

899  
2esj



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  
ANTE EL TLC.**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A .**  
**VERONICA ADRIANA SANCHEZ SANCHEZ**

**MEXICO, D. F.**

**1993**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE

### DEDICATORIAS

### INTRODUCCION

### CAPITULO I

#### CONCEPTOS FUNDAMENTALES

A. El Tratado de Libre Comercio	
Concepto de Tratado de Libre Comercio	2
Repercusiones del Tratado de Libre comercio en el ámbito laboral	3
a) Legislación Laboral	4
b) La Situación Sindical	5
c) El Empleo	6
B. La Capacitación y el Adiestramiento	
Concepto de Capacitación y Adiestramiento	6
a) Adiestramiento	6
b) Capacitación	6
C. La Empresa	
Concepto de Empresa	7
a) Elementos Financieros y Físicos	7
b) Elementos Humanos	8
Patrón	8
Trabajador	8
Contrato o Relación de Trabajo	8
D. Productividad y Calidad	
1. Concepto de Calidad	9
2. Concepto de Productividad	10

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DEL TLC Y LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A. Relaciones México-E.U. (Una Historia conflictiva)	
1821-1848	11
1848-1867	12
1847-1898	13
1910-1920	14
1940-1988	15
Cronología del TLC	15
B. La Capacitación y Adiestramiento en México	30
1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	31
2. Ley Federal del Trabajo	32
3. Artículos 153-A al 153-X (LFT)	33

## CAPITULO III

### NECESIDAD DE UNA EFECTIVA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

#### MEXICO Y EL TLC

A. Gobierno	36
B. Empleadores	41
1. La Empresa Mexicana	42
a) Elementos Financieros y Físicos	42
b) Elementos Humanos	42
2. Capacitación y Adiestramiento del Elemento Humano	43
a) Educación	44
b) Cultura	44
c) Entrenamiento	44
d) Adiestramiento	45

e) Capacitación	45
f) Desarrollo	45
C. Trabajadores	46
Teoría de Abraham Maslow	46
a) Necesidades Fisiológicas	47
b) Necesidades de Seguridad	47
c) Necesidades Sociales o de Afiliación	47
d) Necesidades de Estima o Reconocimiento	48
e) Necesidades de Crecimiento o Autorrealización	48

## CAPITULO IV

### SOLUCIONES Y RECOMENDACIONES

A. Papel del Gobierno	53
1. Legislación Laboral	54
2. Estímulo y Apoyo a los Trabajadores Instituciones Privadas y Públicas donde se otorga Capacitación y Adiestramiento	56
a) Secretaría de Educación Pública (SEP) Escuelas Técnicas, Industriales y Comerciales	57
Centros de Capacitamiento para el Trabajo Industrial (CECATI)	58
b) Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	59
c) Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (ARMO)	60
d) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	60
e) Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS)	61
3. Estímulo y Apoyo a las Empresas	62

4. Conciliación de los Intereses Capital	
- Trabajo a Través de Pactos	67
B. Obligación de los Trabajadores	70
1. Trabajadores con Derecho a la Capacitación y Adiestramiento	71
2. Obligaciones de los Trabajadores	73

## CAPITULO V

### OBLIGACION DEL PATRON

A. La Capacitación y Adiestramiento, Obligación Constitucional	75
1. Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento	77
a) Criterios para su Formulación	77
Plan de Capacitación y Adiestramiento	77
Plan de Capacitación y Adiestramiento por Empresa	77
Plan Común de Capacitación Adiestramiento	77
Curso	77
Area Ocupacional	78
Ocupación	78
Puesto de Trabajo	78
2. Sujetos que debe Celebrar los Convenios	79
3. Materia de los Planes y Programas	80
B. Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	81
1. Constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	81
2. Registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	83
Proyecto Tipo de Acta de	

Elección de Representantes de los Trabajadores	84
Proyecto Tipo de Acta de Designación de Representantes Patronales	85
Proyecto Tipo de Acta Constitutiva de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento	86
Modelo de Bases Generales de Funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	87
C. Capacitadores	91
1. Instructor Interno	91
a) Instructor Interno Habilitado	91
b) Instructor Interno Especializado	92
2. Instructor Externo	92
a) Instructor Externo Independiente	93
b) Instructor Externo de Institución Capacitadora	93
3. Agentes Auxiliares de Capacitación	93
4. Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento	94
Registro	95
D. Tiempo y Lugar en que debe impartirse la Capacitación y Adiestramiento	97
E. Constancias de Habilidades Laborales	98
CONCLUSIONES	100
APENDICES	105
BIBLIOGRAFIA	
HEMEROGRAFIA	
LEGISLACION	

## INTRODUCCION

En el nuevo contexto de competitividad global, es necesario que los medios o recursos productivos que poseen los países se coordinen para alcanzar la eficiencia y poder competir tanto nacional como internacionalmente.

La coordinación y administración se encuentra a cargo de los empresarios (patrones), cuyo principal recurso lo constituye la mano de obra (trabajadores), de ahí la importancia que tiene el hombre en el desarrollo de cualquier sociedad.

El objetivo de nuestro trabajo, es presentar la importancia de la capacitación y adiestramiento del elemento humano ante la virtual vigencia del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica; así como los principales problemas que existen y pueden continuar por la inadecuada capacitación y adiestramiento; además de sugerir cómo pueden evitarse o salir de dichos problemas.

Ahora bien, el contenido de nuestro trabajo se encuentra dividido en cinco capítulos. El primero trata asuntos teóricos sobre derecho laboral (conceptos fundamentales), es importante anotar que los conceptos mencionados son base de los temas a desarrollar en el cuerpo del trabajo, y por no ser un estudio dogmático o de naturaleza jurídica, decidimos tomar acepciones generalizadas entre los diversos autores.

Por su parte, el capítulo segundo, contiene los antecedentes del Tratado de Libre Comercio, y de la capacitación y adiestramiento en México, sus aspectos legales, objetivos y funciones en la sociedad, aclaramos también, que evitamos viscidudes y detalles, pues utilizamos un orden cronológico.

No ostante, vale la pena que sean objeto de investigación futura.



En el capítulo tercero, se plantea el problema fundamental de nuestra tesis: La necesidad de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores ante el Tratado Trilateral. La firma del TLC ha provocado que México organice un aparato económico que vincula a todos los factores del proceso productivo nacional.

El gobierno, encabezado por el Presidente de la República, ha tomado una serie de medidas, tendientes a facilitar el comercio nacional e internacional, involucrando a la empresa y sus elementos. No obstante, consideramos necesario que nuestro gobierno solucione el problema educativo nacional, por que, a nuestro juicio, la educación es la base de todo desarrollo y se encuentra vinculada íntimamente a la capacitación y adiestramiento.

La empresa, fuente de los problemas económicos, debido a las luchas de sus elementos (empleadores y trabajadores), es también fuente de la solución; por lo que debe de crear mecanismos que busquen el equilibrio de intereses, para poder hacer frente a la competencia internacional. En este punto, realizamos un estudio sobre la importancia del "capital humano" dentro de la empresa -el más valioso-, como cimiento fundamental en las condiciones actuales de globalización económica e inserción a un medio internacional altamente competitivo.

El preparar al trabajador, redituará en la calidad de la producción e identificará al trabajador con la empresa en que labora.

Los trabajadores, por su parte, también interesados en mejorar sus condiciones ante la competencia que representan los trabajadores norteamericanos y canadienses con mejores salarios y mayor preparación; desean participar en el

cambio interna y socialmente; pues de acuerdo con la teoría del psicólogo Abraham Maslow, cuando las personas han satisfecho sus necesidades básicas, buscan enseguida ascender a las necesidades de autorrealización, esto es, que la salud física conjugada con la salud psicológica evitan la concurrencia de frustraciones y estimulan la autorrealización del hombre. La autorrealización sólo es posible cuando el hombre se desenvuelve con seguridad plena dentro de su trabajo, lo que hace que tenga sentido su ser. Es en suma el servir o ser útiles a través de nuestro trabajo.

El capítulo cuarto presenta una serie de posibles soluciones y recomendaciones, que de aplicarse mejoraría la eficacia en los programas de productividad nacionales y empresariales. Dicho capítulo pretendía ser el último, pero el desarrollo de la investigación provocó que se abundara y decidimos crear un capítulo cinco, que contiene la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento por parte del patrón.

En este capítulo planteamos que la selección, contratación e inducción del personal son tareas del empresario (patrón). Cuando selecciona y contrata a cada aspirante a ocupar un puesto, debe tomar en cuenta las funciones que tenga que cubrir dentro de la organización de la producción; requiere de cierto estudio de sus experiencias e iniciativas; puesto que las condiciones de trabajo, responsabilidad y esfuerzo son distintas en cada caso. Esto definitivamente afecta al trabajador en las funciones de su puesto, pues de la buena elección y preparación proporcionada al trabajador dependerá el éxito de la empresa. Y es aquí donde reforzamos nuestra hipótesis, de que la base del

desarrollo económico, social y cultural, se en cuenta fundamentalmente, en la mano de obra (los trabajadores).

Por último, cabe señalar que para la investigación se utilizó suma hemergrafía, por lo que estamos concientes de las fallas y limitaciones en que podamos incurrir en su desarrollo y al plantear las conclusiones. Sin embargo confiamos en nuestro juicio y más que otra cosa, deseamos que sea útil o sirva de estímulo para ulteriores investigaciones relacionadas con el tema.

## CAPITULO I

### CONCEPTOS FUNDAMENTALES

#### A. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

La vecindad con el país más poderoso del mundo a lo largo de más de trecientos kilómetros de frontera, ha sido difícil de sobrellevar para México, debido a que Estados Unidos ha visto a México como la representación del Destino Manifiesto y su Doctrina Monroe. La historia muestra como las relaciones fronterizas México-Estados Unidos, se han modificado de acuerdo al comportamiento cíclico de la economía capitalista y bajo la voluntad de algunos gobernantes.

Una actualización de la Doctrina Monroe, sustituye al expansionismo territorial por la apropiación de mercados y materias primas en un contexto internacional para formar bloques geoeconómicos. El proyecto de integración de América del Norte data de la crisis petrolera de 1974-1980, cuando los países árabes realizaron el embargo del hidrocarburo, por lo que, Estados Unidos concibió la idea de integrar a México, para evitarse el desabasto de combustible.

Más tarde, el presidente de Estados Unidos, James Carter manifestó la idea de integración y llevó a cabo pláticas para realizarla. El rechazo de México había prevalecido por su política internacional proteccionista, hasta julio de 1986, que firmó el Protocolo de adhesión al GATT.

El presidente Carlos Salinas de Gortari, postuló la integración económica de México, Estados Unidos y Canadá, sustentado en la estrategia exterior delineada en el Plan Nacional de Desarrollo (PLANADE) 1989-1994.

Ahora bien, ¿qué debemos entender por Tratado de Libre Comercio?.

### CONCEPTO DE TRATADO DE LIBRE COMERCIO

Un acuerdo de Libre Comercio entre Canadá Estados Unidos y México significa un compromiso de reducir gradualmente los aranceles o impuestos a las importaciones hasta llegar a su liberación total en un determinado período que puede ser de diez años.

Si en la liberación de mercancías e inversiones, se tienden a igualar las tarifas arancelarias entre los países firmantes ante otros países, nos acercaremos a una Unión Aduanera, que quedaría integrada cuando las tarifas externas de la Unión fueran iguales hacia terceros.

