
BIBLIOGRAFIA.	125

INTRODUCCION

INTRODUCCION

El creciente proceso de industrialización experimentado por el país en las últimas décadas y la aplicación constante de nueva tecnología, provocó una gran demanda de mano de obra calificada, es lógico pensar también, que al aumentar la productividad surgiera el interés por la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Esta realidad que requería de inmediata acción, desbordó dentro del sistema jurídico mexicano, con la inclusión en la Ley Federal del Trabajo, de obligaciones para los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores con el fin de perfeccionar y actualizar sus conocimientos y habilidades en el desempeño de sus labores.

La capacitación y el adiestramiento inducen al desarrollo, lo promueven y permite avanzar hacia el bienestar económico y social, sin embargo, las buenas intenciones del legislador de adecuar la norma jurídica a la realidad de la planta productiva, pierde fuerza si los individuos a los que van dirigidas dichas disposiciones, no se sujetan a su contenido.

De lo anterior desprendemos, que no se ha desarrollado todo su potencial en la formación permanente de los recursos humanos, si bien es cierto que ha mostrado una expansión considerable en esta década, es cierto también, que tiene aún un

enfoque limitado, no obstante que es uno de los caminos más importantes para conseguir el proceso de crecimiento de nuestro país.

Esta situación es la que ha motivado la realización de esta investigación sobre la capacitación y el adiestramiento, la cual lleva la pretensión de conadyuar en la búsqueda de posibles soluciones adecuadas a los cambios que actualmente vive el país.

La inquietud que sentimos para hablar de tan importante tema, es que no obstante que nuestra legislación elevó la capacitación y el adiestramiento a rango de garantía constitucional, la mayoría de los patrones aún se muestran reacios para con ella, por considerarla innecesaria y hasta antieconómica, por tal motivo no cumplen con esta obligación, misma que deberá hacerse efectiva para que se traduzca en logros de sus objetivos.

Es decir, creemos que aún cuando la capacitación y el adiestramiento son una obligación para el patrón, ésta los beneficiará, siempre y cuando, la realicen adecuadamente y estén conscientes de su importancia, así como de los objetivos de la misma y especialmente que no sea considerada como una imposición más del Estado, sino como una posible solución a sus problemas de producción.

El trabajo está integrado por cinco capítulos fundamentales; el primero, en el que tratamos de dar a conocer algunos antecedentes históricos precoloniales, hasta la semblanza de la institución que precedió a la capacitación y el adiestramiento, como fue el contrato de aprendizaje que se reguló en la Ley Federal del Trabajo de 1931; en segundo lugar, se intenta precisar los conceptos de capacitación y adiestramiento, su objeto, así como la importancia de abordar el tema de la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento, actividad previa a la elaboración de los planes y programas, de igual forma los lineamientos oficiales administrativos para su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los Agentes Capacitadores y de los lugares en que deberá impartirse; en el tercero, tratamos de dar a conocer la importancia de la formación profesional, la Organización Internacional del Trabajo y la formación profesional, así como algunas consideraciones de la capacitación y el adiestramiento, con la reciente firma del Tratado de Libre Comercio, y alguna opinión personal. En el cuarto hacemos referencia a las obligaciones de trabajadores y patrones, derivadas de la capacitación y del adiestramiento; en el quinto y último capítulo, manifestamos la importancia de la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, sus funciones y trámites para su registro ante las autoridades laborales correspondientes; finalizando con algunas recomendaciones en torno a la capacitación y el adiestramiento; por último, se establece

cen las conclusiones a través de las cuales se resume la presente tesis.

No está por demás aclarar, que existieron algunas limitaciones en la elaboración del presente trabajo, toda vez que el material bibliográfico sobre capacitación y adiestramiento en nuestro país, todavía es muy escaso, la búsqueda y recopilación del mismo es una tarea árida y en ocasiones lenta, pensamos que lo anterior se debe a la existencia de numerosos trabajos inéditos y al hecho de que existe mucho material disperso y con poca difusión; pero es precisamente por ello que quiero colaborar con lo que esté a mi alcance, por lo que espero y es mi deseo sincero, haber hecho algo de utilidad para los interesados en el estudio de la capacitación, pese a las imperfecciones que pudiese tener.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLUCION DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

I. ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLUCION DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

Para obtener la concepción actual de la capacitación y el adiestramiento, es necesario comprender desde el punto de vista histórico estas instituciones.

1.1. Epoca Prehispánica.

Antes de la conquista, en el área que abarca lo que ahora se conoce como la República Mexicana existen muchos pueblos de diferentes niveles culturales, entre los que destaca la cultura azteca, por tener un nivel de civilización más evolucionado.

Teniendo como base una organización política económica y social muy adelantada, logran levantar un poderoso imperio de carácter religioso y militar. Se organizaban en agrupaciones familiares, llamadas calpullis.

En los primeros años de vida de los hijos, la educación correspondía a los padres, la cual se limitaba a buenos consejos y labores domésticas, pero una vez cumplidos los 15 años, se abrían dos posibilidades para su educación como son el Calmecac y el Telpochcalli.

El Calmecac o residencia sacerdotal, era para los hijos de la nobleza, no obstante que algunos plebeyos destinados -- por sus padres al sacerdocio podían ingresar. La educación - que se impartía era dedicada al sacerdocio y al adiestramien- to en artes como la pintura, trabajos de pluma y conocimien- tos calendáricos referentes a la religión.

"La jerarquía de los ingresados en el calmecac se organizaba en cuatro grados principales más o me- nos paralelos al de los guerreros. Los muchachos recién ingresados eran sacerdotillos, tlamacazto- ton, que trabajaban en la limpieza y mantenimien- to de los templos. Subían después a ser jóvenes sacerdotes, tlamacazque y, más adelante, ascendían a dadores de fuego, tlenamacacque. De estos últi- mos se elegían dos sacerdotes supremos llamados - serpiente emplumada, quequetzalcoatl".^{1/}

Es así que una vez cumplido su servicio sacerdotal, reci- bían altos puestos públicos, previo servicio preparatorio en el templo antes de asumir el cargo, mientras que a los sacer- dotes viejos que eran retirados, los ponían en cargos de regi- miento u otros oficios honrosos.

El telpochcalli o casa de solteros, era la destinada a - los muchachos del común, en la que se ingresaba pocos años an- tes de la pubertad preparándoseles para la guerra y para las

^{1/} Carrasco, Pedro; Historia General de México, p. 204.

obras públicas, la cual eran impartidas por maestros seleccionados entre los guerreros renombrados.

"Entraban como muchachos telpochtaton y se ocupaban de tareas serviciales como era el de limpiar la casa. Al llegar a la pubertad pasaban a ser jóvenes telpopochtin, se les llevaba al campo de batalla como escuderos de los guerreros experimentados hasta que ellos mismos empezaban a pelear. Hacia los veinte años de edad de los jóvenes salían de la casa de solteros para establecerse como jefes de familia y pasar a las órdenes de los cuadrilleros de barrio". 2/

Tanto en el calmecac como en el telpochcalli tenían actividades rituales y sus miembros actuaban como sacerdotes, aun cuando se trataba de cultos distintos, por tanto, la religión iba tomada de la mano en todos los aspectos de la vida cotidiana de sus habitantes.

De lo anterior, se desprende que entre los aztecas ya se practicaba la educación obligatoria para los jóvenes, en la que nadie carecía de escuela cualquiera que fuera su origen social, pues lo importante era prepararlo en sus futuras tareas.

Estas instituciones fueron sustituidas por escuelas de misioneros inmediatamente con la conquista.

2/ Ibidem, p. 202.

Ahora bien, el trabajo era dividido entre el hombre y la mujer, y tocaba al hombre las artesanías que ocupaban la mayor parte de su tiempo, por lo que tenían que intercalarlo con su actividad en el campo.

Sin embargo, existían artesanos dedicados fundamentalmente a su oficio, que en particular eran los que trabajaban para el palacio, dedicados a realizar artesanías de lujo como el arte plumario, trabajo en metales de orfebres y cosas de piedra fina.

En el artesanado casero había diferentes especializaciones como la albañilería, carpintería, oficio de huarachero, cantero, que producían objetos de uso general, los dedicados al oficio del papel y los dedicados a la construcción de canoas, resultando verdaderos maestros en la realización de su trabajo, el cual era considerado hereditario por lo que los talleres fueron de índole familiar.

En los casos de mayor especialización como era en los grandes centros urbanos, se tendía a que los artesanos de un determinado oficio vivieran en barrios propios, más sin embargo, algunos se encontraban distribuidos por varios barrios y especialmente en aquellos en donde la materia prima abundaba. Independientemente de poder residir en barrios determinados, los artesanos se organizaban en cuadrillas con mandones o ca-

pitanes propios para la prestación de sus servicios y tributos en cosas de su oficio.

De lo anteriormente mencionado, puede observarse que las artes y oficios eran transmitidos como se hace notar, de padres a hijos, pero una vez que alcanzaban cierta edad eran enviados a escuelas donde se les impartía adiestramiento para sus futuras tareas. De esta manera, tanto plebeyos o macehuales, así como la gente de origen noble o pilli, contaban con instrucción que le permitiera elegir el tipo de trabajo para su manutención y la de su parentela.

Desde esta época se vislumbró la preparación en las artes y oficios, lo que en el presente se equipara con lo que ahora conocemos como el adiestramiento y la capacitación.

1.2. Epoca Colonial.

Después de una lucha encarnizada, Cortés toma la ciudad de Tenochtitlán, terminando de esa forma la grandeza de los aztecas.

Se organizan expediciones que llevaron al dominio español en todas direcciones, poblando y colonizando, por lo que se experimentó cambios muy significativos.

La Nueva España comienza a definir sus estructuras y su organización, que se va imponiendo poco a poco al pueblo indígena, tal es el caso de los gremios.

Los conquistadores introducen nuevos elementos que enriquecían la posibilidad artesanal, agregando mayor interés a estas actividades, más sin embargo, también aprovecharon su posición de vencedores al someter y explotar al artesanado.

El desarrollo del gremio artesanal agrupaba a trabajadores especializados en la producción de diversos objetos como eran el bordado, la platería y otros.

Así pues, encontramos que el sistema de aprendizaje se manejaba a través de estos gremios en los que existía cierta jerarquía de sus miembros y la cual se clasificaba en maestros, que eran los dueños del taller y quienes tenían amplia experiencia en el oficio, los oficiales que eran los trabajadores especializados y, finalmente, los aprendices.

Para regular este sistema de aprendizaje, se decretaron las ordenanzas de gremios que contenían las disposiciones para reglamentar las actividades manuales de los habitantes y a las que se sujetaban el maestro, el oficial y los aprendices.

La impartición de conocimientos y habilidades era de ma-

nera directa, en donde la persona con mayor experiencia y habilidad en un taller, iniciaba a los jóvenes aprendices en el proceso de enseñanza-aprendizaje, siguiendo el método de observación y práctica en determinada labor. En la mayoría de los oficios gremiales se estipulaba un plazo de 3 años para el aprendizaje, pero podían ampliarse a 4 ó 5 años.

Siendo un niño o un adolescente se ingresaba a un taller como aprendiz, en el cual se podía alcanzar el oficialato en la juventud, es decir, que aproximadamente a los 17 ó 18 años ya se era oficial, más sin embargo, tenía que dejar pasar por lo menos dos años como oficial, según se estipulaba en las ordenanzas, antes de poder examinarse como maestro, por lo que la maestría no la adquirían por el sólo hecho de ser aprendiz en cualquier taller durante el tiempo que las ordenanzas fijaban sino que además era necesario poseer un conocimiento a fondo de la profesión y más tarde instalar un taller, por lo que una vez cumplidos estos requisitos, se les permitía pasar a la máxima categoría.

Pocos eran los artesanos que luego de concluir su aprendizaje lograban examinarse, pues la gran mayoría dejaba transcurrir más tiempo del estipulado como el mínimo para examinarse.

Entre las obligaciones de los aprendices se incluía la --obediencia y el respeto para con el maestro, así como trabajar

cuidadosamente en el tiempo y horas señaladas en las ordenanzas de gremios; mientras que las obligaciones del maestro -- eran cuidar la educación del aprendizaje en el aspecto profesional y religioso.

Sin embargo, este sistema de aprendizaje se criticó mucho, pues en múltiples ocasiones el maestro aprovechaba de -- los aprendices convirtiéndolos en criados y enseñándoles malas mañas en vez de un oficio. Poco a poco estos gremios fueron desapareciendo, pero no su sistema de aprendizaje, el -- cual se fue configurando de diferentes maneras con el paso -- del tiempo, finalmente, duró hasta la Ley de 1931, en la que se plasma como contrato de aprendizaje.

1.3. Epoca Independiente.

Durante el imperio de Maximiliano existió la preocupación de proporcionar preparación al individuo, tan es así, -- que mandó publicar un decreto el 10. de noviembre de 1865, -- que establecía lo siguiente:

"Artículo 10. Todo agricultor en cuya finca residan para su explotación más de veinte familias, deberán tener escuela gratuita donde se les enseñe la lectura y la escritura, la misma obligación se hace extensiva a los familiares, así como a los talleres que tengan más de cien operarios."

3/

De igual forma, en los elementos constitucionales de Ignacio López Rayón, se procura el beneficio de los artesanos, al establecer lo siguiente:

"Artículo 30. Decreta la abolición de los exámenes de artesanado, que quedarán calificados sólo por su desempeño".^{4/}

Lo anterior constituye una clara referencia a la eliminación del sistema gremial heredado de la Nueva España.

Para el año de 1865, se otorgan ciertas facultades extraordinarias a la autoridad política para que pueda intervenir en cuestiones de aprendizaje para menores que no tengan padres o tutor, así como para nulificar el contrato de aprendizaje en los casos en que el menor sea objeto de malos tratos, y en el caso de que el maestro no proporcione la instrucción conveniente.

Ya en el año de 1872, los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas, constituyen un organismo central de carácter nacional denominado "Círculo de Obreros de México", siendo el primer organismo obrero de importancia, pues elaboró su propio reglamento en el que destaca claramente su ten -

^{4/} De Buen Lozano, Néstor; Derecho del Trabajo; p. 290.

dencia de luchar por el derecho a la impartición de educación. Entre las cláusulas destacaban las siguientes:

"I. Proteger a la clase obrera, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.

II. Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y, en lo relativo a las artes y oficios."^{5/}

Posteriormente, se lleva a cabo el Primer Congreso Nacional del Círculo y se lanza su primer manifiesto solicitando - como primer punto, que la instrucción de los obreros adultos y la enseñanza o educación sea obligatoria para los hijos de éstos.