Como una tercera etapa aparece el Mercado Común, que implica la liberación gradual del tráfico de personas, de los servicios financieros y la formación de organismos regionales con poder para resolver conflictos económicos en la zona. (1)

---

(1) Vid. PAZOS, Luis, Libre Comercio: México-EUA Mitos y Hechos (Free Trade: Mexico-USA Myths and Facts), ed. bilingüe quinta reimp. de la primera ed, Ed Diana, México 1990 p.24

La asociación de libre comercio, es entonces, una etapa de preintegración ya que los países integrantes, pueden permanecer indefinidamente en ella, sin que les obligue a participar en niveles superiores de integración, no así, en las demás etapas que implican dinamismo y estudios superiores de integración hasta llegar al último paso (Mercado Común), que deja de ser propiamente económico, para convertirse en una Unión Política de Estados.<sup>(2)</sup>

Podemos conceptualizar al Tratado de Libre Comercio de la siguiente manera: "En una zona de Libre Comercio, las tarifas arancelarias y las restricciones cuantitativas se rebajan sustancialmente, y algunas mercancías incluso, llegan a ser totalmente liberadas entre los países participantes, pero cada una mantiene sus aranceles frente a los países no participantes, a los mismos niveles que registraban antes de entrar en el proceso de liberación".<sup>(3)</sup>

#### REPERCUSIONES DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO EN EL AMBITO LABORAL

En materia de Tratados o Convenios Internacionales, el artículo 133 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

---

(2) Vid. CONCANACO Servicios y Turismo, "Formas de Integración Económica", en revista El Mercado de Valores, Nacional Financiera (INFIN), México D.F., No. 15, agosto 1 de 1991, pp. centrales.

(3) Idem.

Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados a pesar de las disposiciones en contrario que puedan haber en las Constituciones o Leyes de los Estados”.

Como observamos, mediante la satisfacción de ciertos requisitos, los Tratados Internacionales, se incorporan al Derecho Positivo Mexicano, y por ende obligan, como si los mismos hubieren sido creados por el órgano legislativo interno.

Después del análisis del cuerpo del TLC, nos percatamos, que no contiene ninguna regulación en materia Laboral, por tanto, los tres países firmantes, pretenden crear acuerdos paralelos al TLC, en donde se incluyan derechos laborales y derecho ecológico. Como consecuencia de lo anterior, estimamos, que los factores más afectados por el proceso de integración, en materia laboral, serán:

- La Legislación Laboral.      - La situación sindical      - El empleo

Cada factor merece un estudio exclusivo, sin embargo sólo daremos un panorama general de los dos primeros y pasaremos al tercero para analizar el problema del empleo relacionado con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores mexicanos.

#### a) La Legislación Laboral

Las instituciones: salario, derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, relaciones colectivas de trabajo, huelgas, riesgos de trabajo, autoridades de trabajo, seguridad social, y todo lo que conforma la legislación laboral; en los distintos países generarán serios problemas, debido

a que cada país tiene su propia cultura y normatividad laboral, lo que hace una imposible unificación en este aspecto. Sin embargo es claro que en materia laboral surgirán modificaciones legislativas que busquen unificar o equiparar criterios entre los tres países.

#### b) La Situación Sindical

Partiendo del hecho que las legislaciones y costumbres laborales varían de manera notable entre, las tres naciones, encontrámos que cada país tiene una situación sindical diferente. Es por eso que sólo los sindicatos fuertes sobrevivirán al proceso de integración.\*

#### c) El Empleo

Ante el reacomodo de las fuerzas laborales, resultan casi siempre reducciones en el empleo, originando un incremento en la tasa de desempleo, la cual según la mayoría de analistas, señalan que a mediano plazo (tres o cuatro años) los tratados tienden a generar más empleos de los que perdieron en los primeros años. El problema es que estos empleos nuevos son en diferentes sectores de donde se perdieron originalmente.

Expliquémos esto, México posee una fuerza laboral abundante y de bajo costo que puede desplazar a la mano de obra extranjera; sin embargo, el avance de la tecnología exige de mano de obra calificada.

---

\* Debemos tener presente que, los países participantes, pertenecen a sistemas jurídicos distintos: Canadá y Estados Unidos pertenecen al sistema jurídico Anglosajón, por su parte, México pertenece al sistema jurídico de tendencia Romano-Germánica.



Si no se atiende este aspecto el objetivo del TLC en cuanto a la creación de más empleos y menos inmigración a los Estados Unidos fracasará y tendrá un impacto negativo en la fuerza de trabajo nacional.

## B. LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

La capacitación está íntimamente relacionada con la legislación laboral, la situación sindical y el empleo.

### CONCEPTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Nuestra Ley Federal de Trabajo no define ni distingue a la capacitación y al adiestramiento. Por eso resulta necesario proporcionar una definición y la diferencia que existe entre ambos.

a).Adiestramiento. "Es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular o motriz.

b).Capacitación. Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo"<sup>(4)</sup>

En las definiciones dadas encontrámos como diferencia específica que el adiestramiento implica una actividad relacionada con la función del trabajador en el desempeño de su trabajo; en cambio, la capacitación implica una formación para el trabajo.

---

<sup>(4)</sup> Vid. ARIAS GALICIA, Fernando, Administración de Recursos Humanos, cuarta ed., Ed. Trillas, México 1989, p. 319.

### C. LA EMPRESA

Al integrarse los países y haber movilidad de mano de obra, previamente, es necesario reentrenar a la fuerza laboral, buscando optimizar los recursos a nivel empresa a fin de lograr producción y competitividad internacional.

Hemos hablado de la empresa, pero falta definirla para efectos de nuestro estudio. El concepto de empresa es variado, ya que, incluso, entre los juristas se encuentran diversas definiciones, ya sean jurídicas, económicas, sociales o políticas.

#### CONCEPTO DE EMPRESA

Por ello decidimos tomar la definición de nuestra Ley Federal del Trabajo LFT, en su artículo 16, que al respecto nos dice "...se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".<sup>(5)</sup> En la empresa, como se infiere de su definición, concurren diversos elementos que clasificaremos en: -Financieros - Físicos -Humanos.<sup>(6)</sup>

a) Elementos Financieros y Físicos. Se refieren al capital y el último alude a la organización y al trabajo de la empresa.

<sup>(5)</sup> Vid. TRUEBA URBINA, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1993.

<sup>(6)</sup> Vid. GUERRERO LOPEZ, Eusebio, Manual de Relaciones Industriales, tercera ed. Ed. Porrúa, México 1960, p. 29.

b) Elementos Humanos. Los elementos humanos dentro de una empresa es el empresario (patrón) y los trabajadores:

#### Patrón

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos" (artículo 10 LFT).

#### Trabajador

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".(artículo 8 LFT)

#### Contrato o Relación de Trabajo

El patrón y los trabajadores se vinculan a la empresa a través de un contrato laboral (cuando es escrito), o a una relación laboral (cuando no es escrito).

---

\* La doctrina sostiene dos teorías sobre el vínculo que existe entre el trabajador y el patrón: La tradición Civilista, habla de un contrato, donde impera la voluntad de las partes; por otra parte, encontramos la tradición Relacionista, que establece el imperio de las normas protectoras del trabajador sobre la voluntad de las partes.

Con la finalidad de obtener seguridad jurídica, los autores recomiendan celebrar el contrato por escrito (para tener un instrumento de prueba).

Nuestra Ley les da a ambos el mismo valor de acuerdo a su artículo 20 que *ad litteram* dice:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos"

La capacitación y el adiestramiento emanan del contrato de trabajo como derechos para los trabajadores y como una obligación para el patrón.

#### D. PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

*Ex consensu* del elemento humano, integrado por trabajadores y patrones, además de la intervención del gobierno, se busca llegar a un compromiso macroeconómico para optimizar la producción y calidad de la empresa mexicana.

##### 1. CONCEPTO DE CALIDAD

"Trabajo sin defectos o errores"

Quizá, la frase anterior nos parezca una quimera, pues un ser humano no puede ser perfecto, sin embargo, recordemos, que, otra característica del hombre, es ser perfectible, es por eso que la calidad, para nosotros:

"No es producir artículos o servicios sin defectos, sino, de realizar nuestro trabajo lo mejor posible (suma calidad), en el proceso de producción"

Se dice que la calidad de un producto sólo tiene significado relacionándolo con su función. *Verbigracia*: un par de sandalias de alta calidad, podría ser un par de zapatos de calle de muy baja calidad; un taco de billar de baja calidad, puede ser una vara para planta trepadora, de muy alta calidad.<sup>(7)</sup>

Si trasladamos este concepto al trabajo humano, tenemos que un trabajo de calidad es aquel que se desempeña con pleno conocimiento (capacitación) y destreza (adiestramiento), en sus labores propias del área o puesto que ocupa. Nuestra idea abarca del dirigente empresarial (máximo puesto), hasta el último obrero (puesto inferior), dentro de una empresa.

## 2. CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD

"Trabajo intenso, o reducción de trabajadores, para lograr un mayor valor agregado por empleado"<sup>(8)</sup>

La definición anterior, refleja el concepto de plusvalía sustentado por Carlos Marx, en donde se aumenta el volumen de bienes producidos mediante la aplicación de la misma fuerza de trabajo pagada.

---

(7) Vid. LOCKEYER, Keith, La Producción Industrial, Su Administración, Ed. Representaciones y Servicios de Ingeniería, S.A., versión en español, México 1980, p. 67.

(8) Vid. SOON, Freddy, "Algunas Consideraciones Sobre los Conceptos de Calidad y Productividad" El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 5, marzo 2 de 1992, p. 5.

Alejándonos de la teoría de la lucha de clases, vamos a entender a la productividad como "dos caras de la misma moneda".<sup>(9)</sup>

"La productividad, es una resultante de la conjunción de diversos factores que, aplicados en forma y proporciones adecuadas, permiten la obtención de mayor cantidad de productos. Pero que ésta combinación está sujeta al monto y conveniencia de las inversiones realizadas, a la naturaleza de los materiales y a la cantidad de las materias primas utilizadas, a la adecuación de las técnicas productivas empleadas, a las tecnologías de que se disponga, al ENTRENAMIENTO y CAPACITACION del personal, a la eficiencia de los sistemas de almacenamiento, transporte, comercialización, etcétera".<sup>(10)</sup>

Si en cada elemento de la producción conjugamos el concepto de calidad, resultará, una mayor competitividad. Esto significa que la calidad debe ser elemento *sine qua non* de la productividad.

---

(9) Idem.

(10) Vid. KRIEGER, Emilio, "La Productividad sin Convenio", El Financiero, México D.F., 30 de abril de 1992, secc. opinión, p. 48.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES DEL TLC Y LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

#### A. RELACIONES MÉXICO-E.U. (UNA HISTORIA CONFLICTIVA)

Estados Unidos, desde su origen, fundó su desarrollo en el expansionismo territorial y comercial. Como herederos del mercantilismo anglosajón y una supuesta predeterminación de su papel internacional (Doctrina Monroe), han tenido una visión de largo plazo, cuya finalidad es lograr la hegemonía en el comercio internacional.

México, como heredero de un pasado colonial, además de sus problemas de estabilidad política, ha sido, presa fácil de las agresiones norteamericanas.

A continuación presentamos algunas etapas históricas, en donde, imperaba el ánimo expansionista estadounidense, que buscaba cualquier *casus belli*, contra México.

#### 1821-1848

Etapla marcada por enfrentamientos armados entre las dos naciones, que culminaron con la pérdida de la mitad del territorio mexicano. Mediante el Tratado de Guadalupe, firmado el 2 de febrero de 1848, en donde México perdió Texas, Nuevo México y California.

### 1848-1867

• Ambos países tuvieron problemas internos: La guerra de secesión en Estados Unidos y la pugna entre Liberales y Conservadores en México. En esta etapa, debido a negociaciones de Antonio López de Santa Ana y el comisionado estadounidense Gadsen, el gobierno de México vendía al de E.U. el territorio denominado "La Mesilla", en diez millones de pesos.<sup>(1)</sup>

### 1847-1898

De los conflictos fronterizos, se pasó a la intervención norteamericana en el mercado interno mexicano.

El gobierno del presidente Benito Juárez, firmó con el de E.U., el Tratado de McLane-Ocampo, donde México cedía a los Estados Unidos en perpetuidad el derecho de tránsito por el Istmo de Tehuantepec, las fuerzas militares estadounidenses asegurarían, en caso necesario o de peligro imprevisto, el tránsito de personas y bienes por esa vía. A través del Istmo y por la ruta de Guaymas pasarían fuerzas del país vecino, cobrando la mitad del precio ordinario del transporte. Las mercancías que podía negociar México fueron enumeradas.<sup>(2)</sup>

---

(1) Vid. ESQUIVEL OBREGON, T., Apuntes para la Historia del Derecho en México, Ed. Porrúa, México 1984, T.II, pp. 26-339.

(2) Vid. RAMIREZ, Luis y MARTINEZ, Rubén, "Las Negociaciones que Marcaron una Relación", El Financiero, México D.F., 18 de mayo de 1992.



### 1910-1920

La Revolución de México, marcó un cambio de actitud en los norteamericanos, se da la intervención directa con el "Pacto de la Embajada", que brindó apoyo a Victoriano Huerta. Consistió en nombrar nuevo gabinete; estipular la elección del Congreso para que Victoriano Huerta ocupara la presidencia provisional; mantener el orden en la República; poner en libertad a los ministros del gabinete de Francisco I. Madero; dar libertad de prensa y no censurar los telegramas; establecer la colaboración entre Félix Días y Victoriano Huerta para imponer la paz.<sup>(3)</sup>

### 1920-1940

Se dice que los intereses norteamericanos emergieron con mayor poder y riqueza, después de 1920, que lo que habían tenido bajo el gobierno de Porfirio Díaz. Destaca de esta etapa la consolidación de instituciones mexicanas, bajo la política del *new deal* del presidente Franklin Delano Roosevelt.<sup>(4)</sup> El 15 de agosto de 1923 fueron firmados los Convenios de Bucareli, donde se creó una comisión mixta de reclamaciones que determinaba la validez y el monto de las indemnizaciones por reclamación norteamericana causada por la guerra civil en México entre 1910 y 1920. Se formó también otra comisión para examinar las reclamaciones acumuladas desde 1868 por los ciudadanos, en contra de ambos gobiernos.<sup>(5)</sup>

---

(3) *Idem*.

(4) Vid. MAYER, Alicia. "Los Estados Unidos y México", Estudios de Historia Moderna y Contemporánea de México, Ed. UNAM, p. 226.

(5) RAMIREZ y MARTINEZ, Op. Cit.

### 1940-1988

En 1941 México y Estados Unidos, formaron un acuerdo comercial, en el cual destaca un punto relativo al petróleo y que hace referencia a los asuntos pendientes por daños causados durante la Revolución. En esa época el titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Eduardo Suárez señaló que este convenio serviría de estímulo para la industrialización. Estados Unidos garantizó así, la venta exclusiva de nuestra producción de materiales estratégicos (cobre, plomo, zinc, mercurio, etc), y las fibras duras. A mediados de los setentas, las negociaciones México-Estados Unidos, se concentraron en problemas fronterizos, el narcotráfico y las reformas económicas iniciadas por el presidente José López Portillo (6)

### CRONOLOGIA DEL TLC

A continuación se presenta la cronología del Tratado de Libre Comercio desde 1942 hasta el 12 de agosto de 1992 cuando se concluyó la negociación.

#### 24 DE DICIEMBRE DE 1942

Se firmó un Convenio Comercial Bilateral. Entre los puntos destacados está el compromiso de México a garantizar el suministro de materias primas y evitar la venta de productos a los países que estaban en guerra con los Estados Unidos. Retrasaron los acuerdos finales, el aumento de la cuota del petróleo mexicano, las tarifas y la duración de las concesiones arancelarias.

---

(6) Idem.

El Tratado incluía una cláusula incondicional según la cual, Estados Unidos es: "Nación más favorecida" en las relaciones comerciales con México".<sup>(7)</sup>

Los datos, que siguen, son un resumen del documento que emitió la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial en la revista El Mercado de Valores.<sup>(8)</sup>

#### 1985

Se firma el entendimiento bilateral en materia de Subsidios y Derechos Compensatorios, por el que Estados Unidos se compromete a comprobar el daño que pudiesen ocasionar las exportaciones antes de aplicar un impuesto compensatorio.

#### 1987

México y Estados Unidos firman un Acuerdo Marco que establece una serie de principios y procedimientos de consulta para abordar los problemas que surgan en materia de comercio e inversión

#### AGOSTO 7 DE 1989

Durante la Séptima Reunión Binacional México-Estados Unidos, celebrada en Tlatelolco, México, ambas delegaciones:

-Acuerdan acelerar las negociaciones sobre medidas arancelarias y no arancelarias en el marco de la Ronda Uruguay y Acuerdo General sobre

---

(7) Ibidem.

(8) Vid. SECOFI, "Cronología del TLC", El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 16, agosto 15 de 1992, pp. centrales.

Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), expeditar las pláticas sobre acero, derechos de propiedad intelectual, y celebrar pláticas sobre textiles.

-Deciden iniciar pláticas durante la Reunión Cumbre de los presidentes Carlos Salinas de Gortari y George Bush (a celebrarse en Washington en octubre del mismo año) sobre facilidades de comercio e inversión y acceso a mercados en áreas o sectores específicos.

#### OCTUBRE 3 DE 1989

Durante la visita del Presidente de la República a Washington, el secretario de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI), doctor, Jaime Serra Puche dió a conocer a sus homólogos estadounidenses, Robert A. Mosbacher, jefe del Departamento de Comercio y la embajadora Carla Hills, representante comercial, la firma de sendos entendimientos:

1. Con el señor Mosbacher, el que establece el "Comité Conjunto para la Inversión y el Comercio", creado para cumplir las metas siguientes:
  - 1.1. Identificar oportunidades de comercio e inversión en cada país.
  - 1.2. Apoyar la promoción de estas oportunidades en cada país.
  - 1.3. Cooperar en la coordinación de eventos de promoción del comercio y la inversión, incluyendo celebración de conferencias, exhibiciones, misiones de desarrollo, oportunidades de negocios y seminarios.
  - 1.4. Cooperar en el intercambio de información estadística global relativa a flujos de inversión.
  
2. Con la embajadora Carla Hills, el que compromete la realización de futuras negociaciones con miras a facilitar el comercio y la inversión.

Adicionalmente, el secretario Jaime Serra Puche y la embajadora Carla Hills, anuncian: -Un acuerdo relativo a las exportaciones mexicanas de acero a los Estados Unidos y un consenso bilateral para eliminar las prácticas que distorsionan el comercio de ese producto\*.

-Establecimiento de un ambiente sobre protección de derechos de propiedad intelectual, para promover la innovación tecnológica y la inversión en México;

-Compromiso para revisar y mejorar el Acuerdo Bilateral Textil.

#### ENERO 21 DE 1990

En la VII Reunión de la Comisión Ministerial México-Canadá, celebrada en Ottawa, el doctor Jaime Serra Puche reiteró el propósito de suscribir un Acuerdo Marco bilateral con Canadá, para impulsar el intercambio comercial entre los dos países.

#### MARZO 16 DE 1990

En la residencia oficial de Los Pinos, el Presidente de la República y el señor Brian Monroney, primer ministro de Canadá, suscriben entre otros convenios: Sobre minería, productos forestales, transportes, equipos y servicios relacionados con el desarrollo de petróleo y gas, telecomunicaciones, productos eléctricos, servicios de consultoría, productos automotrices, productos textiles, silvicultura, inversiones, transferencia de tecnología, maquiladoras, agroindustrias y procesamiento de alimentos.

---

\* Después de la toma de posesión del presidente electo de los Estados Unidos, William Clinton (20 de enero de 1993), se decretó el embargo del acero mexicano, ignorando el acuerdo hecho el año anterior.

MAYO 22 DE 1990

En la residencia oficial de los Pinos, el presidente Carlos Salinas de Gortari, recibe del H. Senado de la República, los resultados del Foro Nacional de Consulta sobre las Relaciones Comerciales de México con el mundo. Estas establecen la necesidad y conveniencia de iniciar negociaciones para establecer un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos.

JUNIO 11 DE 1990

Con base en la recomendación del H. Senado de la República, el presidente Carlos Salinas de Gortari, acudió a Washington, para sostener pláticas con el presidente George Bush, sobre las relaciones bilaterales, que los dos mandatarios, se proponen ampliar en el ámbito económico, y determinan que el TLC es la mejor alternativa para lograr un crecimiento sostenido de sus economías, e instruyen respectivamente al doctor Jaime Serra Puche, secretario de Comercio y Fomento Industrial, y a la embajadora Carla Hills, representante comercial de los Estados Unidos, para que inicien las consultas y trabajos preparatorios y dar principio al proceso de negociación

AGOSTO 8 DE 1990

El doctor Jaime Serra Puche y la embajadora Carla Hills, emiten en un comunicado conjunto, la recomendación de sus respectivos presidentes, de iniciar las consultas tendientes a formalizar las negociaciones de un Tratado de Libre Comercio entre los dos países.

SEPTIEMBRE 5 DE 1990

El presidente Carlos Salinas de Gortari, instruye al secretario de Comercio y Fomento Industrial, la creación de una Oficina de Negociación del TLC, y designa al doctor Herminio Blanco Mendoza, jefe de la negociación del mismo. De igual manera, se instituye la Comisión Intersecretarial del TLC, presidida por la SECOFI y compuesta por las secretarías de Relaciones Exteriores, Hacienda y Crédito Público, Programación y Presupuesto, Trabajo y Previsión Social, el Banco de México y la presidencia de la República.

Para obtener participación de la comunidad nacional se crean también las siguientes instancias:

1. El Consejo Asesor del TLC, presidido por el Secretario de la SECOFI e integrado por los siguientes representantes de los sectores:

**ACADEMICO**

1. El Rector de la UNAM
2. El Director General del IPN
3. El Presidente del Colegio de México
4. El Presidente del Colegio de la Frontera Norte
5. El Rector del Sistema ITESM
6. El Rector del ITAM

**AGROPECUARIO**

7. El Presidente de la CNPP
8. El Secretario General de la CNC
9. El Presidente del Consejo Nacional Agropecuario

**EMPRESARIAL**

10. El Presidente del Consejo Coordinador Empresarial
11. El Coordinador de COECE
12. El Presidente de la CONCANACO
13. El Presidente de la CONCAMIN
14. El Presidente del Consejo Mexicano de Hombres de Negocios y cuatro de sus miembros

**LABORAL**

15. El Secretario de Relaciones del Comité Nacional de la CTM
16. El Presidente del Congreso del Trabajo
17. El Secretario General del Sindicato de los Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana

**PUBLICO**

18. El Presidente del Consejo Asesor, doctor Jaime Serra Puche, secretario de la SECOFI
19. El Secretario Técnico del Consejo Asesor, Herminio Blanco Mendoza, jefe de la Negociación del TLC
20. El Coordinador General de la Unidad de Negociación del TLC, doctor Jaime Sabludovsky Kuper
21. La Coordinadora General del Consejo Asesor del TLC. Licenciada Socorro Díaz.

II. Por su parte, los miembros de los sectores productivo, comercial y de servicios, convienen en agruparse en la Coordinadora de Organizaciones



Empresariales de Comercio Exterior COECE, presidida por el Licenciado Juan Gallardo Thurlow integrada por un representante de cada sector.

SEPTIEMBRE 7 DE 1990

El gobierno de México, acuerda con el de Estados Unidos, iniciar las negociaciones para el TLC.