Es hasta el año de 1905, cuando se empieza a sentir más en firme el movimiento obrero, pues el proletariado comienza tomando su verdadera forma, dejando atrás el artesanado.

1.4. Constitución de 1917.

Durante el régimen de Porfirio Díaz, los derechos laborales son pisoteados y los trabajadores son explotados, por lo que esta situación motiva a que la clase trabajadora se manifieste violentamente repudiando el régimen opresor, estallan-

^{5/} García Cantú, Gastón; El Socialismo en México, Siglo XIX, p. 95.

do así la Revolución Mexicana, pues sólo a través de este movimiento armado, fué posible derrocar al dictador.

Este movimiento tiene como consecuencia la renuncia de Díaz, pero las cosas no se dan como se esperaba, ya que se desata una ola de inconformidades que desembocan en hechos trágicos, que ocasionan la muerte del entonces presidente Francisco I. Madero y del Vicepresidente José María Pino Suárez.

A la muerte de Madero queda en el poder Victoriano Huerta quien sigue el modo radical de Madero en lo referente a las cuestiones obreras, pero a finales de su mandato gran parte de México se encontraba en manos del movimiento constitucionalista, denominado así porque pretendía restablecer el orden constitucional en el país. El documento que redactó este movimiento es el "Plan de Guadalupe", firmado por los principales jefes de dicho movimiento y convocado por Venustiano Carranza el 26 de marzo de 1913, en el que se desconocía a Huerta como Presidente de la República, se incitaba a los Poderes del Estado para que se unieran a tal desconocimiento y se proponía como Jefe del Ejército Constitucionalista al propio Carranza.

Posteriormente, el Plan es modificado y adicionado y en el que se toma en consideración todo lo relacionado con el beneficio de los trabajadores.

Con el triunfo de la Revolución Constitucionalista, en varios estados comienzan a surgir leyes de trabajo, destacando la del Estado de Veracruz que aporta aspectos muy relevantes, que posteriormente se tomarían en cuenta para la realización del artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, se empezó a plantear la idea de reunir a un Congreso Constituyente que viniera a consolidar los ideales planteados por este movimiento, ya sea reformando la Constitución de 1857 o bien creando una nueva.

Carranza como primer Jefe del Ejército Constitucionalista, convoca a elecciones para integrar al Congreso Constituyente, que se verificaría en la ciudad de Querétaro a partir del día 10. de diciembre y una vez inaugurado el Congreso, presentó el proyecto de reformas a la Constitución de 1857.

"En cumplimiento de una de las promesas que en nombre de la Revolución hice al pueblo mexicano, me honro en poner en sus manos la iniciativa de Reformas a la Constitución, para que la estudien con todo detenimiento y con todo el celo que de nosotros espera la nación, como el remedio a las necesidades y miserias de tantos años".6/

Durante los debates que se llevaron a cabo en el seno -

6/ Diario de los Debates del 10. de Diciembre de 1916; pp. 260 y 261.

del Congreso, se resaltó la necesidad de ampliar las garantías de los trabajadores, por lo que la comisión encargada de los aspectos laborales solicitó fueran retiradas las cuestiones laborales del artículo 5o. y se concediera un capítulo completo en la Constitución, especialmente dedicado a la materia y por lo tanto, para tal efecto, se designa una comisión que se encargará de elaborarlo y presentarlo a la asamblea.

"Los diputados Rouaix, Macías y De los Ríos, auxiliados por el Lic. José Inocente Lugo, encargado de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, formularon un plan "preliminar", aprovechando anteriores estudios legislativos en los que había intervenido principalmente el Licenciado Macías.

Tal fue la base que sirvió para las discusiones en que participaron varios diputados y que se desarrollaron durante los diez primeros días del mes de enero de 1917. Como resultado de las mismas, el día 13 de enero los autores del proyecto lo presentaron como iniciativa ante el Congreso, en forma de Título VI de la Constitución y con el rubro "Del trabajo", precedido por una exposición de motivos redactada por Macías.

La iniciativa pasó a la Comisión de Constitución que la acogió con pocas modificaciones, a las que se agregaron otras no sustanciales cuando el dictamen fue discutido en la sesión del 23 de enero y aprobado por unanimidad de 163 diputados, convirtiéndose en el artículo 123 de la Constitución.^{7/}

En las disposiciones que integran al artículo 123, ini--

7/ Tena Ramírez, Felipe; Leyes Fundamentales de México; 1808-1967; pp. 814 y 815.

cialmente no contemplan el aspecto de la capacitación y el --
adiestramiento del trabajador, siendo hasta el año de 1977 --
que por reformas se plasma la obligación patronal de capaci--
tar y adiestrar a los trabajadores, en la fracción XIII del -
apartado "A".

1.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley fue el result do de un intenso proceso de elabo--
ración, siendo precedida de algunos proyectos.

En el año de 1929, siendo presidente Emilio Portes Gil,
envía al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal de -
Trabajo, elaborado por los licenciados Enrique Delhumeau, Prá--
xedis Balboa y Alfredo Inárritu, el cual se encuentra con - -
fuertes oposiciones políticas por parte de las cámaras y de -
los trabajadores, en consecuencia de lo anterior, fracasó el
proyecto.

Más tarde, la Secretaría de Industria, Comercio y Traba--
jo, redacta un nuevo proyecto con la participación del Licen--
ciado Eduardo Suárez, que a diferencia de otros, este sí lle--
gó a ser definitivo, pues fue aprobado y promulgado el 18 de
agosto de 1931, desapareciendo el nombre de Código y surgien--
do el de Ley.

Entre las disposiciones que regulaban esta Ley se encontraba el contrato de aprendizaje, que en la nueva Ley equivaldría a la capacitación y el adiestramiento.

"La reglamentación del contrato de aprendizaje fue necesaria, pues los patronos en lugar de buscar en el aprendiz un sujeto al cual enseñarle un arte u oficio para prepararlo en su propio beneficio, sólo buscó la explotación de mano de obra barata, exigiendo así servicios gratuitos a título de enseñanza; por lo que el legislador estimó, -- que era necesario que el trabajador adquiriera -- los conocimientos suficientes para obtener mejores condiciones de trabajo".^{8/}

En base a este principio fue que se incluyó todo un título designado al contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje se definió en su artículo 218 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto se transcribe:

"Artículo 218. Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente."^{9/}

De la definición anterior, desprendemos que el trabajo -

^{8/} Barajas Montes de Oca, Santiago; Ultimos Lineamientos Laborales; en: Boletín Mexicano de Derecho Comparado, No. 33.

^{9/} Ley Federal del Trabajo de 1931, p. 46.

que realiza el aprendiz forma parte de la actividad de la empresa y por lo tanto debe existir una retribución a cambio, independientemente del arte u oficio que se esté aprendiendo.

"Artículo 220. El contrato de aprendizaje deberá contener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos de aprendizaje."
10/

De lo anterior desprendemos que el tiempo no es tomado en cuenta pues la empresa controla al aprendiz por tiempo indeterminado, no obstante que el individuo realiza papel de verdadero trabajador no recibe la retribución convenida.

"Artículo 222. La jornada del aprendiz, se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso".11/

Del citado artículo deducimos, que existen verdaderas relaciones de trabajo, pero disfrazadas con el aprendizaje, pues la jornada de un aprendiz era igual a la de un trabajador asalariado.

Por otra parte, entre las obligaciones del aprendiz era

10/ Idem.

11/ Idem.

muy notoria la subordinación para con el patrón, mientras que las obligaciones del patrón sólo sirvieron de adorno, pues -- nunca cumplía con la enseñanza, no pagaba la retribución y mucho menos les guardaba consideración pues los trataba como -- unos empleados más, por tanto no le convenía concluir con el aprendizaje y perder mano de obra barata.

Así pues, la desventaja del contrato de aprendizaje se -- fundamentaba en la explotación y abusos de que eran objeto -- los aprendices, quienes finalmente decidían abandonar el -- aprendizaje para emplearse como verdaderos trabajadores con dere -- cho a salario.

1.6. Reformas Constitucionales posteriores.

Aún cuando las disposiciones que integran el artículo -- 123 Constitucional acarrearán tantos beneficios a la clase -- trabajadora, era necesario ampliarse un poco más pues así lo exigían las necesidades, por tal motivo el ejecutivo presentó al H. Congreso de la Unión una iniciativa de Ley para adicio -- nar la fracción XIII del apartado "A" del citado artículo, -- con la finalidad de incluir en su texto la obligación de las empresas, cualquiera que sea su actividad, de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.

En la exposición de motivos contenida en la iniciativa,

se redunda en este propósito, al afirmar que:

"La modificación de la tecnología es cada vez más constante, por lo que es necesario implantar sistemas de capacitación y adiestramiento en el trabajo que permitan alcanzar simultáneamente dos metas básicas: liberar al trabajador del temor y la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mayores niveles de vida.

El Ejecutivo Federal reconoce que una de las funciones principales del Estado, es procurar que cada uno de los ciudadanos esté en igualdad de condiciones para aspirar a una vida más digna y feliz en proporción directa a sus habitantes y a su disposición para el cambio. En tales condiciones el Gobierno ha valorado en su integridad la problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea que permita, además, beneficiar a los dos elementos básicos de la producción; puesto que es muy posible que el primer imperativo de la justicia social el día de hoy, sea capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de nuestras instituciones democráticas. Este es el único camino para cumplir la aspiración de México de ser un país de trabajadores".^{12/}

Las anteriores consideraciones nos demuestran la inaplazable necesidad de reformar el artículo 123 Constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y el adiestramiento.

^{12/} Iniciativa que Adiciona la Fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución, p. 6.

El texto original de la iniciativa proponía la adición de la fracción XIII del apartado "A", más sin embargo, un grupo de diputados pretendiendo mejorar la técnica legislativa para la reforma que fue promovida por el Ejecutivo, proponían una iniciativa de reformas y adiciones a la fracción XII y XIII de dicho artículo, tomando como fundamento las siguientes consideraciones:

"Si se estudia detenidamente el contenido de la fracción XIII, se advierte que en su materia guarda una relación de identidad y aún de complemento a la de la fracción XII, de tal suerte que si el texto de aquélla se traslada íntegra y textualmente en dos párrafos, la disposición tendría mucha mayor unidad y congruencia. Y si por otra parte, el texto en el que la iniciativa presidencial a que nos referimos, consagra la garantía social de la capacitación para el trabajo, queda, por ser de naturaleza distinta, como materia única de la fracción XIII, ésta cobrará a su vez, la mayor especificidad y relevancia que por sí misma reclama".^{13/}

Desde luego, lo anterior fue tomado muy en cuenta por las Comisiones Unidas de Estudios Legislativos y de Trabajo, pues en ningún momento la iniciativa de los diputados pretendía negar el cumplimiento, la bondad y la procedencia de la iniciativa presidencial.

Finalmente, quedó como texto de la fracción XIII del

^{13/} Briceño Ruiz, Alberto; Derecho del Trabajo; pp. 283 y 284.

apartado "A" el de la iniciativa, incorporando la antigua --
fracción XIII como párrafos 4o., y 5o., de la fracción XII.

"Fracción XIII. Las empresas cualquiera que sea -
su actividad, estarán obligadas a proporcionar a
sus trabajadores, capacitación o adiestramiento -
para el trabajo. La Ley reglamentaria determina-
rá los sistemas, métodos y procedimientos confor-
me a los cuales los patrones deberán cumplir con
dicha obligación".14/

Según se puede apreciar, esta modificación constitucio -
nal, constituye una conquista más en favor de la clase obrera,
al abrirle el campo para un mejor desarrollo.

En la misma fecha se reforma la fracción XXXI, del apar-
tado "A" del artículo 123 Constitucional, para quedar como si
gue:

Artículo 123.....

A.....

I a XXX.....

"XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo co-
rresponde a las autoridades de los Estados, en --
sus respectivas jurisdicciones, pero es de la com-
petencia exclusiva de las autoridades federales --
en los asuntos relativos a:

También será competencia exclusiva de las autori-
dades Federales la aplicación de las disposicio-
nes de trabajo en los asuntos relativos a conflic

14/ Diario Oficial de la Federación de Fecha 9 de Enero de
1978. p. 10.

tos que afecten a dos o más Entidades Federativas -- contratos colectivos que hayan sido declarados -- obligatorios en más de una Entidad Federativa; -- obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local en los términos de la ley reglamentaria correspondiente."

15/

Esta reforma trajo consigo un beneficio más para el trabajador, pero a nivel federal, por lo que a partir de ahora, el obrero podía exigir ese derecho.

Desde luego, el acatamiento de estas disposiciones constitucionales, debieron cumplirse, pues de lo contrario el proceso de modernización se hubiera visto frenado.

1.7. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley de 1931 fue en su momento la idea de la aplicación de la justicia social, más sin embargo, había llegado el momento de crear una nueva Ley que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se estaban viviendo en el país.

15/ Diario Oficial de la Federación de Fecha 9 de Enero de 1978. p. 11.

La elaboración de la nueva Ley estuvo precedida de algunos proyectos.

En el año de 1960, se hace el primer intento, cuando el Ejecutivo Federal designa una comisión para elaborar un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, la cual se integró por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, por los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal y Local del Distrito Federal y por el Maestro Mario de la Cueva. El proyecto quedó concluido 2 años más tarde e inmediatamente el Ejecutivo lo envió a la Cámara de Diputados, como iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Al iniciarse al año de 1967, el nuevo Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designa una segunda comisión, para que se elaborara un segundo proyecto, dicha comisión se integró por las mismas personas que participaron en la primera, un año más tarde se le hizo saber al Presidente que el proyecto estaba concluido. Fue en ese momento cuando el Ejecutivo decidió que se diera intervención a todos los sectores interesados para que manifestaran su opinión e hicieran las observaciones que estimaran pertinentes, pero como era de esperarse, por el sector obrero se remitió abundante documentación, mientras que el sector patronal se abstuvo de hacer comentarios.

No obstante lo anterior, se hace otra invitación, pero esta vez a las clases sociales, quienes en su representación enviaron a un grupo de personas para reunirse con la comisión e intercambiar ideas que facilitarían la redacción del proyecto que se presentaría a la H. Cámara de Diputados.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones designó a un grupo de abogados para que los representara en las conversaciones con la comisión, naturalmente estos rechazaron toda propuesta que mejorara el bienestar de los obreros y criticaron el proyecto.

Por su parte, los representantes de los trabajadores acudieron ya con las observaciones y propuestas, aceptando que el proyecto satisfacía sus aspiraciones en gran medida, pero con la seguridad de que éste se podía mejorar más.

De esta forma, con las observaciones de ambos, se pudo redactar el proyecto definitivo de la Ley Federal del Trabajo.