SEPTIEMBRE 23 DE 1990

El presidente George Bush, solicita al Comité de Finanzas del Senado y al Comité de Medios y Procedimientos de la Cámara de Representantes, de su país, la autorización formal para iniciar las negociaciones del TLC bajo el procedimiento expedito, denominado *fast track* (ver secc. Apéndices).

Los gobiernos de México, Canadá y Estados Unidos, anuncian simultáneamente su decisión de iniciar negociaciones trilaterales que conduzcan a un Tratado de Libre Comercio, para crear en la región de América del Norte, la zona de libre comercio más grande del mundo.

MARZO 1 DE 1991

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial, acude al evento de instalación del Foro Permanente de Información, Opinión y Diálogo sobre las negociaciones del TLC, entre México, Estados Unidos y Canadá, para exponer el punto de vista del gobierno mexicano sobre el tema.

JUNIO 12 DE 1991

Inicia el proceso de negociación del TLC en la Primera Reunión Ministerial, celebrada en Toronto, Canadá, llegando a los siguientes acuerdos:

1. Establecen seis grandes áreas de negociación:

- Acceso a mercado
- Reglas de comercio
- Servicios
- Inversión
- Propiedad intelectual
- Solución de controversias

2. Integrar 18 grupos de trabajo para la negociación:

- Aranceles y barreras no arancelarias
- Reglas de origen
- Compras del sector público
- Agricultura
- Automotriz
- Otros sectores industriales
- Salvaguardas
- Antidumping, subsidios e impuestos compensatorios
- Normas
- Principios generales para la negociación de servicios
- Servicios financieros
- Servicios de seguros
- Transporte terrestre
- Telecomunicaciones

- Otros servicios
- Inversión
- Propiedad intelectual
- Solución de controversias

3. Organizar durante el mes de julio de 1991 reuniones de todos los grupos de trabajo, para intercambiar información y precisar los puntos sobre los que laborarán.
4. Organizar la Primera Reunión Plenaria de los jefes de la negociación los días 8 y 9 de julio de 1991.
5. Organizar la Segunda Reunión Plenaria de los jefes de la negociación los días 6 y 7 de agosto, para recibir los avances correspondientes.
6. Celebrar la Segunda Reunión Ministerial los días 18, 19 y 20 de agosto de 1991 en la ciudad de Seattle, Washington.
7. Celebrar, en la segunda quincena de octubre de 1991, en México, la Tercera Reunión Ministerial de Negociaciones.

#### JUNIO 20 DE 1991

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial, expone ante el H. Senado de la República los principios básicos de la negociación del TLC y recibe los resultados de las ponencias presentadas por los sectores empresarial, comercial, de servicios y la ciudadanía interesada, en el Foro Permanente de Información y Diálogo sobre el TLC.

#### JULIO 8 Y 9 DE 1991

Se celebra la Primera Reunión Plenaria de Negociaciones en Washington, D.C.

AGOSTO 6 Y 7 DE 1991

Se celebra la Segunda Reunión Plenaria de Negociaciones en Oaxtepec, Morelos.

AGOSTO 18, 19 Y 20 DE 1991

Se celebra la Segunda Reunión Ministerial en Seattle, Washington.

AGOSTO 27 DE 1991

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial, expone ante el H. Senado de la República los resultados de la Segunda Reunión Ministerial.

OCTUBRE 9 Y 10 DE 1991

Se celebra la Tercera Reunión Plenaria de Negociaciones en Ottawa, Canadá.

OCTUBRE 25, 26 Y 27 DE 1991

Se celebra la Tercera Reunión Ministerial en Zacatecas, México. Se acuerda la necesidad de buscar un modelo para la industria automotriz de América del Norte, elevar la competitividad y fomentar la inversión, entre otros acuerdos.

DICIEMBRE 13 Y 14 DE 1991

Los presidentes Carlos Salinas de Gortari y George Bush, se reúnen en la residencia presidencial de Campo David, Maryland. Realizan un balance de la evolución de las negociaciones e instruyen a sus negociadores para que preparen un primer texto completo, que incluya entre paréntesis, las diferencias que aún subsisten.

DICIEMBRE 16 DE 1991

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial, expone ante el H. Senado de la República, los resultados de la Tercera Reunión Ministerial.

ENERO 6 AL 10 DE 1992

Se celebra la Cuarta Reunión Plenaria de Negociaciones en Washington, D.C.

ENERO 16 Y 17 DE 1992

Se celebra la Quinta Reunión Plenaria de Negociaciones en Washington, D.C.

FEBRERO 4 Y 5 DE 1992

Se celebra la Sexta Reunión Plenaria de Negociaciones en Ottawa, Canadá.

FEBRERO 8, 9, 10 Y 11 DE 1992

Se celebra la Cuarta Reunión Ministerial de Negociaciones en Chantilly, Virginia.

FEBRERO 17 AL 22 DE 1992

Se celebra la Séptima Reunión Plenaria de Negociaciones en Dallas, Texas.

FEBRERO 28 DE 1992

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial, expone ante el H. Senado de la República, los resultados de la Cuarta Reunión Ministerial.

MARZO 23 AL 27 DE 1992

Se celebra la Octava Reunión Plenaria de Negociaciones en Washington, D.C.

ABRIL 6 7 Y 8 DE 1992

Se celebra la Quinta Reunión Ministerial en Montreal, Canadá. Gracias a la labor de las delegaciones, de los tres países, es posible eliminar la mayor parte de diferencias y alcanzar acuerdos en casi todos los capítulos.

ABRIL 11 DE 1992

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial, explica al H. Senado de la República, los resultados de la Quinta Reunión Ministerial.

ABRIL 27 A MAYO 1 DE 1992

Se celebra la Novena Reunión Plenaria de Negociaciones en México, D.F.

MAYO 12 AL 15 DE 1992

Se celebra la Décima Reunión Plenaria de Negociaciones en Toronto Canadá.

JUNIO 1 AL 5 DE 1992

Se reúnen los grupos de negociación de aranceles y barreras no arancelarias; reglas de origen; servicios financieros; compras del sector público; agricultura; automotriz; energía; textil; subsidios y antidumping; principios de comercio; telecomunicaciones; inversión; propiedad intelectual y solución de controversias.

JUNIO 16 DE 1992

El jefe de la Negociación del TLC, el doctor Herminio Blanco Mendoza, viaja a Washington, D.C., para sostener una reunión con el embajador Julius Katz, sobre el tema de agricultura.

JUNIO 17 DE 1992

Reunión Trilateral de Comercio, entre el doctor Herminio Blanco, el embajador Julius Katz y el señor John Weekes, para hablar sobre el tema de compras del sector público y automotriz.

JUNIO 18 DE 1992

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial viaja a la ciudad de Denver, Colorado, donde sostiene una plática informal con la embajadora Carla Hills y el ministro Michael Wilson durante el Foro Mundial.

JUNIO 29 A JULIO 3 DE 1992

El doctor Herminio Blanco y los jefes de los grupos sostienen reuniones de negociación en la ciudad de Washington, D.C.

JULIO 2 DE 1992

El doctor Jaime Serra Puche viaja a la ciudad de Washington, a sostener una reunión de trabajo con el jefe de la Negociación del TLC, el coordinador general de la oficina de negociación del TLC y los miembros del equipo mexicano de negociación.

JULIO 7 DE 1992

El jefe de la negociación del TLC, Herminio Blanco, se reúne en Washington, D.C., con sus contrapartes de Estados Unidos y Canadá, señores Julius Katz y John Weekes, respectivamente, para revisar el estatus que guardan todos los grupos de trabajo.

JULIO 17 DE 1992

El Secretario de Comercio y Fomento Industrial, viaja a la ciudad de Nueva York a una reunión informal con el ministro canadiense de Comercio Internacional, señor Michael Willson, revisan el estatus de las negociaciones del TLC y anuncian la Sexta Reunión Ministerial.

AGOSTO 12 DE 1992

Concluyen las negociaciones sobre el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, después de una serie de cesiones celebradas en Washington, D.C., entre el Secretario de Comercio y Fomento Industrial, doctor Jaime Serra Puche; el ministro de Industria, Ciencia y Tecnología y Comercio Internacional de Canadá, Michael Willson; y la representante de Estados Unidos Carla Hills. En ese momento se encomienda a funcionarios de los tres gobiernos la confección del Texto Final del Acuerdo, el cual deberá concluirse en breve tiempo.



## DICIEMBRE 17 DE 1992

Es signado el Texto del TLC, por los Presidentes de México, Estados Unidos, y el Primer Ministro de Canadá, cada uno de ellos en su respectivo país. En la ceremonia presidida por el presidente de México, Carlos Salinas de Gortari, expresó: "Mañana enviaré al Senado de la República para su consideración y, en su caso aprobación..." "...El TLC respeta intereses fundamentales de cada una de las naciones. Para México era vital que se apegará a nuestra Constitución... Sirve a los intereses nacionales y nos ofrece... desarrollo, crecer y crear empleo..."<sup>(9)</sup>

### B. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

A lo largo de la historia del hombre se han venido creando mecanismos que buscan que el trabajador preste mejor su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente; las corporaciones romanas, los gremios y el aprendizaje son ejemplos de nuestra afirmación.<sup>(10)</sup>

Con la Revolución Industrial o Maquinista del siglo XVIII, se transformó el trabajo de los oficios tradicionales, al trabajo industrial. El trabajo *qualified*, evolucionó al trabajo *skilled* o trabajo industrial, según el economista Adam Smith, este trabajo se aprende más aprisa (*a few weeks..., a few days...*), es un trabajo especializado que disminuye el período de aprendizaje y desaparece el monopolio de los oficios.

<sup>(9)</sup> Vid. SALINAS DE GORTARI, Carlos, "Firma del Tratado Trilateral de Libre Comercio" (texto de su intervención), El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 2, enero 15 de 1993, p.6.

<sup>(10)</sup> Vid. DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo, segunda ed., Ed. Porrúa, México 1988, p.277.

En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, del 27 de agosto de 1789, se estableció, en su artículo 1º "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros". Y en su artículo 22 "Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a ... obtener ... la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al desarrollo de su personalidad". Esta ética, que atribuye a todo trabajador, en su calidad de hombre, el derecho a realizarse como persona humana, puede concretarse en fórmulas doctrinales distintas. Se ha expresado en textos muy diversos: Encíclicas Papales, Constituciones Nacionales, programas de movimientos sindicales, declaraciones de dirigentes de empresas o informes de comisiones instituidas por la más alta autoridad de los países para fomentar la participación. (11)

## 1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El Congreso del Constituyente de 1917 no hizo referencia a la capacitación y al adiestramiento, sólo mencionó en la fracción XII del artículo 123, la obligación de los patrones de establecer escuelas para la comunidad.

La conquista de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, se obtuvo en las discusiones de 1968 entre la comisión redactora del proyecto de la nueva Ley del Trabajo, y los representantes del capital.

---

(11) Vid. SELLER, Francois, Economía del Trabajo, Ed. Ariel, Barcelona España 1964, p.117.

Culminó con la iniciativa enviada por el Presidente de la República al Congreso de la Unión, quien la aprobó en 1969 como la nueva Ley Federal del Trabajo.<sup>(12)</sup>

## 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

En 1977 el Poder Ejecutivo propuso al poder revisor de la Constitución; la constitucionalización del derecho de capacitación y adiestramiento en la nueva fracción XIII del artículo 123 constitucional que expresa: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación".

Durante las 60ª Reunión de la Conferencia General de la OIT, celebrada en Ginebra Suiza, se adoptó el 23 de junio de 1975, el convenio 142, sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.

(12) Vid. OIT, Participación de los Trabajadores en las Decisiones de la Empresa, Publicaciones de la OIT, Ginebra Suiza 1981, p. 10.