El 10 de diciembre de 1968, el Ejecutivo envía a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

En la exposición de motivos de la propia Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en 1970, se manifestaba:

"La realidad social y económica de nuestro país - es muy distinta en la actualidad de la que contemplaba la Ley de 1931, dado que en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que en nuestros días el desarrollo industrial y comercial había determinado una problemática nueva que exigía una legislación que al igual que su antecesora constituyera un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de nuestra economía".
16/

Esta Ley suprime el contrato de aprendizaje y en su lugar se plasma la capacitación y el adiestramiento, quedando regulada en su artículo 132, fracción XV; sin embargo, no se cumplía con esta obligación fundamental por la carencia de un sistema que indicara el procedimiento que debería seguirse para cumplir. Por tal motivo, hubo la necesidad de modificarla para permitir una ágil aplicación y evitar cualquier violación a sus principios.

Pero es hasta abril de 1978, que el Presidente de la República, Licenciado José López Portillo, presenta la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, las cuales fueron aprobadas por el H. Congreso de la Unión y publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978.

16/ Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo. Exposición de Motivos, p. 3.

Las modificaciones incluían entre otras, el artículo 132 fracción XV, que establecía simple y sencillamente:

"Los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis del Título Cuarto".

Con esta reforma se crea un capítulo especial que regula la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

"Esta ley no es, ni puede ser todo el derecho del trabajo, tampoco es una obra final por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el progreso creciente del progreso nacional".^{17/}

Como podemos ver, es a este mundo de transformaciones al que debe responder el derecho del trabajo de hoy. Si todo cambia, el derecho no puede permanecer insensible.

El hombre continúa siendo la medida de todas las cosas, el artifice de las grandes transformaciones de nuestro tiempo. Y es el hombre, el que deberá moldear el mundo del futuro.

^{17/} De la Cueva, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, p. 61.

C A P I T U L O I I

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

2.1. Conceptos.

Es muy común que por precisión metodológica, se busque - precisar la definición de los conceptos de capacitación y - - adiestramiento, lo que resulta válido para los fines específicos de cada investigación.

En este sentido, consideramos conveniente atender a un análisis y desglose de los conceptos básicos, asimismo, es -- conveniente adentrarse en los conceptos, porque en su aplicación con frecuencia se desvirtúa su contenido.

Los especialistas coinciden generalmente en que ambos vocablos se usan en forma sinónima. Pues de hecho, en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, no se hace diferenciación de una sobre el otro ni en cuanto a sus objetivos ni en cuanto a su forma de aplicación, motivo por el cual es conveniente aclararlos para evitar confusiones.

En el Diccionario de la Real Academia encontramos que la capacitación es "La acción y efecto de capacitar es "Hacer a uno apto, habilitarlo para -- una cosa". Al adiestramiento lo define como "La acción y efecto de adiestrar" y adiestrar es "Hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar".

18/

18/ Diccionario de la Lengua Española; Real Academia Española, Madrid, 1970, pp. 26 y 250.

La guía técnica para la formulación de Planes y programas de Capacitación y Adiestramiento de las empresas, define a la Capacitación como "La acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal" y al Adiestramiento como "La acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo".19/

Quienes han pretendido identificar más dicha distinción entre la Capacitación y el Adiestramiento señalan:

I. Se distingue de acuerdo al destino de la aplicación.

"Así se refiere al puesto de trabajo dicen es adiestramiento. Si al desempeño de funciones es capacitación."20/

II. Se distingue de acuerdo a la cobertura de aplicación.

"La enseñanza-aprendizaje que se da para manejarse en un área de trabajo es capacitación, y lo que se da para realizar las responsabilidades de un puesto, es adiestramiento."21/

III. De acuerdo a los objetivos promocionales.

"Se clasifica como capacitación la que sirva para alcanzar objetivos de un puesto diferente al propio actual, y adiestramiento es el que sirve para el puesto actual de trabajo."22/

19/ Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en la Empresa; pp. 134-135.

20/ Vidart Novo, Gabriel; Capacitación y Adiestramiento en el Proceso de Trabajo.

21/ Gamboa Valenzuela, Guillermo; La Planificación y la Programación de la Capacitación y el Adiestramiento; pp. 39-49.

22/ Patiño Peregrina, Humberto; Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación; pp. 6-26.

IV. Existen otras tendencias a distinguir la capacitación y el adiestramiento, de acuerdo al contenido del mismo proceso enseñanza-aprendizaje y al objetivo del mismo proceso.

La Capacitación es aquella que mejora los conocimientos y aptitudes para hacer apto al trabajador de modo tal que desempeñe una unidad de trabajo - específica e impersonal; mientras que el adiestramiento mejora las habilidades y destrezas para obtener mayor eficiencia en un puesto.^{23/}

Las distinciones antes señaladas las formalizaremos de la siguiente manera:

<u>Capacitación</u>	<u>Adiestramiento</u>
Hace apto	Hace hábil
Da conocimientos y aptitudes	Da habilidades y destrezas
Da potencial	Da eficiencia

Dentro del ámbito de estas distinciones, la capacitación se orienta más a un proceso de formación profesional y el adiestramiento a la acción operativa funcional para realizar tareas contenidas en un proceso de trabajo.

De acuerdo a la capacitación y adiestramiento, - puede derivarse que algunos identifiquen adiestramiento como actividad esporádica o eventual, sin técnicas ni personal especializado y sin los recursos adecuados, y capacitación como el adiestra

^{23/} UCECA, Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en la Empresa; - pp. 140-141.

miento sistemático, es decir, el que echa mano de métodos y procedimientos científicos, técnicos, - para planear, ejecutar, controlar y evaluar las - acciones de enseñanza-aprendizaje. 24/

En el cuadro siguiente tomamos en cuenta las diferentes opiniones en forma simplificada, para así facilitar una visión de conjunto.

<u>FUNCIONALIDAD</u>	<u>CAPACITACION</u>	<u>ADIESTRAMIENTO</u>
Aplicación a puesto	Desempeño de funciones.	Desempeño del puesto actual.
	Desempeño en un área.	Desempeño en un -- puesto.
	Desempeño en un puesto diferente.	Desempeño en el -- puesto.
	Hacer apto.	Hacer hábil.
Contenido y objetivo del contenido.	Da conocimiento y aptitudes.	Da habilidades y -- destrezas.
	Da potencial.	Da eficiencia.
Organización y administración.	Actividad continuada.	Actividad esporádica eventual.
	Técnicas y métodos científicos.	Sin técnicas ni personal especializado, sin recursos apropiados.

Las consideraciones que surgen a partir de esta diferenciación de conceptos son:

- a. Que la capacitación, a su vez, tiene un carácter más estricto de formación que de habilitación.

Con la capacitación se busca dar las bases racionales y despertar los criterios de las personas para aplicarlos al trabajo.

Los resultados de la capacitación son de alcance menor inmediato aunque no podemos excluir la posibilidad inmediata de su aplicación al trabajo.

La capacitación desarrolla la capacidad presente del ser humano.

- b. El adiestramiento persigue objetivos más inmediatos y concretos en cuanto a la aplicación al trabajo.

El adiestramiento puede pertenecer por derecho propio a las actividades tendientes a la corrección de errores o al aprendizaje de tareas en un puesto de trabajo.

El objetivo del adiestramiento, es provocar la eficiencia en el desempeño del trabajo en forma más inmediata.

El adiestramiento desarrolla la capacidad ejecutora del hombre.

Finalmente, podríamos concluir diciendo, que la capacitación es el proceso de enseñanza para planear, ejecutar y evaluar las acciones de enseñanza, teniendo como objetivo el dar perfeccionamiento a los conocimientos aptitudes y habilidades del trabajador en forma permanente y constante, para así lograr su desarrollo profesional y humano, tanto como trabajador como ser social, y contribuir con ello al incremento de la productividad.

2.2. Objeto

La necesidad de industria moderna en nuestro país ha provocado la incorporación de nueva tecnología y la existencia de mano de obra barata, por lo que es necesario dar solución a este problema, teniendo como único camino el de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Esta preparación tiene como finalidad, el solucionar el principal problema que es el de la productividad, así como el de los ya señalados en el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice:

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

1. 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."25/

Del artículo anterior desprendemos que mediante la aplicación de esta norma, se pretende preparar a los trabajadores para adaptarlos a los cambios tan acelerados de la sociedad, procurando difundir toda la tecnología moderna, para elevar la productividad.

Así pues, la capacitación y adiestramiento tendrá como finalidad esencial el de preparar al trabajador tanto teórica como técnicamente para así tener mejores oportunidades dentro y fuera de la empresa, asimismo, le va a proporcionar un mejor nivel de vida en lo económico, intelectual y social, lo cual le va a permitir enfrentarse a la "movilidad ocupacional", al desempleo y a los cambios económicos que constantemente se dan en nuestro país.

De una u otra forma los objetivos que finalmente se pretenden alcanzar son: el incremento de las utilidades mediante

25/ Ley Federal del Trabajo; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1990, p. 110.

la reducción de costos de producción, la disminución de pérdidas de materiales y de tiempos perdidos, entre otras cosas, - en primera instancia. Se busca que exista un buen clima de - trabajo, que el trabajador se sienta más preparado, conozca - mejor su puesto y sus funciones como un medio para lograr los objetivos económicos.

2.3. Importancia de los Planes y Programas.

El capacitar y adiestrar a los trabajadores, es una actividad que se ha desarrollado en muchas ocasiones de manera informal. Ha hecho falta contemplar una serie de aspectos indispensables para considerarse como tal, ya que en la actualidad, no es suficiente con transmitirle conocimientos o desarrollarle una habilidad, sino que deberá implicar todo un proceso administrativo instruccional para alcanzar los resultados esperados.

Por lo tanto, es importante establecer procedimientos -- que ayuden a organizar y desarrollar eventos de instrucción - en todo centro de trabajo.

Así pues, para lograr una buena capacitación, es necesario implementar el procedimiento a seguir, para lograr los objetivos que previamente están establecidos; debiendo de contar con ciertos planes y programas de capacitación y adiestrara

miento, sin los cuales no se lograría un correcto desarrollo de ésta.

Ahora bien, para determinar la importancia de los planes y programas, debemos comenzar por saber qué son, y los pasos previos a su elaboración, para así darles su debida importancia.

En sentido amplio, el diccionario nos da el significado de lo que es un plan y un programa:

"Plan: Disposición general de una obra, conjunto de disposiciones adoptadas para la ejecución de un proyecto.

Programa: Conjunto de instrucciones preparadas de modo que un ordenador pueda efectuar una serie de operaciones determinadas". Zb/

Las anteriores definiciones dejan entrever que el plan es de mayor extensión, es decir, que a un plan lo componen varios programas.

Esto es válido en materia de capacitación y adiestramiento.

Por su parte, la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitado

Zb/ Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, México, 1990.

ción y Adiestramiento, los define de la siguiente forma:

"Plan: Documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión general de los programas -- que lo acompañen.

Programa: Parte de un plan de capacitación y -- adiestramiento que contiene, en términos -- de tiempo y de recursos y de manera pormenorizada las acciones de capacitación y -- adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional".^{27/}

De lo anterior, desprendemos que los planes y programas son los cimientos de la capacitación y el adiestramiento; es por esto que deberán ir acorde a las necesidades reales de los individuos que van a ser capacitados y con las necesidades de la empresa, por lo que entre más sencillos sean los programas, más fácil se podrá cumplir con ellos.

Conociendo los anteriores conceptos, se podrá pasar a -- desarrollarlos correctamente.

Inicialmente se deben detectar las necesidades de capacitación y adiestramiento como son:

^{27/} Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. Op. cit. pp. 159-160.

- Análisis comparativo de actividades.
- Entrevistas directas o indirectas.
- Cuestionarios a los jefes de área.
- Observaciones directas en cada área de trabajo.

Las fases previas a la elaboración de planes y programas se dividen en cuatro:

Fase I. Determinar la situación idónea.

Es aquella en que el trabajador desempeña su puesto de trabajo con un aprovechamiento máximo de los recursos, tomando en cuenta los siguientes factores:

- Recursos materiales
- Actividades
- Requerimientos
- Índices de eficiencia
- Ambiente laboral
- Medidas de seguridad

Así, con estos factores puede establecerse la situación idónea de un puesto de trabajo, es decir, podemos determinar.

- Lo que debe hacer
- Cómo hacerlo
- Con qué elementos debe contar para realizarlo.

Fase II. Determinar la situación real.

Es la posición verdadera en que se encuentra el trabajador, o sea, lo que es y hace efectivamente, tomando en cuenta los mismos factores con que se definió la situación idónea; pero analizando lo que se hace realmente.

Fase III. Analizar comparativamente la situación idónea con la situación real.

Se examinan cada uno de los elementos que intervienen en el desempeño de un puesto de trabajo confrontando lo que debe hacerse con lo que realmente se hace.

Al hacer el análisis comparativo, la información que se obtenga se clasifica y ordena de acuerdo a los factores antes enunciados, elaborando un cuadro que señale las diferencias existentes; es decir, las necesidades que tienen los trabajadores, tanto de capacitación como de adiestramiento.

Fase IV. Elaboración del Plan y Programa.

Esta fase se da como una consecuencia de la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento. Por lo tanto, es importante establecer procedimientos que ayuden a organizar y desarrollar eventos de instrucción en el centro de trabajo. Uno de estos procedimientos es formular el plan y los progra-

mas de capacitación y adiestramiento para capacitar a los trabajadores.

Por tanto, una vez que ya se cuente con los planes y programas, deberemos tomar en cuenta las disposiciones legales y administrativas; a continuación mencionaremos algunas de estas disposiciones y un comentario interpretativo de las mismas.

- a. Para su presentación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nuestra legislación laboral señala:

"Artículo 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con la aprobación de la autoridad laboral".28/

Artículo 153-O. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento, que de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".29/

28/ Ley Federal del Trabajo; p. 113.

29/ Ibidem., p. 114.

La anterior disposición quiere decir que dependiendo del tipo de contratación que exista en las empresas, varían los plazos para presentar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado a ejecutar.

Ahora bien, aún cuando la presentación de éstos se haya hecho con anterioridad, seguirá existiendo la obligación por parte de cada empresa de presentar los planes y programas como continuación a los ya establecidos, ajustándose en cada caso a dichos plazos y a los períodos de los planes presentados.