--

De acuerdo con el artículo cuarto de dicho Convenio, los países se comprometen a adoptar y a llevar a la práctica, gradualmente, sistemas de formación profesional de jóvenes y adultos en todos los sectores y actividades económicas.

También se adoptó la recomendación 150 sobre el desarrollo de los recursos humanos, en la que se delinearón los aspectos fundamentales para llevar a cabo la formación profesional de los trabajadores.<sup>(13)</sup>

México ratificó en 1978 el convenio 142 de la OIT, sobre desarrollo de recursos humanos, en la que se delinearón los aspectos fundamentales para llevar a cabo la formación profesional de los trabajadores.

### 3. ARTICULOS 153-A AL 153-X (LFT)

En ese mismo año se adicionaron a la Ley diversas normas, especialmente el capítulo III bis del título cuarto, artículo 153-A a 153-X.

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

---

(13) DAVALOS MORALES, Op. Cit., p. 278.

De este modo quedó consignado en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, fracción XIII, y en la Ley Federal del trabajo (LFT), artículos 153-A a 153-X, el derecho a la CAPACITACION y ADIESTRAMIENTO para los trabajadores y la obligación correlativa de los patrones a otorgarla.

### CAPITULO III

#### NECESIDAD DE UNA EFECTIVA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

##### MEXICO Y EL TLC

Los países industrializados (llamados del primer mundo), han alcanzado y mantienen, un enorme poder económico, en zonas o regiones exclusivas, *verbigracia*, los llamados tigres de Oriente y la Comunidad Económica Europea. Este fenómeno de globalización económica, también atrae, a los países en vías de desarrollo, que pretenden participar de ese mercado mundial.

El gobierno mexicano ha postulado la tesis, de que el progreso económico del país depende, entre otras cosas, de la apertura de la nación a la economía internacional.

En este contexto el Tratado Trilateral de Libre Comercio, representa para los países desarrollados (Estados Unidos y Canadá), consolidar y profundizar la explotación de los recursos naturales (minerales y energéticos principalmente); obtener artículos de maquila que llevan incorporada mano de obra mexicana pagada miserablemente. Todo esto, para hacer frente a los grandes bloques económicos que representan los orientales y europeos.

Para México, el TLC tiene como propósito, según el secretario de Comercio y Fomento Industrial, doctor, Jaime Serra Puche, "Incrementar la competitividad de la economía mexicana. Otorgarle, desde cada una de las diferentes mesas de negociación, las condiciones que en la actualidad definen la capacidad de competencia...

La competencia implica igualdad de condiciones, entre los participantes, y México consiente de las asimetrías ha decidido implantar el concepto de productividad asociado a la economía nacional.

La productividad, ya lo habíamos dicho, alude a la acción de todos los sectores en una nación: gobiernos, empleadores (empresarios) y trabajadores.

#### A. GOBIERNO

Al gobierno mexicano, le corresponde crear condiciones favorables en sus programas de desarrollo económico; adoptar medidas para mantener el nivel del empleo y tratar de crear empleos para desempleados, así como para los que pudieran quedar sin empleo.\*

El marco jurídico laboral mexicano, empezando con la Constitución y siguiendo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), establece múltiples derechos y ventajas para los trabajadores mexicanos.

---

\* Los artículos 25 y 26 de la Constitución, facultan al Ejecutivo Federal, para que establezca un Plan Económico Nacional. El presidente Carlos Salinas de Gortari, cumpliendo con la obligación constitucional y con la Ley de Planeación, elaboró el Plan Nacional de Desarrollo (PLANADE 1989-1994); que en el punto 6.1., *ad litteram* establece: "...la creación de empleos y el aumento de los salarios reales se producirá sobre la base de estabilidad económica, de una creciente inversión ampliadora de la oferta de empleos, de los avances de la productividad; y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso del cambio económico..."

Estas ventajas, resultan en la práctica, ilusorias, pues el salario "remunerador" de la Ley se traduce en un salario mínimo que resulta paupérrimo; en el derecho a la asociación sindical, vemos que se encuentra en manos gubernamentales el otorgar los registros correspondientes; existe, también, el derecho a la permanencia del empleo, y es aquí donde existe bipolaridad en el problema y su solución. Corresponde tanto al gobierno, como a los trabajadores solucionarlo.

Es por eso que somos partidarios de que en "México hace falta un programa a nivel nacional que permita una capacitación y adiestramiento para los trabajadores; así como que existen dos clases de personas sin empleo: los que lo buscan con ganas de no encontrarlo y los que no están capacitados."<sup>(1)</sup>

Vemos algunos datos ilustrativos del rendimiento laboral mexicano relacionado con la educación.

Estudios realizados hace diez años por el Banco de México, con una muestra de todas las empresas existentes en ese entonces, señaló que un 85% no empleaba personal técnico profesional. Las industrias más atrasadas, denotaron en la muestra de 18,000 establecimientos, que sólo 12,240 personas eran empleadas y 6,574 prácticos, hallándose una relación de seis profesionales por cada subprofesional  $1\frac{1}{2}$  prácticos por cada profesional.

---

(1) Vid. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Instantáneas Laborales (notas y comentarios sobre derecho del trabajo), segunda ed., Ed. Trillas, México 1988, pp. 37 y 78.



En opinión del doctor Davis, del *Educational Ward Affairs*, se observa una similitud entre estas cifras y las existentes en Estados Unidos, en 1920, concluyendo, que estamos medio siglo atrás con respecto a la situación en aquél país.<sup>(2)</sup>

En relación con lo anterior, los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), relativos al XI Censo de 1990, arrojaron aumentos en los niveles de actividad económica y ocupacional de la población del Distrito Federal.

Destacan entre las diversas ocupaciones, las de oficinistas, artesanos y obreros, comerciantes y empleados. Se observan, además, marcadas diferencias entre sexos: ya que los hombres tienen mayor participación en el grupo de artesanos y obreros, en tanto que las mujeres sobresalen en el grupo de oficinistas.

Los datos de 1990 indican que el 18.9% de la población ocupada recibe salarios inferiores al mínimo, mientras que el 40.5% recibe ingresos entre uno y dos veces ese salario. En el nivel medio se ubica el 10.1% de la población ocupada, con ingresos superiores a cinco veces el salario mínimo.<sup>(3)</sup>

En cuanto a los cambios tecnológicos de las empresas, una encuesta del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), mostró

---

(2) Vid. ARIAS GALICIA, Fernando, *Administración de Recursos Humanos*, cuarta ed., Ed. Trillas, México 1989, p. 311.

(3) INEGI, "Resultados Definitivos del XI Censo General de Población y Vivienda del Distrito Federal 1990". *El Mercado de Valores*, NAFIN, México D.F., No. 11, junio 1 de 1992, p.12.

que en 67% de las plantas industriales son artesanales; 25% mecanizadas, pero obsoletas; y sólo 8% puede considerarse moderna.<sup>(4)</sup>

Por otra parte una investigación del Instituto Nacional de Fomento Tecnológico, consignó sólo 0.3% de establecimientos industriales con tecnología dominante y 2.9% en vías de desarrollo.

Del sector manufacturero, sólo las transnacionales -unos seis mil establecimientos del total nacional de 137,206, en 1988-, están introduciendo innovaciones tecnológicas; el resto continúa retrasado.

Ante el acoso de la competitividad internacional, los sectores automotriz y maquilador han renovado sus plantas con tecnología moderna.

De acuerdo con los datos proporcionados, notamos, la necesidad de la intervención gubernamental en la educación del "capital humano", para hacerlo más productivo y apto para asimilar las tecnologías que traerá la integración comercial.

Con frecuencia, escuchamos, que las inversiones públicas en recursos humanos son altísimas, sin embargo, no existe certeza de que los programas públicos beneficien verdaderamente a quienes van destinados.

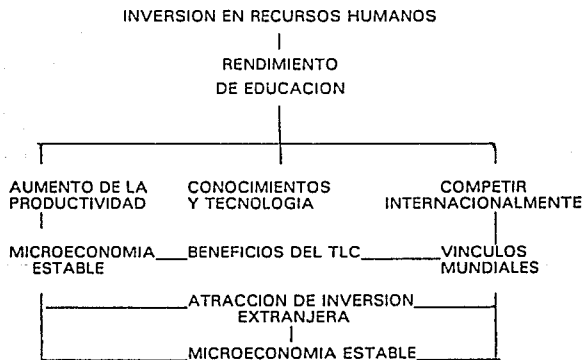
Este funesto sistema es causante de la pésima calidad, poca creatividad y productividad industrial, originando, incompetitividad nacional e internacional y dependencia extranjera.

---

<sup>(4)</sup> Vid. SOSA, Ivan, "La Reconvención del Proceso Productivo Deja de lado los Cambios Tecnológicos", El Financiero, México D.F., feb. 15 de 1992, secc. Laboral, p. 54.

Es por ello, que pugnamos por que nuestro gobierno, entre otras cosas, debe: invertir en recursos humanos (verificando las asignaciones), creándo un aparato educacional fuerte y eficaz que brinde conocimientos y tecnología; y crear un entorno favorable a las empresas, para que compitan nacionalmente y puedan enfrentar a la competencia internacional. Esto es fortalecer la política macroeconómica.

Podemos sintetizar nuestras reflexiones en el siguiente cuadro:



## B. EMPLEADORES (EMPRESARIOS)

La empresa que hoy conocemos, con problemas de facto entre capital y trabajo -ya lo habíamos establecido- nació a fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, como consecuencia de la Revolución Industrial. Los movimientos sindicales que aparecieron a partir de entonces, dieron pauta al nacimiento de la lucha de clases (trabajo *versus* capital), en un terreno profesional.

Los partidos socialistas aparecieron a finales del siglo XIX y XX, y la lucha profesional, pasó a ser política. No obstante, ese *animus belli*, es el origen de múltiples derechos laborales, tales como: el derecho de huelga, la seguridad social, la jornada de trabajo, etcétera; que marcaron el inicio del derecho del trabajo en diversos países (México como el primer país que incluyó en su Constitución el artículo 123 como garantía social).<sup>(5)</sup>

Es fácil identificar a la empresa como fuente u origen de la lucha de clases. Y a esa actitud beligerante, como una de las causas -si no la principal- que subsiste e impera en la empresa y no la dejan emerger y mucho menos competir nacional e internacionalmente.

Es, entonces, en la empresa donde debe modificarse la tradicional idiosincracia y prevalecer la filosofía de la convivencia.\*

(5) Vid. VALERO y VICENTE, Antonio, "La Reforma de la Empresa", El Financiero, México D.F., jun. 19 de 1992, p.35-A.

\* Resulta complicada nuestra recomendación, por el egoísmo ancestral de las partes, su concepción atávica de lucha; que sólo son resultado de ideales de orden político y no de orden social.

Es aquí, donde, salta la pregunta ¿Cómo cambiar la actitud antagónica del capital-trabajo?.

## 1. LA EMPRESA MEXICANA

Creemos que la Capacitación y el Adiestramiento, es una alternativa - más no la única-, que busca la interrelación de los factores capital- trabajo.

Retomemos el concepto de empresa "Unidad económica de producción y/o distribución de bienes o servicios..." (art. 16 LFT), en donde concurren, a nuestro juicio, los elementos financieros, físicos y humanos.

a) Elementos Financieros y Físicos- Toda empresa presupone necesariamente, un elemento económico, el capital financiero y físico.

Cuando decimos financiero aludimos al capital invertido que no es tangible (no lo vemos pero allí está), y cuando hablamos del capital físico nos referimos al dinero, títulos, bienes, etcétera (que podemos ver y tocar).