- b. Los requisitos que deben reunir los planes y programas los encontramos en el artículo 153-Q de la ley:

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

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

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

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas."30/

1. Del artículo anterior desprendemos, que los períodos de capacitación y adiestramiento deberán ser renovados de manera constante y no se estanque más de 4 años, asimismo, deberá de tomarse en cuenta todos los puestos y niveles que haya en la empresa, pues en todos deben cubrirse las necesidades que en cada puesto se encuentren, pues no podríamos decir que existe algún puesto en el que ya no se pueda aprender más.
2. Las etapas a las que se refiere al número III, significa que si un programa no abarca el total de trabajadores, es necesario detallar con precisión las etapas calendarizadas en que se capacitará al total de ellos.
3. El procedimiento de selección a que se refiere el número IV, lo interpretaremos como sigue: si en la empresa existen varios trabajadores en un mismo puesto y categoría, pero no es posible capacitarlos simultáneamente, será necesario especificar los elementos que se tomaron en consideración para capacitar a unos antes que a otros; estos elementos deben definirse en

30/ Ibidem., p. 115.

común acuerdo entre trabajadores y patrón.

4. El número V se refiere a que si para llevar a cabo el plan que se presenta se contrata a una institución externa o instructor independiente, deberán tener un registro que los autorice para impartir capacitación y adiestramiento. En caso de no contar con el registro, no se autorizará dicho plan.
5. El número VI, trata sobre los criterios que establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para cumplir con los trámites administrativos y legales en la materia, los cuales deben ser llevados a cabo por cada empresa, para facilitar las acciones de capacitación y adiestramiento, al respecto encontramos en el Diario Oficial de la Federación los siguientes criterios:

"Los patrones y trabajadores podrán incluir dentro de sus planes y programas niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta".31/

"En caso de que la empresa cuente con diversos establecimientos, varios de ellos se podrán agrupar en un sólo plan, siempre y cuando se trate de un mismo contrato colectivo de trabajo y los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares".32/

31/ Oficio 01-4549, Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 22 de agosto de 1980, p. 10.

32/ Oficio 01-5360, Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 15 de octubre de 1979, p. 18.

En este caso, la forma UCECA-2 deberá incluir los módulos 1 y 2 por cada establecimiento y los restantes por todos ellos; en caso contrario deberá presentarse la forma UCECA-2 llena por cada establecimiento.

De esta forma, encontramos que la importancia de los planes y programas de capacitación y adiestramiento radica en la correcta realización y en la finalidad que estos tengan.

2.4. Instructores.

Los agentes capacitadores constituyen sin duda alguna el elemento esencia. en el proceso de la capacitación, ya que los resultados dependerán en gran parte de la calidad de los instructores, de ahí el que se tenga que elegir a instructores calificados o instituciones.

Como podemos ver, es de vital importancia en la elaboración de plan y programas, determinar el tipo de instructores que se encargarán de establecer el proceso de enseñanza aprendizaje con los trabajadores; a efecto de poder determinar con certeza que el trabajador es apto para desarrollar en forma óptima las actividades inherentes al puesto que ocupa dentro de la empresa.

Acorde con lo anterior, el Sistema Nacional de Capacita-

ción ofrece una serie de opciones o alternativas para que el patrón pueda elegir a las personas físicas o morales que satisfagan las necesidades de capacitación específica de su empresa.

Al respecto, el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

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

Este artículo fundamenta el derecho que tiene el trabajador a recibir capacitación y adiestramiento por parte del patrón, por lo que pueden convenir con los trabajadores de que ésta se pueda efectuar dentro o fuera de la empresa, con personal propio o contratando instructores o instituciones, o bien se adhieran a un sistema general.

^{33/} Ley Federal del Trabajo; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1990, p. 108.

a. Tipos de Capacitadores.

Los capacitadores que a continuación se describen pueden ser considerados en los planes y programas que se presenten - para su registro.

Institución o escuela de capacitación y adiestramien-
to:

"Entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario equipo, personal docente y programas de capacitación y adiestramiento, entre otros, y que está autorizada para impartir capacitación y adiestramiento".34/

Instructor externo de institución capacitadora:

"Persona física que tiene celebrado contrato con la institución o escuela de capacitación y adiestramiento, para impartir a nombre de ella aquellos programas que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la institución o escuela a que pertenezca el instructor".35/

Instructor externo independiente:

"Persona física autorizada para impartir en forma independiente programas de capacitación y adiestramiento".36/

34/ Criterios para la Autorización y Registro de los Agentes Capacitadores. Oficio Núm. 01008 de fecha 2 de Agosto de 1984; Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Agosto de 1984. p. 29.

35/ Idem.

36/ Idem.

Instructor interno especializado.

"Persona que teniendo el carácter de trabajador - en los términos de la Ley Federal del Trabajo, -- tiene como función exclusiva impartir cursos de - capacitación y adiestramiento a los demás trabaja- dores de la empresa en que presta sus servicios".
37/

Agente auxiliar de capacitación:

"Persona física o moral que imparte programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de aquellas empresas que convengan o bien con las que estén vinculadas contractualmente a su nombre comercial, siempre y cuando tales cursos o progra- mas tengan el carácter de prestación complementa- ria y resulten indispensables para la adecuada -- utilización o distribución de los bienes o servi- cios".38/

Asesor de educación básica:

"Persona que habiendo concluido su instrucción se cundaria, orienta a otras mayores para la compren- sión de los contenidos temáticos incluidos en li- bros de texto dedicados a la educación abierta".
39/

b. Características de los capacitadores.**Agente interno:**

Es considerado como un recurso propio de la empresa. En

37/ Idem.

38/ Idem.

39/ Idem.

este caso, no requiere obtener un registro para impartir capacitación, puede ser incluido en los planes y programas de capacitación sin que para ello requiera contar con registro.

Agente externo:

Es el contratado por la empresa para satisfacer necesidades de capacitación que se hubieran detectado y debe de contar con registro propio.

Instituciones:

Deberá estar registrada y tener plantilla de sus instructores autorizados.

Instructor externo independiente:

Presentará a las personas que lo contraten, su oficio de autorización y registro; en donde aparecerá el número de registro y la cobertura que tiene autorizada.

Agentes Auxiliares:

No están obligados a tramitar la obtención de un registro, sin embargo, en caso de que desee tramitarlo podrá hacerlo cubriendo los requisitos correspondientes.

2.5. Horarios.

Para determinar el horario en que el trabajador deberá -

ser capacitado y adiestrado, es conveniente tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

1. El programa y plan a seguir.
2. Los cursos, eventos y seminarios que lo integran.
3. La formación de grupos de acuerdo con los cursos que van a ser impartidos.
4. Determinar el número de personas que van a integrar cada grupo.
5. Conocer la opinión de los trabajadores, sobre cuál sería el horario más conveniente, cuando se trate de capacitar en una actividad distinta a la destinada a la de su ocupación.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-E, señala el horario en que puede ser impartida:

"Artículo 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación -- que desempeñe, en cuyo supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".40/

40/ Ley Federal del Trabajo; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1990, p. 109.

La flexibilidad del anterior artículo es muy amplia, - - pues puede mediar un convenio entre trabajadores y patrón para que la capacitación y adiestramiento se pueda impartir fuera de la jornada de trabajo, cuando sea en actividad distinta de la que habitualmente desempeña.

Ahora bien, si esta se va a proporcionar fuera de las horas de trabajo o de una manera mixta, deberá indicarse en los convenios de los planes y programas los motivos por los cuales se van a efectuar de esa manera.

2.6. Lugares.

En lo concerniente al lugar en el que deberá impartirse la capacitación y el adiestramiento, la ley es muy flexible y prevé en su artículo 153-B. que ésta podrá impartirse dentro o fuera de la empresa.

Por lo tanto, deberá de tomarse en consideración, que el lugar en el cual se van a impartir los cursos sea un lugar cómodo para el trabajador y que de esta forma lo motive a asistir frecuentemente.

Es así que normalmente el trabajador prefiere que los cursos de capacitación y adiestramiento les sean impartidos dentro de la empresa y en contadas ocasiones fuera de ella.

C A P I T U L O I I I

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA MEJORAR LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

3.1. La Capacitación y el Adiestramiento en el Contexto Social.

La historia de los beneficios de nuestros trabajadores -
dió principio en la asamblea Constituyente de Querétaro, en -
donde por primera vez nace la idea de proteger los derechos -
sociales que aseguren condiciones justas de prestación de los
servicios, con el fin de que los trabajadores puedan compar--
tir conjunta e individualmente sus derechos; posteriormente -
vienen a reforzar este derecho la creación de la nueva Ley Fe
deral del Trabajo y las reformas Constitucionales.

Es muy evidente que el legislador mexicano se ha compene
trado de la necesidad de que los trabajadores deban tener ma
yores beneficios.

Resulta imposible hablar de todos esos derechos y sus be
neficios sociales, por lo que únicamente nos avocaremos a tra
tar el derecho que tienen a ser capacitados y adiestrados.

El primer paso que deben efectuar tanto el Gobierno Fede
ral, como trabajadores y patrones, es el asignar recursos pro
porcionalmente mayores que los que se designan a otros, con
el fin de coadyuvar en la transformación constante de los co
nocimientos y de las condiciones de vida de nuestros trabaja
dores.

Todos debemos participar en la medida que nos corresponda; el Gobierno Federal a través de sus autoridades, fomentará y apoyará para que se cree un mejor Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento; los patrones y sindicatos colaborando conjuntamente para que en la empresa se impartan cursos de capacitación y adiestramiento necesarios en la empresa y, los trabajadores, colaborando con su asistencia al curso que le corresponda.

Por tal motivo, se tendrá que hacer un enorme esfuerzo conjunto de contribuir, a través de la educación y de la capacitación, a incrementar el potencial productivo, ya que implica grandes beneficios sociales; se incrementará un sostenido crecimiento, que hará posible que se incrementen más fuentes de trabajo, mejores salarios y un mejor nivel de vida.

De lo anterior desprendemos, que se tendrán que adoptar políticas explícitas que incorporen la dimensión social y humana en el proceso de desarrollo, ya que es el ser humano el que da vida a los pueblos y demuestra el sabio empleo de sus recursos intelectuales y físicos.

Con los esfuerzos de formación de los trabajadores, será factible poner en marcha un proceso de integración social que reduzca y elimine paulatinamente desigualdades entre los trabajadores, y que cree una mentalidad de cambio mediante una

percepción crítica y reflexiva, participativa de la realidad; en este sentido se propone estudiar que la población alcance la capacidad de transformación responsable y solidaria de su realidad social.

Los trabajadores, que son capacitados y adiestrados, tendrán una mayor participación en la vida social y en la actividad productiva, teniendo una importancia crucial, no sólo en relación con la posibilidad de su realización individual, sino también por el efecto agregado que dicha participación tiene en el impulso productivo de la sociedad en su conjunto. Es decir, con trabajadores que hayan recibido capacitación y adiestramiento, se desarrollarán las actividades que habrán de permitirles una eficaz contribución al progreso social a través de la actividad productiva.

Para que se logre lo anteriormente mencionado, es preciso entregarnos hoy a la tarea de construir el mañana que todos como sociedad anhelamos. con condiciones de eficiencia y eficacia suficientes, con la meta de aportar a la sociedad -- los satisfactores, los ingresos, las divisas, los empleos y -- la competitividad que hagan posible el avance social.

3.2. Importancia de la Formación Profesional.

El desarrollo de la formación profesional de los trabaja

dores, es de gran importancia, pues esta desarrolla las facultades creativas del individuo y sus aptitudes para la integración a una vida activa, productiva y satisfactoria; y especialmente, porque lo hace eficiente para el desempeño profesional en su nivel de calificación o responsabilidad, integrándolo a la participación consciente en la vida social y económica.

Lo anterior le traerá beneficios que repercutirán en su familia, pues obtendrá nuevos ascensos y mejor salario, que le permitan llevar una vida económica más desahogada.

Por otra parte, los sistemas de formación que se impartan a los trabajadores, no deben ser excesivamente especializados, sino más bien que sean acordes a desarrollar los talentos y los conocimientos del trabajador, según las necesidades de su puesto y de la empresa.

Un gran número de patrones continuamente muestran la tendencia de considerar a todos aquellos trabajadores que no tienen una calificación, es decir, una formación profesional, como mano de obra barata, manteniéndolos en un sector relativamente limitado de la producción, en lugar de hacerles adquirir una experiencia práctica completa. Pues la impartición de una eficaz formación crea un gran número de trabajadores calificados que elevan la productividad de la empresa.

Por último, es conveniente hacer hincapié, en que los patrones deben dedicarle más atención a la formación de sus trabajadores, pues son los propios trabajadores los que generan ganancias para los patrones, que finalmente resultan ser los más beneficiados.

3.3. La Organización Internacional del Trabajo y la Formación Profesional.

México, como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, (O.I.T.), ha adoptado sus recomendaciones -- y criterios en esta materia, su influencia en nuestra política laboral es evidente.

La formación profesional es una expresión genérica que envuelve a la capacitación y el adiestramiento, significa un proceso educativo integral, toda vez que, además de darle al trabajador la calificación para el desempeño de sus actividades ocupacionales, completa también su escolaridad básica y la superación de su personalidad.

"Dentro de esta perspectiva y expectativa es que se debe entender la formación profesional como un verdadero proceso educativo, constituyéndose en un conjunto de objetivos profesionales, intelectuales, morales y cívicos que se complementan en un todo indisociable".^{41/}

^{41/} Leitune Kalil, Negib. Escritos Sobre Formación Profesional S.T.P.S., UCECA. Dirección de Capacitación y Adiestramiento. México, 1982, p. 11.

La recomendación 117 adoptada por la O.I.T., en el año de 1962, se aplica a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo, sea o no por primera vez, o para que sea promovida en cualquier rama de la actividad económica, incluida la enseñanza en general, profesional y técnica que sea necesaria para ese fin.

La formación no es un fin en si mismo, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona, teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad.

Cada país deberá disponer de un sistema de formación, cuyos programas se adapten a las necesidades existentes y a las posibilidades económicas de empleo del país, considerándolo en su totalidad o en sus regiones, de acuerdo a lo que más convenga a sus residentes.

Otras consideraciones importantes de esta recomendación son las siguientes:

Los interesados en la formación y, muy en particular, las autoridades, las instituciones docentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberán aprovechar toda ocasión para prestarse asistencia y consultarse recíprocamente.

te respecto a la elaboración de planes de formación, la aplicación y realización práctica de los mismos y de modo general todas las cuestiones relativas a la formación.

Se deberá compilar regularmente y poner a disposición de todas las personas y de todos los organismos interesados, información sobre las posibilidades de formación para cada ocupación.

El personal interesado en la formación y, en especial -- aquellos que no la hubieren recibido, deberán tener a su alcance orientación profesional individual, proporcionada por los organismos competentes en materia de empleo, antes de elegir ocupación o de iniciarse en una formación profesional.

Los métodos y medios de formación habrán de adaptarse al grado de instrucción, a la edad, a la condición y a la experiencia de los interesados.

Se formula además, recomendaciones con vista a la situación de los países en vías de industrialización, pues se plantean sugerencias importantes en virtud a la formulación de inventarios de necesidades y recursos actuales y futuros de mano de obra. Los países deberán colaborar en la esfera de la formación en la mayor medida posible y eventualmente, con la ayuda de organizaciones internacionales.

El convenio 142, sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, está redactado en trece artículos entre los que más destacan:

"Todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesional".42/

Por lo que deberán contar con:

- Las necesidades, posibilidades y problemas de empleo.

La fase y el nivel de desarrollo económico y cultural; y la relación de éstos con los recursos humanos.

Estas tendrán como objetivo:

"Mejorar la aptitud del individuo de comprender sus medios de trabajo y el medio social"; además, "Deberá ayudar a todas las personas en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones"; por otra parte, "estas políticas y estos programas deberán --

42/ Convenio 142 sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos, ratificado en México el 31 de enero de 1978; publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de noviembre de 1978. p. 3.

aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales".

Para alcanzar los objetivos, es necesario "establecer y desarrollar sistemas flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional". (Artículo 2o.).

"Se sugiere que los sistemas de formación profesional cubran todos los sectores de la economía y todos los niveles de calificación y responsabilidad". (Artículo 4o.).

"Las políticas y programas de formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de acuerdo con la ley y la práctica nacional con otros organismos interesados". (Artículo 5o.).

"Las ratificaciones de este convenio serán comunicadas - para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y, será obligatorio para aquellos miembros cuyas calificaciones haya registrado el director general (Artículos 6o. y 7o.)."

El convenio 142 ha sido ratificado en México, de conformidad a la publicación en el Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de noviembre de 1978. Es notoria la influencia -

de este y la de la recomendación 117 en nuestras disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento.

3.4. Consideraciones en Torno a la Capacitación y Adiestramiento, con Motivo de la Firma del Tratado de Libre Comercio.

Hace algunos días han sucedido acontecimientos importantes de cuya velocidad extraordinaria aún no podemos acostumbrarnos, como es la reciente firma del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México; signo de los nuevos tiempos que plantea este mundo cambiante e imprevisible, y al que debemos ofrecer respuestas y buscar soluciones a los cambios en las relaciones económicas y políticas internacionales, así como el establecimiento de una nueva división mundial de la producción del mercado y del trabajo.

El tema de la firma del Tratado de Libre Comercio, ha despertado una gran polémica tan amplia como la magnitud del mercado que se pretende integrar y tan entrelazada con una mezcla de temores y esperanzas que trae consigo una medida de esta índole.

Con cierta frecuencia hemos escuchado la pregunta acerca de cuál es el impacto que tendrá el Tratado de Libre Comercio en el aspecto laboral. Los acuerdos de ese tipo, como instru

mentos comerciales, se limitan a fijar las pautas para facilitar el intercambio de bienes y servicios y por lo tanto, no se refieren de manera expresa a cuestiones de tipo laboral. Esto no obsta para que antes de signar estos acuerdos, se analicen las repercusiones que indudablemente trae consigo y dentro de ellas, las de naturaleza laboral.

En relación con la inquietud del Tratado de Libre Comercio, debemos tomar en cuenta que los tres países constituyen respuesta a sus propias necesidades y niveles de desarrollo. Es decir, se trata de realidades distintas, reguladas de modo diferente y con base en sistemas jurídicos diversos.

Ante tal situación, nos enfrentamos con un nuevo entorno competitivo; por lo que México ha requerido de preparación y actualización, misma que se inició desde hace algunos meses y que deberá intensificarse ahora que concluyeron las negociaciones del Tratado de Libre Comercio. Se tendrá que contar con alternativas permanentes para preparar a nuestros trabajadores y a nuestros futuros técnicos, para competir con calidad con los ahora socios.

Por lo que la única alternativa que tenemos, es preparar a nuestra gente para competir, para garantizar un método de desarrollo nacional, por lo que se requiere de un esfuerzo conjunto de actualización constante que inicie desde este mo-

mento, pues no bastará con que los trabajadores tengan una -- simple preparación en una determinada actividad, sino por el contrario, los trabajadores del futuro necesitarán adquirir - calificaciones transferibles más generales y con mayores conocimientos técnicos y teóricos para ofrecer al mercado de trabajo.

Sin lugar a dudas, la participación será de todos, pero muy en especial del sector obrero y del sector empresarial, - para poder enfrentar los cambios que se inician en el ámbito de la capacitación y el adiestramiento, ya que es necesario - tomar medidas especiales que contemplen la formación profesional de todos los trabajadores, pues con la existencia de más personal calificado, habrá la posibilidad de modificar la organización del trabajo, haciéndolo más flexible, con el correspondiente enriquecimiento de las tareas y con el aumento de la calidad y productividad.

El panorama de hoy obliga al cambio consciente y profundo; quien permanezca estático corre el riesgo de ser arrollado por los acontecimientos.

Los actores del proceso productivo deben estar a la altura de la realidad en que nos situamos; habrá el compromiso de incorporar a los trabajadores a la avanzada revolución tecnológica; necesitamos empresarios con visión y talento que al -

tiempo que vea por sus intereses legítimos, contribuya al progreso del país y trate a los trabajadores con respeto a su ca l i d a d h u m a n a .

"Habrá que poner en marcha un sistema para que se mejoren los cursos de capacitación y adiestramiento, pues aun cuando ésta resulta una inversión -- real en recursos, finalmente se traduce en productividad, calidad y competitividad, que es igual a ganancias a corto plazo. Resulta pues, que la -- única manera en que los trabajadores no se vean afectados por la apertura comercial, es mediante la preparación constante y con el trabajo mismo".

43/

Con el Tratado de Libre Comercio, se incrementarán los empleos, y no se podrá competir si definitivamente no se cuenta con mano de obra calificada; ante tal situación, el gobierno, los trabajadores y los patrones deberán encaminar esfuerzos en mejorar los sistemas de capacitación ya regulados por nuestra Ley Federal del Trabajo, pues en estos momentos nuestros trabajadores no sólo se preocupan en obtener mejores prestaciones económicas, sino que también tratan de obtener mejores oportunidades de capacitarse y adiestrarse en nuevas especialidades.

Lo anterior se considera como paso inminente para incrementar la productividad, pues hay que reconocer que no se pue

43/ Organó de Orientación e Información de los Trabajadores. CTM. No. 1999, de fecha 15 de mayo de 1991, p. 6.

de hablar de productividad, sin hablar primero de capacita -
ción, es decir, que la capacitación y el adiestramiento son -
los cimientos para elevar la productividad y la competitiv -
dad, mismas que nos están llevando a la etapa de la modernidad.

La apertura comercial obligará a los empresarios a:

- Introducir nueva tecnología y maquinaria moderna.
- Mejorar los métodos de capacitación y adiestramiento que actualmente están vigentes, para estar a los niveles de los ahora socios.
- Contratar a más trabajadores calificados.
- Brindar el correspondiente apoyo económico, para implementar mayor y mejor capacitación y adiestramiento.

Mientras que a los trabajadores corresponderá:

- Aportar esfuerzos y conocimientos en el trabajo, que - es lo único que tiene a su disposición.
- Colaborar con los patrones, para que la capacitación y el adiestramiento se desarrollen conforme a las disposiciones legales.

Cabe resaltar "la importancia de una mejor capaci -
tación, en la que se conciba no sólo como un me -
dio para lograr la inserción del trabajo en la ac -
tividad económica, sino como una vía para dotar -
al trabajador de mayores posibilidades de realiza -

ción personal y de participación en el desarrollo integral del país". 44/

El énfasis que con gran interés ha rodeado a la capacitación adquiere sentido en una época como la actual con cambios tan acelerados, aun más con la apertura comercial que exige la transformación de los perfiles ocupacionales que habrán de llevar quienes se incorporen en los próximos años en la actividad productiva.

Por tal motivo, se está induciendo a que los trabajadores y en general al pueblo mexicano, a que cambien de mentalidad a una más positiva en relación al Tratado de Libre Comercio, y definir que los mexicanos tenemos capacidad, no sólo de ir a la competencia internacional y sostener este Tratado, sino también para sacar ventajas importantes para beneficio de nuestro país.

Asimismo, debemos tener en cuenta que se corren grandes riesgos si no entendemos el desafío que implica el Tratado de Libre Comercio, por lo que se deberá procurar ser más productivos, estar mejor preparados y en especial, mejorar las calificaciones de los trabajadores, para que así como mexicanos tengamos la plena confianza de nuestra potencialidad como pue

44/ Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994. pp. 4 y 5.

blo para enfrentar al Libre Comercio, pues no hay que dejar de reconocer que nos enfrentamos a una competencia peligrosa, que habrá que afrontar ante la cantidad de productos provenientes del exterior.

Finalmente, creemos que algunas de las reflexiones que debemos tener en cuenta, sobre el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, Canadá y México son:

1. El pueblo mexicano está convencido de la necesidad de llevar adelante los esfuerzos y hacerlos realidad con la seguridad de que en verdad redundarán en beneficio de todos.
2. La apertura comercial nos obliga a una urgente revisión del sistema educativo, así como un sistema de capacitación y adiestramiento, donde se de mayor preferencia a oficios y tareas especializadas, necesarias para las nuevas actividades.
5. El Ejecutivo deberá exhortar a los patrones para acelerar y mejorar la capacitación y adiestramiento en el trabajo; mientras que la capacitación y adiestramiento para el trabajo la promoverá a través de la Comisión Nacional de Empleo.
4. La calidad de la mano de obra y de los productos podrían mejorar gracias a la transferencia de tecnología hacia nuestro país.

5. La oferta y la mano de obra en México se incrementará rápidamente y los salarios también aumentarán.
6. Se puede esperar un incremento en el acceso de las exportaciones de productos mexicanos a Estados Unidos.

Por lo anteriormente expuesto, consideramos que sería conveniente que el Tratado entrara en vigor en forma gradual y - sistemática, de tal manera que se pueda realizar un minucioso seguimiento de su eficacia, a efecto de aplicar los correctivos que resulten necesarios. Finalmente serán las Legislaturas de México, Estados Unidos y Canadá quienes tendrán la última palabra sobre el futuro de la integración comercial.

3.5. Opinión Personal para el Mejoramiento de la Capacitación y Adiestramiento.

En el presente trabajo se hacen referencias de carácter muy elemental sobre la materia, por lo que ahora cabe dar una propuesta útil para mejorar en lo futuro el aspecto de la capacitación y adiestramiento.

A pesar de que en el contexto nacional se ha dado la amplitud y diversidad del sistema educativo, así como de la gran dimensión que han alcanzado las diversas modalidades de capacitación y adiestramiento, subsisten insuficiencias no só

lo de cobertura, sino en múltiples ámbitos, debido a que existe una carencia de una política integral de desarrollo de los recursos humanos del país, lo que como consecuencia ha traído una serie de esfuerzos desvinculados entre sí y con frecuencia contradictorios. La separación entre educación-capacitación-trabajo-tecnología-empleo-productividad, entre muchos planes, es evidente.

Por lo que la verdadera dimensión de la capacitación como sistema nacional, podrá evaluarse en la medida que cuente con un plan nacional de desarrollo de recursos humanos, vinculado con el Plan Nacional de Desarrollo Económico.

Por tanto, nuestra opinión va orientada a efectuar un esfuerzo conjunto de participación activa, consciente y concertada de ambos sectores, para la búsqueda del incremento importante y sostenido de la productividad, así como de la orientación e impulso a los esfuerzos de capacitación, ya que así podrá lograrse el mejoramiento y la construcción de las bases de un desarrollo social sólido.

Asimismo, consideramos indispensable que la capacitación no sea entendida como una etapa de corta duración en la preparación del trabajador, sino que sea indispensable como tarea permanente de actualización, motivación y superación profesional, pues hasta el momento son muy pocas las empresas que la

toman de tal manera.

En nuestra perspectiva creemos que no se debe de capacitar sólo por cumplir con la ley, sino por el contrario, partir de las necesidades de la empresa para que se cumplan los requisitos legales, en donde resultan beneficiados trabajadores y patrones, pues representa uno de los mejores caminos para la subsistencia y el desarrollo de las organizaciones.

Finalmente, nuestra proposición va encaminada directamente a los dos sectores involucrados, para que redoblen esfuerzos, asignen mayores recursos, orienten e impulsen esfuerzos de capacitación y distribuyan mejor las oportunidades, ya que si se logran estos objetivos la repercusión será de una mayor posibilidad de expansión y de crecimiento de empresas, con ello mayores oportunidades de empleo, mayor distribución de la riqueza, y sobre todo, mayor producción con calidad para competir a nivel internacional, especialmente ahora que México se enfrentará con fuertes socios, como lo son Estados Unidos y Canadá.

C A P I T U L O I V

DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

4.1 La Capacitación y el Adiestramiento como Derecho de los Trabajadores.

El nacimiento de este derecho se conquistó desde su regulación en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como contrato de aprendizaje.

En el contexto de la capacitación la Ley pretendía establecer mecanismos que permitieran al trabajador desempeñar con más eficiencia su trabajo y adquirir elementos que le permitieran aspirar a superarse; no obstante su buena disposición, pronto degeneró en forma de explotación en la que el patrón tenía mínimas obligaciones que cumplir.

El contrato tenía como objeto principal el de enseñanza y el pago de una retribución por parte del patrón, a cambio de la prestación del servicio por parte del aprendiz; se estipulaba la duración de la enseñanza pero no regulaba lo concerniente a la retribución, por lo que generalmente era pagada en cantidad mínima.

El patrón tenía la obligación de aceptar un número de aprendices igual al 5% de la totalidad de los trabajadores de cada oficio, pero en caso de que el patrón sólo contara con 20 trabajadores por oficio, debería por lo menos aceptar uno.

Es así que adquieren ciertos derechos de preferencia sobre las vacantes que hubiera en la empresa.

Por tanto, si el patrón separaba injustificadamente al aprendiz de la actividad que desempeñaba, sólo tenía la mínima obligación de pagarle una indemnización de un mes y medio, tomando como base la insignificante contribución convenida.

Finalmente, el contrato desaparece con la creación de la nueva Ley Federal del Trabajo, apareciendo regulada la capacitación y el adiestramiento como tal, en la fracción XV del artículo 132 que a la letra decía:

"Son obligaciones de los patrones:
Fracción XV. Organizar permanente 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, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por alguna otra modalidad.
Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".^{45/}

^{45/} Diario Oficial de la Federación del 10. de abril de 1970, p. 13.