Es este elemento, el que directamente se aplica a los fines de la empresa: producción y/o distribución de servicios. Es el ánimo de lucro u obtención de utilidades.

b) Elementos Humanos- La empresa constituye para quienes laboran en ella, la base de su desarrollo, así como el lugar donde habrán de alcanzar su realización o frustración.

Es por ello, que un buen patrón que se preocupa por sus productos o servicios, con igual o mayor esmero debe preocuparse por el desarrollo y el bienestar integral de su personal.

Podemos esquematizar a la empresa y a sus elementos de la siguiente manera:

<i>ELEMENTOS DE LA EMPRESA</i>		
<i>FINANCIEROS</i>	+	<i>FISICOS</i>
	+	<i>HUMANOS</i>
<i>CAPITAL</i>		<i>ADMINISTRACION Y TRABAJO</i>
= <i>PRODUCCION Y/O DISTRIBUCION DE BIENES Y SERVICIOS</i>		

Notemos que los elementos se conjugan para un fin común (producción y/o distribución de bienes o servicios), y siguiendo con la hipótesis de eliminación de la lucha de clases, consideramos, que debe haber consenso al aplicar los conceptos de distribución y productividad, para lograr la armonía interclase.

## 2. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DEL ELEMENTO HUMANO

Tradicionalmente los economistas hablaban exclusivamente del capital financiero, hoy se habla de un capital humano, en el que la educación es una forma de inversión, es decir, que reeditaré en beneficio de la empresa, esto es, que los conocimientos, la salud, las experiencias, las habilidades, etcétera, del hombre, pueden ser incrementadas por la educación.

### a) Educación

Hasta ahora, hemos hablado de educación, sin establecer lo que entendemos como tal. La educación es la adquisición intelectual por parte del individuo, de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos que lo rodean. Sin embargo, es necesario distinguir este concepto (especie), del género cultura, donde encontramos el manejo de utensilios y herramientas, así como las características personales consideradas valiosas en la sociedad (hábitos, carácter, etcétera).

### b) Cultura

Utilizamos la palabra cultura en su acepción antropológica. Como todo aquello que el hombre crea o descubre, comprende entonces, los conocimientos y la tecnología así como el gusto artístico, el sentido humanístico, las costumbres y los hábitos.

Por otra parte, existen conocimientos o habilidades específicas a las que se les aplican otros términos tales como:

### c) Entrenamiento

Nombre genérico, que significa prepararse para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor.<sup>(7)</sup>

---

(7) ARIAS GALICIA, Op. Cit., pp. 318-319.

**d) Adiestramiento**

Es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz.

**e) Capacitación**

Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter científica, técnico y administrativo.<sup>(8)</sup>

Se dice que se capacita para preparar a un trabajador que ocupará un puesto de superior jerarquía, y se adiestra para que un trabajador se perfeccione en la labor que desempeña.<sup>(9)</sup>

**f) Desarrollo**

Comprende al hombre, en toda la formación de la personalidad, carácter, hábitos, voluntad, inteligencia, sensibilidad, etcétera. Este proceso puede entenderse, también, como la maduración integral del ser humano.

Consideramos, que se debe olvidar y dejar atrás la idea del empresario especulador, acaparador y explotador de sus trabajadores.

En nuestros días, debe ser productivo, participativo y servidor, ya que en la empresa, le corresponde, crear un ambiente favorable para poder ejecutar programas de productividad y obtener la participación de los trabajadores.

---

<sup>(8)</sup> *Idem.*

<sup>(9)</sup> CAVAZOS FLORES, Op. Cit., p. 39.



### C. TRABAJADORES

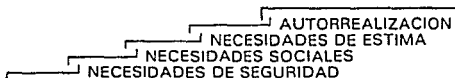
El "capital humano" en la empresa, lo constituye la mano de obra o trabajadores. Estos hombres también forman parte de la sociedad, a ellos también se les sirve y se les procura satisfacer de bienes y servicios. De esta reflexión nace la interrogante ¿Qué esperan y deben recibir, de la empresa, los trabajadores, técnicos y dirigentes?.

Creemos que deben recibir bienestar y desarrollo personal. Entendamos por bienestar el aceptar su dignidad como personas y darles el trato, al que su dignidad los hace acreedores; y desarrollo personal, a las oportunidades de ascenso, perfección y reconocimiento de su labor dentro de la empresa.

Conforme a nuestro juicio, el desarrollo personal o autorrealización del trabajador, sólo se obtendrá mediante una capacitación plena, que lo libere de inseguridades, temores y frustración.

### TEORIA DE ABRAHAM MASLOW

Como seres humanos, nuestro desenvolvimiento social obedece a estímulos o motivación por algo, ese algo, siempre estará íntimamente relacionado con nuestras necesidades. Las necesidades del hombre, fueron jerarquizadas por el psicólogo Abraham Maslow (1908-1970), de la siguiente manera:



## NECESIDADES FISIOLÓGICAS

### a) Necesidades Fisiológicas<sup>(10)</sup>

Abarcan el alimento, sueño, abrigo, vestido, sexo, etcétera.

La satisfacción de estas necesidades, implican la vida misma, mientras alguna de ellas no esté satisfecha, la falta de balance regirá la conducta del individuo, en cambio, una vez satisfechas, otros niveles de necesidades se volverán más importantes.

### b) Necesidades de Seguridad

También son de autoconservación, pero en otro nivel. Se dividen a su vez en dos tipos: física y emocional o psicológica. Físicas: miedo al peligro en su persona, accidentes, enfermedades, muerte; Psicológicas: temor de perder el empleo, de que se incendie nuestra casa, no poder desempeñar bien nuestra labor, etcétera. Es por ello, que un empleado no puede concentrarse, en su trabajo, si tiene temor al no saber utilizar la maquinaria adecuadamente o si existe el temor de los despidos masivos y cotidianos en la empresa.

### c) Necesidades Sociales o de Afiliación

Toda persona normal es un ser social y desea pertenecer y ser aceptado por diversos grupos. Estas necesidades varían de un individuo a otro. El compartir con otros seres ideas religiosas, políticas, aficiones, deportes, e incluso las desgracias, puede ser muy fuerte en un individuo. Los sindicatos forman parte de las necesidades de la clase trabajadora, además de ser "protector" de los derechos laborales.

---

(10) Abraham Maslow Citado por MARTIN DEL CAMPO, Rafael, Valuación y Compensación Objetivas de Sueldos, Ed. Trillas, México 1982, pp. 126-128.

#### d) Necesidades de Estima o Reconocimiento

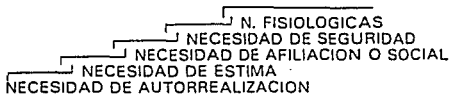
Pertenecer a un grupo no es suficiente, es necesario que haya dentro de él oportunidad de cosechar reconocimientos y afecto.

La satisfacción origina confianza en el individuo, prestigio, poder y control. La desaprobación, el regaño o el castigo no es lo peor que puede sucederle a un individuo, sino la indiferencia de su grupo, el no ser tomado en cuenta. Las recompensas que la empresa otorga a sus trabajadores, cuando son económicas, resultan estimulantes, pero, también lo son las palabras de reconocimiento o aliento, en el desempeño de su labor, así como los certificados, diplomas y títulos otorgados en los programas de capacitación y adiestramiento. Tengamos en cuenta que muchos de los problemas sociales tienen sus antecedentes en la frustración de las necesidades de estima y reconocimiento.

#### e) Necesidades de Crecimiento o Autorrealización

Es el poder desarrollar el potencial de uno mismo, cualquiera que éste sea: un artista que desarrolla su arte, un deportista que gana trofeos, un maestro que enseña, un literato que escribe, etcétera.

Estas necesidades se manifiestan cuando las anteriores que integran la escalera han sido cubiertas satisfactoriamente. Sin embargo, el hombre no es tan simple, ya que las necesidades pueden concurrir e incluso invertirse.



Esto explica hechos heroicos y luchas idealistas, *verbigracia*, Mahatma Gandhi, en donde el líder hindú, no solo ignoró sus necesidades primarias, sino que atentó en contra de ellas con sus ayunos de agua y comida.

En la práctica, la mayoría de las personas solo satisfacen algunas de estas necesidades y únicamente en parte, quedando sin satisfacer otras en absoluto.

En los países en vías de desarrollo -el caso de México- es más apremiante el satisfacer las necesidades de orden jerárquico inferior que las superiores. Ejemplifiquemos nuestra afirmación con dos datos sobre alimentación y vivienda:

En palabras de Abraham Maslow, un hombre con hambre extrema, considera un paraíso al lugar donde haya comida. El solo pensar en garantizar su alimento de por vida, lo hace feliz. La libertad, amor, comunidad, respeto, filosofía; son para él secundarios y bagatela inútil, que no llena su estómago.<sup>(11)</sup>

De acuerdo con informes de Naciones Unidas, en los países subdesarrollados se da una producción de nueve a once casas por millar de habitantes, debido a que la inversión en vivienda ocupa un lugar secundario en los planes de desarrollo nacional. <sup>(12)</sup>

---

(11) Citado por DAVIDOF, Linda L., *Introducción a la Psicología* (traducc. Pedro Rivera Martínez), segunda ed., Ed. MC-Graw Hill, México 1985, p. 386.

(12) ONU, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 1962c, p. 14.

No así, en los países industrializados -Estados Unidos y Canadá-, en donde las necesidades fisiológicas y de seguridad están satisfechas, y la gente tiende a buscar la satisfacción de las necesidades de jerarquía superior.\*

El análisis de la teoría de Abraham Maslow, nos resulta provechoso, a fin de comprender, el por qué, de algunos problemas que enfrentan las empresas como:

- Alta rotación de personal, en general o en determinados puestos o niveles;
- Retraso en la entrada de los trabajadores;
- Ausentismo;
- Cantidades de quejas;
- Sectores conflictivos y
- Bajo rendimiento laboral en determinados sectores, entre otros.<sup>(13)</sup>

No existe duda, de que los intereses de Abraham Maslow, se encontraban en la parte superior de las necesidades. Su sentido humanista miró hacia arriba y adelante, a las potencialidades humanas.

---

\* El lector se preguntará ¿por qué en los países desarrollados predominan los problemas de desamparo, alcoholismo, drogadicción, pandillerismo, delincuencia, etcétera?. De acuerdo con la teoría de Abraham Maslow, sólo el 1% de cualquier población alcanza la autorrealización; debido principalmente al derrumbe de los lazos tradicionales familiares, desaparición de las interacciones sociales de persona a persona en las grandes urbes; y éstas constituyen un obstáculo para la satisfacción de las necesidades de amor. Y ese es el origen de los males sociales de los países que le impiden continuar el ascenso a las necesidades de jerarquía superior. Este problema no es privativo de los países desarrollados, si no de cualquier sociedad en cualquier país.

(13) Vid. GUERRERO LOPEZ, Euquerio, Manual de Relaciones Laborales, tercera ed., Ed. Porrúa, México 1980, p. 37.

El psicólogo Abraham Maslow veía nuestra libertad como una bendición que nos permitía autorrealizarnos.<sup>(14)</sup>

Concluimos el capítulo, haciendo hincapié, en la necesidad de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, en las empresas mexicanas. Ya se observó, que el dinero no es lo único que mueve (motiva) al trabajador, para el desempeño de su labor. Los trabajadores tienen más deseos de capacitarse y crecer como personas de lo que los patrones suponen.

---

(14) Vid. MARX MELVIN H. y HILLIX WILLIAM A., Sistemas y Teorías Psicológicas Contemporáneas, tercera ed., Ed. Paidós, México 1985, p. 446.

## CAPITULO IV

### SOLUCIONES Y RECOMENDACIONES

En el capítulo anterior, analizamos los elementos que concurren en la productividad y concluimos que el problema fundamental, del desarrollo, se encuentra en la Capacitación y Adiestramiento del elemento humano dentro de las empresas.

El gobierno tiene la obligación Constitucional de vigilar e instrumentar un aparato educativo para que se otorgue la Capacitación y Adiestramiento a nivel nacional.

Partiendo de las bases Constitucionales (artículo 123 Apartado A fracción XIII), la Ley Federal del Trabajo (LFT) debe adecuarse al cambio internacional -claro, siempre *pro operaris*-.

En el marco educacional, debe también, crear y mejorar su aparato educativo, pues el nivel tecnológico de mecanización y especialización, disminuyen el número de trabajadores. Sin embargo, estos trabajadores necesitarán un nivel más alto de Capacitación y Adiestramiento, a fin de producir, operar, mantener la maquinaria y organizar el proceso productivo.

De nuestro razonamiento surgen las preguntas:

¿Cuál es el papel del gobierno para proporcionar Capacitación y Adiestramiento? ¿Qué obligaciones tienen los trabajadores cuando se les proporciona Capacitación y Adiestramiento?; ¿Cómo deben cumplir los

empleadores con la obligación de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores?

El presente capítulo sólo propone algunas soluciones y sugerencias para responder a las primeras preguntas. La tercera por su amplitud e importancia, decidimos dedicarle el capítulo V.

#### A. PAPEL DEL GOBIERNO

La Constitución Mexicana, artículo 123, fracción XXXI, establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a "...las obligaciones de los patrones en materia de Capacitación y Adiestramiento de sus trabajadores... para lo cual las Autoridades Federales contarán con el auxilio de las Estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local..."

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3o establece "...Asimismo, es de interés social promover y vigilar la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores"

A raíz de las pláticas negociadoras del TLC nuestro país comenzó a reestructurarse económicamente, y la materia laboral no ha sido excepción viéndose afectada de la siguiente manera:

1. Legislación Laboral
2. Estímulo y apoyo a los trabajadores
3. Estímulo y apoyo a las empresas
- 4 Conciliación de los intereses capital-trabajo a través de pactos



## 1. LEGISLACION LABORAL

El TLC comenzó a negociarse sobre la base de que se respetaría nuestra Constitución. La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, por consiguiente no debe ser modificada. No obstante, en virtud del TIC se pretenden crear acuerdos paralelos, relativos al trabajo y a la ecología.\*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), representada por el secretario Arsenio Farrell Cubillas, y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, representado, por la secretaria Lynn Martin, signaron el 3 de mayo de 1991 un convenio de entendimiento en materia laboral, para intercambio de información.<sup>(1)</sup>

Las áreas de información incluirán:

- Seguridad e higiene
- Condiciones, normas de trabajo y su aplicación
- Solución a conflictos laborales
- Convenios colectivos para mejorar condiciones de trabajo
- Seguridad social
- Créditos para artículos de consumo duradero y vivienda
- Estadísticas laborales y
- Calidad y productividad

---

\* El 17 de marzo de 1993, comenzaron las negociaciones para los acuerdos paralelos al TLC, con la reunión informal de los jefes de la negociación de cada uno de los países participantes, en Virginia, E.U.

(1) Vid. BREÑA GARDUÑO, Francisco, "Cooperación México, E.U. y Canadá", en Revista Laboral, México D.F., Ed. Contables y Administrativas, No. 2, Nov. de 1992, p. 6.

Estas medidas de cooperación se llevarán a cabo bajo los principios de equidad, justicia y beneficio mutuo a través de:

- Estudio de ambos sistemas laborales;
- Intercambio de información y estadística;
- Organización de congresos y seminarios y
- Desarrollo de proyectos conjuntos.

Es importante señalar que no derivarán obligaciones de derecho internacional, y tampoco contiene medidas específicas, pues, éstas se irán dando conforme a las necesidades del intercambio.

Es por eso que el plan de acción se orientó a uniformar los métodos estadísticos sobre empleo, salarios, contratación colectiva, accidentes y enfermedades de trabajo, indicadores de productividad y la participación de menores en la actividad económica.<sup>(2)</sup>

Por otra parte, el 4 de mayo de 1992, el secretario de la STyPS, Arsenio Farell Cubillas, signó con el ministro del Trabajo de Canadá, Marcel Danis, un Memorandum de Entendimiento en Materia Laboral, a efecto de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de sus respectivos países. Dicho Memorandum tiene como propósito, el permitir que el gobierno, los empresarios y los trabajadores de ambos países realicen actividades de cooperación en asuntos de seguridad e higiene, normas de empleo, relaciones industriales y condiciones de trabajo.<sup>(3)</sup>

<sup>(2)</sup> Idem.

<sup>(3)</sup> Vid. HERNANDEZ, Jaime. "Firma Canadá con México un Memorandum Sobre el Tema Laboral", El Financiero, México D.F., mayo 4 de 1992, secc. Libre Comercio, p. 24.

El Memorandum estará vigente durante los tres próximos años y podrá ser reformado mediante el acuerdo escrito de las partes, y cualquiera de ellas podrá darlo por terminado después de haberlo notificado por escrito a la otra parte con 120 días de anticipación.<sup>(4)</sup>

Por lo antes expuesto, y en espera de los convenios paralelos al TLC, nos aventuramos a pronosticar la modificación de la Ley Laboral, incluso, la creación de una nueva Ley, que contemple a los trabajadores en relación con la productividad, poniendo énfasis en la capacitación (educación) y adiestramiento (habilidades), para el buen desempeño del trabajo; que busque hacer más ágil y eficiente la conciliación y solución de conflictos entre el trabajo y capital, entre otras cosas.

## 2. ESTIMULO Y APOYO A LOS TRABAJADORES

Hemos establecido, la prioridad de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores en sus lugares de trabajo, ya que, consideramos, es fundamental para el desarrollo y sostenimiento de las empresas en un mercado abierto y ante la feroz competencia generada por el TLC. Es por ello que el Estado ha creado una estructura educacional para los trabajadores.

---

(4) Idem.

**INSTITUCIONES PRIVADAS Y PUBLICAS DONDE SE OTORGA  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.<sup>(5)</sup>**

**a) Secretaría de Educación Pública (SEP)**

Tenía establecidos, en 1990, 10 Institutos Regionales, 103 Escuelas Técnicas, Industriales y Comerciales, y 32 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial. Los Institutos Regionales se planearon según las necesidades del país, enfocando sus enseñanzas a los siguientes niveles:

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| -Ciclo Profesional                | Ingeniería con opción en<br>mecánica, química y electricidad.                                       |
| -Preparatoria Técnica             | Ingeniería y ciencias<br>fisicomatemáticas.   |
| -Técnico Industrial               | Electrónica industrial,<br>electricidad, máquinas de<br>combustión interna, mecánica.               |
| -Auxiliar Técnico                 | Máquinas herramientas,<br>electricidad, combustión interna.   |
| -Secundaria Técnica               | Ajuste de banco y máquinas<br>herramientas, dibujo industrial,<br>electricidad, radio y televisión. |
| -Preparación Técnica<br>Elemental | Ajuste de banco y máquinas,<br>herramientas, electricidad,  |

<sup>(5)</sup> ARIAS GALICIA, Op. Cit., pp. 316-318

automotriz.

### Escuelas Técnicas Industriales y Comerciales

Preparación técnica elemental, carreras cortas y secundarias técnicas para técnicos especializados, subprofesionales y preparatoria técnica (vocacionales). En las Secundarias y Preparatorias Técnicas, se imparten, entre otras materias:

- Ajuste de banco y Máquinas herramientas
- Electricidad
- Dibujo Industrial
- Carpintería
- Máquina de Combustión interna
- Moldeo y fundición
- Soldadura y forja
- Radio y Televisión
- Artes gráficas

### Centros de Capacitamiento para el Trabajo Industrial

Para 1990, existían 8 planteles en el Distrito Federal, y 24 en diversas ciudades, con especialidades de:

- Ajuste de banco y máquinas herramientas
- Automotriz
- Soldadura
- Dibujo industrial
- Tejido mecánico de punto
- Electricidad
- Corte y confección

- Radio y Televisión
- Instalaciones eléctricas industriales
- Mantenimiento eléctrico industrial
- Reparación de aparatos domésticos
- Embobinado de motores
- Albañilería y concreto
- Instalaciones sanitarias de gas
- Herrería de la construcción
- Carpintería de la construcción
- Instalaciones eléctricas domiciliarias
- Pintura, decoración y acabados
- Transmisiones automáticas y frenos de potencia
- Chasis de alineación
- Motores de gasolina
- Motores diesel
- Electricidad automotriz
- Moldeo de metales ferrosos y no ferrosos
- Moldeaje en madera y metal

**b) Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**

Con el propósito de incorporar a la industria, el mayor número de personal capacitado a corto plazo, establece los Centros de Adiestramiento Técnico y Capacitación para el trabajo, que dependen de la Jefatura de Servicios y Prestaciones Sociales de dicho organismo, impartiendo a los alumnos prácticas y conocimientos de las siguientes especialidades:

- Torno- cepillo- fresadora
- Carpintería

- Instalaciones sanitarias y de gas
- Diseño de herramientas
- Dibujo mecánico- arquitectónico
- Acabados industriales
- Instrumentación industrial
- Tapicería
- Soldaduras
- Moldes y troqueles
- Metal laminado

**c) Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (ARMO)**

Prepara instructores que ya poseen un oficio o carrera técnica, proporcionándoles elementos teóricos y prácticos para que puedan desarrollar al personal dentro de las empresas. Ofrece cursos de perfeccionamiento en oficios y sus clases generalmente son gratuitas, o se proporcionan a costos muy bajos para los participantes.

**d) Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)**

La máxima casa de estudios del país ofrece más de 50 carreras profesionales que van desde ingeniería, medicina, administración y derecho, hasta licenciaturas en dibujo publicitario y diseño industrial; además de sus Divisiones de Estudios Superiores ofrece especializaciones, maestrías y doctorados con el fin de preparar profesores e investigadores en todas las ramas del saber humano. El lector se preguntará ¿por qué incluir grados universitarios en el rubro de trabajadores?

Para explicarlo, basta recordar que el término trabajador es genérico e incluye a las especies: obrero, empleado, artesano, agente de

comercio, empleado de confianza, alto empleado de la empresa, profesionistas en ciertos casos, etcétera.<sup>(6)</sup> Y en este contexto, el intercambio comercial demanda tanto de universitarios como de personal en general altamente calificado.

#### c) Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS)

Para abril de 1992, la STyPS, emitió un comunicado, donde puntualizó la existencia de tres mil Centros de Capacitación con alta concentración de matrícula en carreras cortas, comerciales y administrativas 60%, en servicios de belleza 14%, en especialidades técnico-industriales 12%, Idiomas 5% y computación 3%.

La federación dispone, a través de distintos sistemas, de 400 planteles con 185 mil estudiantes, los cuales se concentran en Adiestramiento para la confección de ropa, mecánica automotriz, servicios secretariales, electricidad, belleza, máquina y herramientas, electrónica y dibujo. Los Centros de Capacitación operados por los gobiernos de los Estados ascienden a 200 y en su mayoría ofrecen capacitación en materias comerciales y administrativas, con una especial tendencia hacia las áreas técnico industriales. La STyPS, dijo, también, que otros dos mil cuatrocientos establecimientos particulares y autónomos ofrecen servicios de Capacitación en el país.<sup>(7)</sup>

---

(6) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Apuntes, Cd. Universitaria, jul. 23 de 1990.

(7) STyPS, "Deficiencias en el Adiestramiento Para Elevar la Productividad", El Financiero, México D.F., abril 27 de 1992, secc. Laboral, p. 49.