Aún cuando esta obligación era muy flexible para su aplicación, no se cumplía, por lo que el Ejecutivo decide asegurar el futuro para los trabajadores, garantizando constitucionalmente el derecho a ser capacitado y adiestrado. Como consecuencia de esta adición a nuestra Ley Suprema, se expidió el decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, en la que se mejora la capacitación y el adiestramiento, al incluirse el capítulo III Bis, del Título IV, en la que se establecen las bases para su cumplimiento.

Las anteriores reformas se hicieron con la finalidad de consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y con la particularidad de beneficiar al patrón mediante la obtención de mejorar niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes.

Por tanto, todo trabajador tiene derechos a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida; el trabajador está en la opción de poder ejercitarlo o no, sin embargo, una vez que lo acepta, el trabajador no podrá sustraerse a esta obligación que adquiere al aceptar ser capacitado y adiestrado, por lo que ahora se caracterizará por ser un derecho correlativo entre él y su patrón.

El vigilar que este derecho se cumpla, es tarea de todos;

de ahí la necesidad de que los sectores involucrados directamente se unan en un esfuerzo para seguir cumpliendo con este derecho que los beneficia ampliamente.

"México necesita de hombres capaces en todas las áreas técnicas, especialmente en aquellas que han venido siendo reservadas a pequeños grupos de gentes privilegiadas".^{46/}

La capacitación y el adiestramiento va dirigida para todos los trabajadores en general; sin embargo, resulta imposible proporcionarla a todos en un mismo período, por lo que es indispensable seleccionar a los trabajadores que inicialmente van a ser capacitados, igualmente es necesario tomar en consideración las necesidades existentes en la empresa, por lo que una vez detectadas, se iniciará por tomar en cuenta los diversos niveles ocupacionales como son las áreas, los departamentos o según las funciones que se desempeñen, desde luego, seleccionando primero a los trabajadores de mayor antigüedad y subsecuentemente a todos los demás, hasta haber cubierto todos los niveles.

Ahora bien, si en alguna empresa o establecimiento no se está proporcionando capacitación y adiestramiento a los trabaja

^{46/} Dávalos, José; Objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores, p. 685.

dores, estos podrán en primera instancia, solicitar a través de su sindicato, para que la solicite al patrón, si este acepta cumplir con las disposiciones que la Ley marca, tendrá que hacer un análisis de las necesidades, formar la Comisión Mixta y planear la elaboración de los planes y programas.

Si el patrón no atiende a la petición de los trabajadores, éstos podrán recurrir ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que se encargue de ordenar al patrón de que cumpla con la obligación que marca la Ley, por lo que ésta se encargará de supervisar que el patrón no se sustraiga.

Independientemente de las acciones que los trabajadores intenten para hacer valer su derecho de ser capacitados y adiestrados, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realiza acciones para vigilar que las empresas cumplan con dicha obligación, la Secretaría se apoya en los datos que el Instituto Mexicano del Seguro Social le proporciona; como es el número de empresas y número de trabajadores que hay registrados en el padrón del propio Instituto, con el fin de realizar las acciones de supervisión en la materia.

Si el trabajador recurre a la Secretaría del Trabajo, o es la propia Secretaría quien intenta, se realizarán las siguientes acciones para hacer que los patrones cumplan con la impartición de capacitación y adiestramiento.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Capacitación y Productividad, por medio de un exhorto invita al sector patronal y a los sindicatos obreros a que cumplan con la obligación de dar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento.

El objetivo primordial es difundir entre las empresas, la invitación al cumplimiento de sus obligaciones que marca la Ley, sin apercibimiento alguno, tratando de convencerlos y haciéndoles ver los beneficios que resultan si imparten capacitación y adiestramiento.

La propia Dirección General de Capacitación y Productividad ha efectuado campañas de exhortación al cumplimiento, más sin embargo, no ha tenido la fuerza legal que permita instaurar un procedimiento sancionador en contra de las empresas que no lo atiendan. El incumplimiento al exhorto únicamente trae como consecuencia el envío de un recordatorio o un requerimiento, a consideración de la propia Secretaría.

El recordatorio es como ya dijimos, enviado a las empresas que no atendieron al exhorto.

Como en el exhorto, el recordatorio no es fundamentado para que, en caso de no ser atendido pueda originar algún procedimiento sancionador, pero sí da origen al envío de un ofi-

cio de requerimiento.

Con el requerimiento, la Dirección General de Capacitación y Productividad indica a los patronos que no han dado cumplimiento a su obligación, por lo que tendrán un término generalmente de 10 días, para regularizar su situación. El objeto principal es evitar la imposición de sanciones.

Este último, ya cubre con todas las formalidades, en caso de ser necesario instaurar un procedimiento en contra de las empresas, denominado Procedimiento Administrativo Sancionador, por lo que deberá estar debidamente fundado y motivado, para evitar que sea impugnado.

La consecuencia que trae aparejada el incumplimiento al requerimiento, es la aplicación de la sanción.

El requerimiento es enviado a las empresas, ya sea porque no estén integradas la o las comisiones mixtas, no se hayan formulado los planes y programas o bien, porque en el contrato no incluyó cláusulas sobre capacitación y adiestramiento.

El incumplimiento de lo anteriormente mencionado, trae como consecuencia la imposición de una sanción pecuniaria, por lo que el patrón tendrá que pagar, pero esto no implica -

que el patrón se libere de su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Ahora bien, si los trabajadores se niegan a ejercer su derecho, el patrón no podrá obligarlos, por tanto, la capacitación y el adiestramiento se va a encontrar sustentada en la condición de que los trabajadores hagan valer su derecho.

Lo anterior traerá como consecuencia que el trabajador se quede sin derecho de ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.

Pero todos aquellos trabajadores que acepten ser capacitados y adiestrados quedarán vinculados explícitamente a cumplir con ciertas obligaciones, ya que de esta manera se logrará cumplir con objetivos que plantearon de manera responsable y mutua.

"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".^{47/}

^{47/} Dávalos, José; Derecho del Trabajo I. p. 277.

4.2 Obligaciones de los Trabajadores

El patrón cuando no cumple con su obligación, es sancionado; ahora bien, ¿Qué pasa con el trabajador que no cumple con su parte?, el trabajador aun cuando tiene derecho a capacitarse y adiestrarse, también tiene ciertas obligaciones.

Las obligaciones que señala el artículo 153-II, según se entienden, es para aquellos trabajadores que se han integrado voluntariamente a los programas de capacitación y adiestramiento.

"Artículo 153-II. los trabajadores a quienes se les imparta capacitación y adiestramiento están obligados a:

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

48/

Al respecto, debemos entender que una vez que el trabajador está siendo capacitado o adiestrado, no podrá dejar los

cursos en forma unilateral, sobre el particular nuestra legislación laboral no establece con claridad cuál sería la consecuencia de que el trabajador faltara a una o más de sus obligaciones, que se señalan en el artículo antes mencionado, por lo que consideramos necesario que se le aplique una sanción; al respecto, Amado R. Díaz G., manifiesta:

"El incumplimiento generaría para la empresa el derecho de sanción disciplinaria o rescisión, según la importancia y gravedad del caso, conforme a las disposiciones jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo".49/

Algunos criterios que se pueden considerar en caso de incumplimiento por parte del trabajador son:

Si el incumplimiento se presenta dentro de la jornada de trabajo, las faltas y los retardos en que incurra se podrán equiparar a inasistencias o retardos en su trabajo; el desobedecimiento a los instructores y el incumplimiento con el programa, se podrá equiparar a la desobediencia o falta de probidad.50/

Por otra parte, si el incumplimiento se presenta fuera de la jornada de trabajo, la sanción para el trabajador será, el que perderá la oportunidad de capacitarse en una actividad diferente a la que realiza habitualmente y consecuentemente, la oportunidad de ascenso.51/

49/ Díaz G. Amado R.; Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento; p. 79.

50/ Cfr. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 293.

51/ Idem.

Finalmente, si el trabajador se niega a recibir capacitación de un programa implantado, argumentando que tiene los conocimientos suficientes de su puesto y del inmediato superior, éste deberá acreditar esta capacidad y comprobarla a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante un examen que ésta le señale.

Dado que la capacitación y el adiestramiento es considerado como una obligación para el patrón y un derecho para el trabajador, el patrón no podrá obligar coactivamente al trabajador a que se capacite, por lo que será responsabilidad del trabajador el perder el derecho a ser ascendido a una vacante o a un puesto de nueva creación.

Sería conveniente plantear que la capacitación y el adiestramiento se vea no sólo como un derecho, sino también como una obligación, pues como vemos, los trabajadores están facultados, pero no obligados, a capacitarse, es innegable que nuestra legislación laboral es protectora y tutelar de esos derechos, sin embargo, demasiado proteccionismo al trabajador es perjudicial, pues no hay quien les exija capacitarse o adiestrarse en el trabajo y por consiguiente, a superarse en el mismo.

Hemos observado que los trabajadores cuentan con varias acciones para que el patrón cumpla con su obligación de capa-

citar y adiestrar, pero el patrón ¿que acción puede intentar - en contra del trabajador en este aspecto? ; en nuestra Ley Federal del Trabajo no hay un precepto que determine que cuando el trabajador se niega a recibir capacitación y adiestramiento pueda ser sancionado.

Finalmente, podemos considerar que, para que se cumplan - los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, se involucren también los trabajadores, ya que no es la expedición de una nueva Ley la que resuelva los problemas, sino la aplica -- ción de la misma con la participación conjunta.

4.3. Obligaciones de los patrones.

Una de las obligaciones que se derivan de la relación laboral, es la obligación que tienen los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, la cual a pesar de su gran trascendencia, continuamente es descuidada por algunos patrones.

El artículo 132, en su fracción XV consigna claramente dicha obligación:

"Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:
Fracción XV. Proporcionar capacitación y adies--
tramiento a sus trabajadores, en los términos --

del Capítulo III Bis de este título".52/

El referido artículo es lo suficientemente amplio, pues se funda en la necesidad y en el propósito de que la capacitación pueda ejecutarse de acuerdo con las exigencias del progreso; pues efectivamente las empresas modernas cada día requieren de una fuerza de trabajo mejor capacitada.

Algunos de los aspectos particulares que se encuentran inmersos en esta obligación son:

1. Proporcionar a cada trabajador la capacitación que le permita elevar su nivel de vida.
2. Incluir dentro del Contrato Colectivo, cláusulas sobre capacitación y adiestramiento.
3. Hacer del conocimiento de los trabajadores, sobre la aplicación de la tecnología.
4. Nombrar a los representantes patronales que deberán integrar la Comisión Mixta.
5. Preparar al trabajador para que pueda llegar a ocupar una vacante o un puesto de nueva creación.

Si el patrón cumplió con su obligación de dar capacita--

52/ Ley Federal del Trabajo; Secretaría del Trabajo y Previsión Social; p. 110.

ción o adiestramiento a sus trabajadores, se podrá combatir - con el escalafón ciego, y aplicar el ascense a una vacante definitiva, provisional o a puesto de nueva creación, en un orden de preferencia con los trabajadores que se capacitaron.

Si surge una vacante o un puesto de nueva creación, corresponderá el ascenso a aquel trabajador, de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, que ha demostrado ser apto y tenga una mayor antigüedad. Si se presenta igualdad de condiciones entre trabajadores, se preferirá al que tenga a cargo una familia, y en caso de que subsistan las condiciones, se preferirá al que acredite mayor aptitud, la que se determinará mediante un examen.

En aquellos puestos de nueva creación que por la especialidad de éste, no existan trabajadores con aptitud para cubrirlo, y no se haya establecido un procedimiento específico para tal efecto, en el contrato colectivo, el patrón los cubrirá libremente. 53/

No obstante lo anterior, es necesario establecer en el contrato colectivo la forma en que debe de acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

Finalmente, se puede presentar el caso, de que el patrón

53/ Cfr. Briceño Ruiz, Alberto; Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 290.

se encuentre en la mejor disposición de que sus trabajadores sean capacitados, pero que por alguna circunstancia ajena a él no se han elaborado los planes y la Comisión Mixta no ha intervenido para que se elaboren, corresponderá a los trabajadores o a sus representantes exigir la elaboración de dichos planes, y en caso de que estos no obtengan resultados positivos, reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las irregularidades que se están suscitando para que sean subsanadas por ésta.

Tratándose de empresas que se rijan por contrato colectivo, el patrón desde la elaboración del contrato se ve obligado a incluir cláusulas de capacitación y adiestramiento, conforme a los planes y programas que se establezcan, por lo que una vez celebrado o prorrogado el contrato, el patrón tendrá un plazo de 15 días para presentar los planes y programas en la Dirección General de Capacitación y Productividad, con la finalidad de que sean aprobados o en su defecto, hacer las modificaciones pertinentes. Pero si el contrato no tiene cláusulas de capacitación, esto será detectado cuando sea depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Requiriendo al patrón y sindicato, mediante notificación personal, para que dentro del término de 10 días den cumplimiento a las disposiciones existentes en materia de capacitación y adiestramiento, apercibiéndolos de que en caso de no cumplir, se hará del conocimiento de la Dirección General de Capacitación

y Productividad, para que conforme al procedimiento establecido se apliquen las sanciones señaladas en la fracción IV del artículo 994 de la Ley.

De lo anterior desprendemos, que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Dirección General de Capacitación y Productividad, colaboran mutuamente para evitar que el patrón no se sustraiga de su obligación de insertar cláusulas de capacitación y adiestramiento.

Si transcurrido el plazo el patrón no cumple, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje hace del conocimiento de la Dirección General de Capacitación y Productividad. Esta establece contacto con la empresa y le envía un requerimiento como ya lo mencionamos anteriormente.

En caso de que el patrón persista en la violación, la Dirección de Capacitación y Productividad, procederá a emitir un Dictamen de incumplimiento, turnándolo a la Dirección de Asuntos Jurídicos de la propia Secretaría para que proceda a establecer el procedimiento administrativo sancionador.

Mientras que aquellas empresas que no se rijan -- por contrato colectivo, el patrón también deberá presentar planes y programas, los cuales serán -- puestos a la aprobación de la Secretaría del Trabajo, dentro de los 60 días de los años impares, -- por lo que si después de 60 días de presentados --

no fueron objetados, se entenderá como aprobados.

54/

Tratándose de contratos Ley, estos también deben contener cláusulas de capacitación y adiestramiento, resulta muy difícil que no se incluyan cláusulas de capacitación y adiestramiento, pero nuestra Ley no es explícita respecto a los efectos que podrían derivarse de la falta de inclusión de las cláusulas sobre capacitación y adiestramiento, de tal suerte que las consecuencias jurídicas podrían ser semejantes a las comentadas en los contratos colectivos.

Sanciones por incumplimiento.

Como vimos anteriormente, si el patrón no cumple con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, se le invita a cumplir por diferentes medios. Pero si persiste, se le impondrá una sanción pecuniaria, es decir, con la imposición de una multa, pero esto no implica que el patrón quede liberado de la obligación, ni el cumplimiento extemporáneo lo exime del pago de la multa, y más aún, después de sancionar al infractor, por lo que se le otorgará un plazo para que cumpla con sus obligaciones, apercibiéndolo de imponerle otra --

54/ Cfr. Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. --
p. 229.

multa por el duplo, en caso de reincidir.

Para cuantificar el monto de la sanción tomaremos en cuenta los siguientes criterios:

- a. La cuantificación se hará tomando como base de cálculo, la cuota diaria del salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación según lo dispuesto por el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo.
- b. En la fracción IV del artículo 994 de nuestra legislación laboral, establece la sanción específica para -- los patrones que no cumplan con la obligación de capacitar y adiestrar, según dispone el artículo 132, -- fracción XV, en los términos del Capítulo III-Bis del Título cuarto de la misma, en sentido de que se impondrá multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general. La multa será duplicada, si la irregularidad no se -- subsana dentro del plazo que se concede para ello.
- c. En caso de infracción de obligaciones secundarias en materia de capacitación y adiestramiento, no hay una sanción específica para cada una de ellas, por lo que se aplicará lo previsto en el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo.

El mismo establece que cuando se viole alguna norma de trabajo que no esté sancionada por la Ley Federal del Trabajo, se les impondrá una multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, según la gravedad de la falta.

4.4 Convenios de Capacitación y Adiestramiento entre Trabajadores y Patrones.

El cumplimiento de la obligación de capacitar al trabajador, implica realizar una serie de requisitos y condiciones de organización para llevar a cabo los convenios de capacitación y adiestramiento. De esta forma, encontramos que en la Legislación Laboral se indica cuáles son las condiciones en que deben de presentarse los planes y programas, que serán formulados de común acuerdo entre patrón y sindicato, o bien, entre sus trabajadores, es decir, debe existir por ambas partes la conformidad tanto en el contenido de los cursos o eventos, la programación de éstos y las personas que la impartirán; lo anterior en respuesta a una detección de necesidades de capacitación y adiestramiento que debe llevarse a cabo en todo centro de trabajo. Desde luego, una vez formulados y presentados, deberán ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Así pues, se puede dar el caso en el que en una misma empresa se celebren diversos convenios de capacitación y adies-

tramiento, cuando se presente el caso de que puedan coexistir diversos contratos colectivos de trabajo.

Por lo tanto, la principal finalidad de los convenios - consistirá en que se va a acordar todas las actividades necesarias para implementar la capacitación y adiestramiento de - los trabajadores.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, encontramos - que en el contrato colectivo deberá incluirse las cláusulas - sobre capacitación, por lo que una vez realizado el convenio deberán ir incluidos los planes y programas que se hayan acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido de los planes ya implantados.

Serán presentados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo cuando este rija en la empresa. Cuando rija contrato individual, deberán presentarse dentro de los primeros sesenta días de años - impares.

Ahora bien, se puede dar el caso de que al presentar estos planes y programas, sean modificados o rechazados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Desde luego, si son modificados la propia autoridad dictará las nuevas adicio

nes que estime convenientes, las cuales serán en beneficio de los trabajadores, en tal virtud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expresará los motivos por los cuales se modifican los convenios. Tratándose de un rechazo total, el convenio quedará sin efecto.

C A P I T U L O V

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

5.1 El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Con las reformas que se dieron en materia de capacitación y adiestramiento, se inició un proceso que permitiera establecer un sistema a nivel nacional de capacitación y adiestramiento, en el que participaran el Estado, a través de sus Autoridades Federales y Locales, así como los trabajadores y los patrones a nivel individual y con participación de sus organizaciones.

El sistema propuesto se constituía de la siguiente forma:

En su base:

Por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las cuales deben integrarse y funcionar obligatoriamente en todo centro de trabajo.

En segundo nivel:

Por los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, perteneciente a cada una de las ramas de la actividad económica del país.

En tercer nivel:

Por el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y los Consejos Consultivos Estatales.

El sistema se caracteriza por ser participativo, flexible y abierto, aunque también consideramos que es totalizador.

Es participativo: Porque permite que en el proceso de capacitación y adiestramiento, tanto los trabajadores como patrones, de común acuerdo formulen los planes y programas de capacitación, asimismo, participan en la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como de los órganos asesores y auxiliares del sistema (Consejos Consultivos de Capacitación y Adiestramiento y los Comités Nacionales de Capacitación y Productividad), como podemos ver, ambos sectores participan de común acuerdo.

Esta característica es muy importante, pues a mayor participación de trabajadores y patrones, mayor productividad generará el sistema.

Es flexible: Porque da alternativas en cuanto a métodos y procedimientos que se implanten en cada centro de trabajo para proporcionar capacitación y adiestramiento, de acuerdo a las necesidades existentes en la empresa y de los trabajadores.

Es abierto: Porque permite la retroalimentación entre las partes que conforman el propio sistema, a fin de evaluar los resultados y programar las actividades necesarias para me

jorar el mismo; ante tal situación es posible determinar el impacto de las acciones, detectando desviaciones y proporcionando soluciones.

Es totalizador: Porque el sistema abarca a toda la población trabajadora del país, cuyas relaciones jurídicas del trabajador se rigen por nuestra legislación laboral; asimismo, porque el patrón tiene que proporcionar capacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores, sea cual fuere su nivel o puesto que ocupen dentro de la empresa, desde los gerentes -- hasta los operarios.

De lo anterior, observamos que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento constituyen la base de dicho sistema, por lo que su adecuado funcionamiento permitirá asegurar la calidad y eficacia de las acciones que en relación a ésta se efectúen. De igual forma, las Comisiones Mixtas constituyen un enlace de comunicación que permite a los trabajadores expresar sus opiniones, propuestas, inquietudes y expectativas relacionadas con los métodos y procedimientos utilizados para llevar a cabo las acciones de capacitación y adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, son un organismo que vigila la instrumentación y operación del sistema, así como los procedimientos que se implanten pa-

ra promover y mejorar la capacitación y el adiestramiento en el interior de las empresas. Por lo que deberá integrarse en todos los centros de trabajo que ya están funcionando, de inmediato, y en aquellos de nueva creación, lo más pronto posible. Las autoridades, los patrones y los trabajadores o, en su defecto, sus representantes, deberán promover la integración de dicha comisión.

5.2 Integración y Registro de las Comisiones Mixtas

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, están formadas por los trabajadores y por los patrones (bipartito), con igual número de representantes por cada sector (patritario).

En virtud de lo anterior, es necesario tomar en consideración algunos aspectos como: el número de trabajadores y las necesidades de capacitación, pues si existiere un número excesivo de representantes, repercutirá negativamente en el buen funcionamiento de la Comisión.

Preferentemente, la Comisión se integrará con el siguiente número de representantes:

"En empresas con número de trabajadores no mayor de 20, existirá un representante de los trabaja-

dores y uno del patrón.

En empresas que tengan de 21 a 100 trabajadores, tres representantes de los trabajadores y tres del patrón.

En empresas que cuenten con más de 100 trabajadores, cinco representantes del patrón y cinco de los trabajadores".55/

Los representantes de los trabajadores serán designados por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, en caso de que no exista sindicato, los representantes deberán ser elegidos por votación, en la asamblea de los mismos.

Los representantes patronales serán designados directamente por el propio patrón, preferentemente deberán ser trabajadores de confianza.

Los miembros de la Comisión Mixta deberán tener conocimientos técnicos sobre las labores y los procesos tecnológicos propios de las empresas, tendrán los mismos derechos y obligaciones, independientemente de la jerarquía que cada uno tenga dentro de la empresa, negociación o corporación sindical a que pertenezcan. Ambos sectores se rotarán en el desempeño de las funciones, es decir, si una sesión es presidida por parte de los representantes del patrón, la siguiente co--

responderá a los representantes de los trabajadores.

La duración en el cargo no está determinada específicamente, "pues ésta podrá variar en función de la política interna de cada empresa, de las condiciones que se establezcan en el contrato y de la duración de los planes y programas, más sin embargo, el período más recomendable es de 2 años mínimo y el máximo de cuatro, toda vez que esta duración estará en función a la revisión de los contratos colectivos en los años impares, y de la duración máxima que puede tener un plan de capacitación y adiestramiento".56/

Ahora bien, si hay necesidad de formar dos o más comisiones, una de ellas funcionará como comisión central y las otras como auxiliares, sesionando en forma independiente, pero reportando a la comisión central de su desempeño, la cual canalizará toda la información a las autoridades correspondientes.

Una vez integrada la comisión mixta, deberá ser registrada ante las autoridades respectivas. Los centros de trabajo que se encuentran ubicados dentro del Distrito Federal, la deberán registrar en la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los centros de trabajo ubicados en las Entidades Federativas, deberán registrarlas en las Delegaciones Federales de Trabajo correspondientes. Con este fin, pueden entregar la documenta

56/ Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, Integración y Registro. Instructivo I; p. 8.

ción respectiva a las autoridades del Trabajo Locales, las - que mediante previa revisión la remitirá a la Delegación Federal que corresponda.

5.3 Funciones de las Comisiones Mixtas.

Los integrantes de la comisión deberán tener plena conciencia del papel que están representando, ya que su eficaz - aplicación dependerá que se alcancen los objetivos y metas - propuestas, por lo que para lograr los anteriores propósitos, los representantes de las comisiones deberán mantener una -- constante comunicación con los trabajadores y con los instructores.

Algunas de las funciones, aparte de las que nuestra Ley Laboral les atribuye, se encuentran las siguientes:

- Promover la participación de los trabajadores para que se capaciten.
- Verificar:
 - a. Que la empresa elabore los planes y programas.
 - b. Que los cursos programados en los planes y programas sean de acuerdo a las necesidades reales de la empresa.

- c. Que los programas sean presentados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- d. Que se expidan las constancias de habilidades laborales y sean entregadas a su destinatario, debidamente autenticadas.
- e. Que los agentes capacitadores externos que vayan a ser contratados, cuenten con su registro correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Vigilar:

- a. La instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento, es decir, que las comisiones pidan toda la información sobre el sistema y que comprueben que existen los recursos previstos, para llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento, de igual forma hacer las respectivas evaluaciones para el caso que se quiera mejorar el sistema.
- b. Que los cursos que se impartan a los trabajadores sean los autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Colaborar:

- a. En la elaboración de planes y programas que se hayan de implantar.
- Evaluar los resultados que se den en materia de capacitación y adiestramiento.
- Practicar examen a los trabajadores, si en las empresas existen varios niveles o especialida-

des en relación con el puesto de trabajo a que hace referencia la constancia de habilidades laborales".57/

De lo anterior desprendemos, que las funciones que se le han asignado a las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, son las de proponer, sugerir, y vigilar; más no las de dictar y ordenar, es decir, que las comisiones tienen el carácter promotor o asesor, pero no el de ejecutor.

Por lo que hace a los otros dos niveles, trataremos de explicarlos brevemente.

I. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

"Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento son órganos bipartitas y paritarios, - constituidos por los patrones, sindicatos y trabajadores, que forman parte de una misma rama industrial o actividad específica".58/

De conformidad con los artículos 153-K y 153-L, las funciones que competen a dichos comités son:

57/ Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Funcionamiento. Instructivo 2; pp. 10 y 11.

58/ Guía Orientadora Para el Cumplimiento de las Disposiciones Legales Relativas a Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, p. 42.

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso de las ramas o actividades correspondientes.
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento en y para el trabajo en relación con la rama o actividad correspondiente.
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- V. Evaluar las acciones que en materia de capacitación y adiestramiento se den.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social va a determinar las bases para la designación de los miembros de los Comités Nacionales, así como su organización y funcionamiento.

II. Los Consejos Consultivos del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La Ley Federal del Trabajo, dispone que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo

Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, integrado por representantes del sector público; de las organizaciones nacionales de trabajadores como la CTM y la CROM, y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de 5 miembros por cada uno de ellos.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, fungirá como presidente del Consejo y entre sus facultades se encuentran las siguientes:

- Conocer e intervenir en la fijación de bases relativas a la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas, así como conocer oportunamente su constitución.
- Formular opiniones y recomendaciones sobre consultas que en esta materia le haga la Dirección General de Capacitación y Productividad; como:
 - . Establecer criterios sobre los requisitos que deben satisfacer los planes y programas.
 - . Asesorar en materia de registro y expedición de constancias de habilidades laborales.
 - . Coadyuvar en la formulación de proyectos sobre sistemas generales de capacitación y productividad.

III. Consejos Consultivos Estatales

Son órganos asesores formados por los gobernadores de cada Estado, quienes los presiden y por representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones de trabajadores de cada Estado y tres representantes de las organizaciones patronales estatales.

Sus funciones se encuentran en los reglamentos respectivos que cada uno de ellos expida; pero básicamente asesoran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en las actividades que nuestra legislación laboral les confiere.

5.4 Funciones de la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo a las reformas que se dieron a la Ley Federal del Trabajo y publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983, se llevaron a cabo modificaciones estructurales que permitieron que las funciones asignadas a la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), fuesen desempeñadas en forma directa por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la conse-

cuenta disolución de la citada unidad.

Por tanto, las funciones específicas de la UCECA, corren a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad sin otros cambios, pues así fue determinado por el Reglamento Interior de la citada Secretaría.

Así se desprende, lo previsto en el texto del artículo 538 que al respecto dice:

"Artículo 538. El Servicio Nacional de Empleo, - Capacitación y Adiestramiento, estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes en los términos de su reglamento interior".59/

La creación de la nueva Dirección, aparece publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1983.

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1985, y que regulaba la estructura y funcionamiento de la propia Secretaría, la que en materia de

59/ Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p. 374.

capacitación y adiestramiento estableció las siguientes funciones:

Corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad:

- "Promover, supervisar y asesorar: todos los asuntos relacionados con la capacitación y el adiestramiento.
- Vigilar que se constituyan las comisiones mixtas y que funcionen adecuadamente.
- Aprobar, modificar o rechazar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que presenten los patrones, así como llevar los registros correspondientes.
- Aplicar los exámenes de suficiencia a capacitados y trabajadores.
- Emitir los dictámenes que procedan por la violación a las normas sobre capacitación y adiestramiento, en coordinación con la Dirección General de Asuntos Jurídicos, a efecto de unificar los criterios para la aplicación de sanciones.
- Expedir los certificados correspondientes, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, de acuerdo con los ordenamientos legales en vigor.
- Establecer los registros de constancias sobre trabajadores capacitados o adiestrados.
- Realizar programas de investigación en materia de productividad en función de objetivos a nivel nacional.
- Evaluar los resultados que se den en materia de capacitación y adiestramiento.
- Practicar examen a los trabajadores, si en las empresas existen varios niveles o especialidades en relación con el puesto de trabajo a que hace

referencia la constancia de habilidades.

- Estudiar y, en su caso, expedir convocatorias para integrar los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités.
- Estudiar y, en su caso, elaborar en relación con cada rama industrial o actividad, los criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y Adiestramiento que corresponda.
- Organizar e impartir cursos de capacitación y adiestramiento en, y para el trabajo.
- Autorizar y registrar en los términos de las disposiciones aplicables a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.
- Establecer en coordinación con las dependencias y entidades de los sectores públicos, privados y sociales, para la ejecución y evaluación de los programas y proyectos derivados del Plan Nacional de Desarrollo en materia de capacitación y productividad.
- Desarrollar y promover la aplicación de tecnologías adecuadas, de acuerdo a las necesidades específicas de cada grupo, sector o región.
- En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría y que sean afines a las señaladas en las funciones que anteceden".60/

En fin, su objetivo en general es organizar, promover y

60/ Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de agosto de 1985; Artículo 15.

supervisar todas aquellas acciones de capacitación y adiestramiento que deban realizarse en beneficio de la población trabajadora, así como las relativas a mejorar los niveles de producción en el trabajo.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Del estudio realizado podemos recomendar:

1. Es necesario que todas las empresas sin importar su rama o actividad económica ni su tamaño, deberán llevar a cabo la implantación de sistemas de capacitación eficiente, de acuerdo a las necesidades prioritarias de éstas, tomando en cuenta las diferentes técnicas apropiadas para cada sistema.

2. Es indispensable dedicar una inversión adecuada para el aprovechamiento de los recursos disponibles de la empresa, entre ellos los humanos, con el objeto primordial de incrementar la productividad.

3. Es responsabilidad de la empresa establecer programas de capacitación y adiestramiento para el personal, no sólo para cumplir con la norma legal, sino para tener un equilibrio adecuado de los factores de la producción y, a su vez, tener una elevada calidad de personal.

4. La capacitación y el adiestramiento necesitan esquemas modernos y funcionales, tanto en los aspectos técnicos como administrativos, ya que requiere de un personal especializado en los aspectos técnicos, pedagógicos, así como en la planeación y en la administración.

5. Que los trabajadores no dejen toda la carga a los patrones, sino que también ellos participen cumpliendo con la capacitación y adiestramiento que se imparta.

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

CONCLUSIONES

La capacitación y el adiestramiento se introduce en el marco legal hace poco más de 10 años, con el objeto de propiciar esta actividad, la cual ha venido funcionando con ciertas deficiencias que es necesario subsanar.

Las reformas constitucionales motivaron al establecimiento en la Ley Laboral, de los sistemas, métodos y procedimientos, conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con su obligación, dichas reformas son señaladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado "A", artículo 123, fracciones XIII y XXXI.

Las disposiciones en la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, se encuentra medularmente agrupada en el capítulo III-Bis del Título Cuarto, que trata sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones; conforman un sistema con una serie de elementos interactivos, que en su juego de integración permiten que el trabajador sea objeto de una detección de necesidades de formación, participante en las actividades de capacitación o adiestramiento, merecedor a la certificación correspondiente y en su caso, a la promoción escalafonaria.

Establecer la capacitación con base a la demanda real y

con el apoyo en otras medidas de organización y desarrollo del proceso productivo, se lograrán mejores resultados ya que generará motivación e interés tanto en los trabajadores como en los patrones.

En el terreno de la capacitación y el adiestramiento, se debe propiciar una vinculación entre los sistemas educativos y de capacitación con el aparato productivo.

El Sistema de Formación Profesional en México, aparece con tres características fundamentales: participativo, flexible y totalizador, la primera en virtud de que involucra a los factores de la producción en todo el proceso de capacitación que se desarrolla en el seno de las empresas; la segunda, porque la Ley ofrece alternativas respecto a los métodos y procedimientos que pueden implantarse en cada centro de trabajo para proporcionar capacitación y adiestramiento y, la tercera, porque el sistema abarca a toda la población trabajadora del país.

La empresa constituye un medio de particular importancia para el desarrollo de los recursos humanos y para el mejoramiento continuo de la fuerza de trabajo, asimismo, es un medio natural para el aprendizaje y el intercambio de experiencias, pues frecuentemente encontramos que es la única instancia educativa a la que tienen acceso múltiples trabajadores.

La capacitación y el adiestramiento deberán ser una respuesta adecuada a los planteamientos consistentes en incrementar la productividad; reducir riesgos de trabajo, disminuir la falta de personal calificado, mejorar el nivel de vida y las aptitudes del trabajador.

La finalidad y la naturaleza de los programas de capacitación y adiestramiento, pueden variar ampliamente de una empresa a otra, inclusive perseguir metas muy distintas de acuerdo al tipo de empresa de que se trate.

Establecer la capacitación con base a la demanda real y con el apoyo de otras medidas de organización y desarrollo del proceso productivo, se lograrán mejores resultados ya que generarán motivación e interés tanto en los patrones como en los trabajadores.

Las acciones de Capacitación y Adiestramiento repercuten en varios niveles, pues trae beneficios a nivel nacional, de una preparación de mano de obra y una mayor productividad; a nivel empresa, en cuanto al mejoramiento de volumen y de calidad de la producción; y a nivel trabajador, con una mayor posibilidad de empleo y una posible mejora en sus ingresos económicos.

Es necesario que las autoridades responsables de la pro-

moción, supervisión y vigilancia de la capacitación y el adiestramiento, expidan un "criterio administrativo" que oriente a los patrones y sindicatos obreros, respecto a la forma y términos de pactar cláusulas en la materia, de manera tal que el diseño de los modelos de dichas cláusulas faciliten el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

La Dirección General de Capacitación y Productividad en los últimos tiempos ha encaminado sus esfuerzos a promover y divulgar las bondades y objetivos del sistema, trata por medio de sus acciones de concientizar y sensibilizar a los sectores involucrados; sin embargo, ello no significa que renuncia al ejercicio de la coercibilidad para el debido cumplimiento de las normas legales, para ello cuenta con la facultad que le otorgue el inciso g) de la fracción III del artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo que señala que debe -- "dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III-Bis del Título Cuarto.

La capacitación y el adiestramiento es un derecho en favor de los trabajadores, éstos pueden o no ejercitar dicho derecho; es decir, que si un trabajador desea no capacitarse - puede no hacerlo, pero quedará automáticamente marginado de los movimientos escalafonarios de su empresa, salvo que presente documentos que comprueben su capacidad o bien presentar

un examen que demuestre sus conocimientos para así incorporar lo al movimiento escalafonario.

Finalmente, consideramos que la efectividad de la capacitación se logra cuando es pertinente respecto al trabajador y su entorno productivo; cuando se asocia a objetivos específicos de productividad y de elevación de calidad de los bienes y servicios que constituyen el objeto del esfuerzo productivo; cuando el trabajador y la empresa reconocen la existencia de los objetivos comunes que benefician a ambos y que contribuyen a la satisfacción de múltiples necesidades y demandas y cuando la autoridad estimula el desarrollo de estos procesos y fomenta con imaginación y eficiencia el mejor y más amplio cumplimiento de los propósitos que la Ley persigue.

Con el Tratado de Libre Comercio o sin él, el entorno educativo de los trabajadores deberá modernizarse, pues en comparación con Estados Unidos y Canadá, el nuestro está muy rezagado, debido a la falta de un financiamiento acorde a los requerimientos de la nueva inserción de México. No debemos constreñirnos a simple papel de ofrecer mano de obra medianamente calificada, por tal motivo, tendremos que poner especial interés en esta cuestión.

Las empresas tendrán la necesidad de reformar sus planes y programas de capacitación, para adecuarse a las nuevas rela

ciones económicas internacionales.

El Gobierno Federal, los empresarios y las universidades, deberán asumir compromisos reales explícitos y factibles para enfrentar la competencia internacional, mejorando los planes educativos y de capacitación y adiestramiento.

El Acuerdo de Libre Comercio no es un medio para superar el atraso tecnológico, educativo y de mano de obra. Es ante todo un desafío para los mexicanos de poder competir con calidad a nivel internacional.

Mediante la promoción del crecimiento económico en México, el Tratado de Libre Comercio podrá generar mayor prosperidad y recursos, que se podrán invertir para mejorar la situación de los trabajadores. Creará incentivos para que los mexicanos busquen oportunidades de mayor capacitación, y de mejores empleos en casa, es decir, si el Tratado de Libre Comercio generará empleos, éstos a su vez crearán mayores salarios; por consiguiente esto implica menor inmigración a los Estados Unidos y Canadá, de mano de obra calificada.

Finalmente, se reconoce la existencia de las dificultades que habrá que vencer, pero tenemos la plena confianza en nuestras propias potencialidades como pueblo para poder enfrentarlas.

BIBLIOGRAFIA

1. OBRAS DE DOCTRINA

1. ARAIZA, Luis; Historia del Movimiento Obrero Mexicano; Ediciones Casa del Obrero Mundial, 2a. Ed., México, 1975.
2. BARRON de Morán, C.; Historia de México; Edit. Porrúa 10a. Ed., México, 1973.
3. BRICESO Ruíz, Alberto; Derecho del Trabajo; Colección -- Textos Jurídicos Universitarios, México, 1985.
4. CABANELLAS, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, 1968.
5. CARR, Barry; El Movimiento Obrero y la Política en México 1810 y 1929; Editorial ERA, México, 1981.
6. CARRASCO, Pedro; Historia General de México; Tomo 1, Obra preparada por el Centro de Estudios Históricos, 3a. Ed., México, 1981.
7. BAVALOS, José; Derecho del Trabajo 1; Edit. Porrúa, 2a. Ed. México, 1988.
8. DE BUEN Lozano, Néstor; Derecho del Trabajo, Tomo 1, - - Edit. Porrúa, 3a. ed., México, 1984.

9. DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I, Edit. Porrúa, 6a. ed., México, 1985.
10. GARCIA Cantú, Gastón; El Socialismo en México; Siglo XIX; Editorial ERA, 3a. ed., México, 1980.
11. GUERRERO Euquerio; Manual de Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, México, 1976.
12. GIBSON, Charles; Los Aztecas bajo el Dominio Español 1519-1810, Editorial Siglo XXI, 4a. ed., México, 1978.
13. MUÑOZ Ramón, Roberto; Derecho del trabajo; Tomo I, Edit. Porrúa, México, 1976.
14. SILICEO, Alfonso; Capacitación y Desarrollo de Personal, Edit. Edimusa, 2a. ed., México, 1982.
15. SOUSTELLE, Jaques; La Vida Cotidiana de los Aztecas en Vísperas de la Conquista; Edit. Fondo de Cultura Económica, 2a. ed. México, 1970.
16. TENA Ramírez Felipe; Leyes Fundamentales de México 1808-1967; Edit. Porrúa, 3a. ed., México, 1967.

17. ZUNO Hernández, José G.; Lecciones de Derecho del Trabajo, 2a. Ed., México, 1970.

II. LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ed. Secretaría de Gobernación, México, 1990.
2. Ley Federal del Trabajo de 1931. Publicada en el Diario Oficial de la Federación de Fecha 8 de agosto de 1931.
3. Ley Federal del Trabajo; Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 8a. ed., México, 1990.
4. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera; 62a. ed., México, 1990.
5. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de agosto de 1985.

III. OTRAS FUENTES

1. BARAJAS Montes de Oca, Santiago; Ultimos Lineamientos Laborales; en Boletín Mexicano de Derecho Comparado.

2. Criterios en materia de Capacitación y Adiestramiento relativo a los Agentes Capacitadores; Oficio N° 01008 de fecha 2 de agosto de 1984. STyPS.
3. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Integración y Registro; Instructivo I. CeNaPro., 1a Ed., México, 1981.
4. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Instructivo II. CeNaPro., 1a Ed., México, 1981.
5. DAVALOS, José; Objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento; en Boletín Mexicano de Derecho Comparado; UNAM, - México, 1980.
6. Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomo I, Edición Facsimilar, Cámara de Diputados, México, - 1989.
7. Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero de -- 1979.
8. Diario Oficial de la Federación de fecha 15 de octubre de 1979.
9. Diario Oficial de la Federación de fecha 22 de agosto de 1980.

10. Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1984.
11. Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de agosto de 1985.
12. DIAZ G., Amado; Régimen Jurídico de la Capacitación y - - Adiestramiento. COPARMEX, México 1979.
13. Diccionario Enciclopédico Larrousse Ilustrado; México - - 1990.
14. Diccionario de la Real Academia Española; Madrid 1970.
15. El Contrato de Aprendizaje y la Capacitación Obrera, INET, STyPS, México, 1969.
16. Exposición de Motivos de la Iniciativa Presidencial de la Ley Federal del Trabajo. De fecha 10 de diciembre de - - 1968, Cámara de Diputados.
17. Exposición de Motivos de la Iniciativa que adiciona la - fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123, de la -- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de fecha 4 de octubre de 1977, Diario de los Debates, Cámara de Diputados.

18. GAMBOA Valenzuela, Guillermo; La Planificación y la Programación de la Capacitación y el Adiestramiento. Revolución Pedagógica para el Adiestramiento, Vol. IX, México, 1979.
19. Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en la Empresa. Editorial Popular de los Trabajadores; Serie Técnica N° 2, UCECA, México, 1979.
20. Guía Orientadora para el cumplimiento de las Disposiciones Legales Relativas a Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, Editorial Popular de los Trabajadores, UCECA, México, 1979.
21. La Capacitación en México Hoy; Revista Educación de Adultos, STyPS., México, 1984.
22. Los Qué y Los Por Qué de la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores; STyPS., México, 1981.
23. LEITUNE Kalil, Nagib; Escritos sobre Formación Profesional; STyPS., UCECA; México, 1982.
24. Memorias del Segundo Coloquio Regional de Historia Obrera y el Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero

Mexicano, Vol. 2, Ed. CEHSMO.

25. ORTIZ Teclacuilco, J.M.; La Evolución del Adiestramiento; Revolución Pedagógica para el Adiestramiento. Vol. 19, -- México, 1975.
26. Organo de Orientación e Información de los Trabajadores. CTM, N° 1999, de fecha 15 de mayo de 1991.
27. PATIÑO Peregrina, Humberto; Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación. Revolución Pedagógica para el Adiestramiento. Vol. 35, México, 1979.
28. Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. Publicado en el Diario Oficial de la Federación de 31 de mayo de 1989.
29. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994. STyPS. México, 1991.
30. VIDART Novo, Gabriel; Capacitación y Adiestramiento en el Proceso del Trabajo. INET, STyPS, México, 1978.