Entre el conjunto de alternativas, figuran por su presencia en todo el territorio nacional, las del sistema de educación Tecnológica de la SEP, y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

A modo de educación terminal a nivel bachillerato, existen los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECT), los Centros de Estudios Tecnológicos Industriales y de Servicios (CETIS), los Centros de Bachillerato Tecnológico, Industrial y de Servicios (CBTIS). Estas instituciones imparten 154 carreras profesionales de nivel medio en materias agropecuarias, ciencias de la salud, ciencias sociales, administrativas, ingeniería y tecnología.<sup>(8)</sup>

No obstante, la amplitud de la oferta de centros que proporcionan servicios de Capacitación, creemos, que deben de crearse nuevos centros, debe mejorarse la Capacitación acorde a las tendencias de ocupación actual, debe ser eficiente y sobre todo, debe promover información y orientación sobre los centros existentes, para que las empresas que requieran de los servicios tengan las mejores alternativas para su personal. Aquí volvemos a hacer hincapié en la necesidad de que los programas sobre Capacitación y Adiestramiento creados por el Estado, verdaderamente, lleguen a quienes lo requieren.

### 3. ESTIMULO Y APOYO A LAS EMPRESAS

Se dice que los empresarios tienen como obligaciones, entre otras, introducir nuevas tecnologías, dar capacitación y adiestramiento a

---

(8) *Idem.*

sus trabajadores, utilizar materias primas de calidad, hacer partícipes a los trabajadores en la conducción y utilidades de la empresa, establecer mecanismos para el cuidado del medio ambiente y asegurar la justa distribución de los frutos de la producción.

Agregamos, también, la obligación de superar sus debilidades para enfrentar a los competidores comerciales de América del Norte.

De tal manera, que el TLC, no representa ninguna ventaja si nuestras empresas no cuentan con apoyos gubernamentales para desarrollarse.

Un estudio realizado por el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado (CEESP)<sup>(9)</sup>, entre empresarios del Distrito Federal, Mérida, León y Ciudad Juárez, arrojó como resultados que el 34.3% de los industriales consultados desconocen a sus potenciales competidores de Estados Unidos y Canadá, mientras que el 37.7% ha realizado cambios tecnológicos, 26.8% ha introducido nuevas líneas de productos, 17.8% ha mejorado su calidad y 10.5% ha optado por nuevas alianzas, ya sea con socios nacionales o extranjeros.

Entre las debilidades para hacer frente al TLC, 25.5% de los encuestados opinaron que la principal es la falta de tecnología; 24.5% señaló que los precios no son competitivos; 17.4% indicó que un obstáculo

---

(9) Vid. LOPEZ ESPINOZA, Socorro, "De Nada Servirán los Beneficios del TLC si las Empresas no Reciben los Apoyos Para su Desarrollo", El Financiero, México D.F., Jun. 3 de 1992, secc. Comercio Exterior, p. 18.

es la falta de apoyo financiero y 10.1% considera como debilidad la escasez de la mano de obra calificada.

Así las cosas, el presidente de la Asociación Nacional de Industriales de la Transformación (ANIT)<sup>(10)</sup>, manifestó, que después de seis años de haberse dado la apertura comercial y a un año de iniciadas las negociaciones del TLC, la planta industrial mexicana, micro y pequeña, poco ha podido hacer para incorporar nuevas tecnologías, modernizar equipos, e incluso contar con mano de obra calificada.

El gobierno mexicano, ante los problemas de la empresa, a través de Nacional Financiera S.N.C., y otras instituciones de crédito, se ha encargado de proporcionar financiamiento y asesoría a las empresas que lo requieran.

Para 1988, entre sus Programas y Fondos de Fomento se crearon:<sup>(11)</sup>

- Programa de Apoyo a la Desconcentración Industrial, cuyos objetivos principales son:

a) Aliviar el congestionamiento y el nivel de contaminación de las tres áreas metropolitanas más importantes.

---

(10) Idem.

(11) Vid. NAFIN S.N.C., "Programas y Fondos de Fomento", Revista NAFIN PAJ, México D.F., sep-oct. 1988, pp. 2-35.

b) Facilitar que la micro, pequeña y mediana industria se relocalice en zonas prioritarias, más adecuadas para la actividad industrial, contribuyendo así a la correcta distribución geográfica de la industria.

- Instrumentos para Desconcentrar las Operaciones de Capital de Riesgo. Son los instrumentos con que cuentan los pequeño y medianos industriales para obtener apoyos vía capital de riesgo, son los Fideicomisos Estatales de Fomento Industrial, y las Sociedades de Inversión de Capitales. Proporciona asesoría para entender estos instrumentos y su mecánica operativa.

- Servicios de los Desarrollos Industriales. Cuantos parques industriales existen, localización y los servicios que ofrecen a la industria. los parques industriales representan una oferta de terrenos exclusivos, para uso industrial, en una superficie geográfica claramente delimitada y que cuenta con los servicios de urbanización e infraestructura, que procuran los elementos indispensables para la óptima operación de las empresas que en él se instalen.

- Fondo Nacional de Estudios y Prtoyectos. Para promover los proyectos de inversión en México.

- Desarrollo Tecnológico a Nivel Empresa. Para las empresas que requieran racionalizar su producción, modernizar su planta productiva y hacer inversiones que les permitan salir adelante en una época cada vez más competitiva y de mayor interdependencia económica entre países.

Además de los Programas y Fondos mencionados, para aumentar la eficiencia de la empresa, otorga Capacitación y asistencia técnica, formas de medición de la productividad, entre otros.

Para modernizar a la empresa, informa sobre:

- Innovaciones
- Inventos y descubrimientos
- Estadísticas internacionales
- Tips tecnológicos. (12)

En países como Canadá y Estados Unidos, se han desarrollado Programas de Desarrollo Empresarial (PDE), de cobertura nacional, orientados a generar "productores de empleos". Estos Programas dan prioridad al establecimiento de pequeñas empresas y su manejo. Lo esencial es el capacitar a la gente para que pueda iniciar un negocio y asegurar que se sostenga. (13)

Pese a los estímulos creados a favor de la empresa, todavía existen impedimentos prácticos, como el elevado costo y trámite de los créditos, las políticas fiscales contra las industrias aunado al desplazamiento en el mercado interno de los productos mexicanos por parte de los extranjeros.

Es por ello que proponemos, además de los incentivos, generar y dar a conocer las vías de acceso adecuadas para que los empresarios lleven

---

(12) Idem.

(13) Vid. NAFIN, UNAM, et. al., "Seminario Internacional de Pequeña y Mediana Empresa y la Globalización de la Economía" (marz. 1-4 de 1993 fragmento), El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 6, marz. 12 de 1993, p. 23.

a cabo sus programas de inversión y producción que les permita competir nacional e internacionalmente.

#### 4. CONCILIACION DE LOS INTERESES CAPITAL-TRABAJO A TRAVÉS DE PACTOS

La Concertación Social, es un acuerdo Marco o general, en que intervienen los tres sectores más importantes de la producción: el obrero, el empresarial y el gubernamental.<sup>(14)</sup>

"La Concertación Social, se dice, tiene forma política, contenido económico y soporte ético". Sobre estas bases nació el Pacto Económico de Solidaridad, el 15 de diciembre de 1987, signado por representantes gubernamentales: Presidente de la República, Secretario de Programación y Presupuesto, Secretario de Trabajo y Previsión Social, Secretario de Hacienda y Crédito Público, y el Secretario de Comercio y Fomento Industrial. Por el Sector Obrero: el Presidente del Congreso del Trabajo. Por el Sector Campesino: el Secretario General de la Confederación Nacional Campesina, el Secretario General de la Central Campesina Independiente y el Presidente de la Confederación Nacional de la Pequeña Propiedad. Por el Sector Empresarial: el Presidente del Consejo Coordinador Empresarial.<sup>(15)</sup>

Siguiendo con esa tendencia, el actual gobierno, desde su planteamiento inicial (en 1989), enfatizó en "...propiciar la concertación de la política nacional en todos los aspectos, siempre bajo la rectoría del Estado..."<sup>(16)</sup>

(14) CAVAZOS FLORES. Op. Cit., pp 232-240.

(15) Idem.

(16) PLANADE (1989-1994), p. 40.

Desde entonces y hasta la fecha, se han venido llevando a cabo diversos acuerdos en diversas áreas de la economía nacional.

Para efectos de nuestro análisis, solo mencionaremos, al Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad (ANEPC), firmado el 25 de Mayo de 1992 en la residencia oficial de los Pinos, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Presidente del Congreso del trabajo, el Secretario de la CTM, el Presidente del Consejo Coordinador Empresarial y el Secretario General de la CNC. El presidente Carlos Salinas de Gortari, firmó como testigo de honor.

Entre otras cosas, el texto del acuerdo, destaca que:

"... los actores productivos y el gobierno se comprometen a impulsar, en el ámbito de sus responsabilidades, a través de sus respectivas organizaciones, las siguientes líneas de acción:

- Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales,
- Superación y desarrollo de la administración
- Énfasis en los recursos humanos:
  - Capacitación permanente
  - Condiciones del lugar de trabajo
  - Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores
  - Remuneración
- Fortalecimiento de las relaciones laborales
- Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo
- Entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad...<sup>(17)</sup>

(17) Vid. NAFIN, "Acuerdo Para la Elevación de la Productividad y la Calidad", El Mercado de Valores, México D.F., No. 11, jun. 1 de 1992, pp. 3-9.

Vale la pena señalar que el acuerdo no define medidas específicas ya que, según el texto, "estas habrán de ser adoptadas dentro del contexto de cada empresa y/o centro de trabajo", presupone entonces, concertaciones ulteriores.

Para verificar que las partes cumplan con los compromisos adquiridos, se convino en integrar una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las obligaciones contraídas.(ver texto del Acuerdo en sección de Apéndices)

Los primeros resultados del ANEPC, se dieron en la sesión de la Comisión de Promoción y Seguimiento del ANEPC, en donde con información derivada del Sistema Nacional de Cuentas Nacionales de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se determinó a las industrias textil, azucarera y del cuero como las primeras en ser analizadas para propiciar aumento de productividad. Una vez elaborado el diagnóstico, será fomentada la intervención de centros de capacitación, organismos de consultoría, asistencia técnica y acceso a recursos financieros disponibles.<sup>(18)</sup>

En la sesión, también, se definió el ámbito de competencia de la Comisión de Promoción Productiva, con el propósito de dar información sobre recursos e infraestructura disponible para brindar el servicio de asesoría.

---

(18) Vid. SOSA, Ivan, "Analiza la STyPS a las Industrias con Resago Productivo", El Financiero, México D.F., jun. 31 de 1992, secc. Economía, p. 24.



También se diseñó una campaña de difusión, para sensibilizar a la población sobre la necesidad de elevar la calidad y productividad.

No obstante, el Acuerdo, carece de un concepto de productividad (concepto que trasciende a la sola relación operativa entre productos e insumos), así como tampoco, existen mediciones de productividad.

Es por eso que pugnamos por crear, a través de los medios de comunicación (seminarios, reuniones, etcétera), formas para medir la productividad y las más recomendables, incluso experiencias en otros países.

Estados Unidos, nuestro socio comercial, tiene un Departamento de Estadísticas Laborales, que ha probado una metodología del insumo laboral; de igual manera, en Japón se tienen indicadores de productividad.

Nuestro país, consideramos, debe vincular el incremento salarial basándose en la productividad (considerando, claro, la más amplia acepción de este concepto y no limitarlo al aspecto de sólo producción). Así pues, el gobierno tiene a su cargo, según nuestro juicio, la creación y difusión de un sistema que norme la vinculación de la Productividad y la Calidad con el trabajo y el salario.

## B. OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES

El artículo 153-F de la LFT establece:

"La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

De acuerdo con el artículo anterior, la Capacitación y Adiestramiento, va dirigida a mejorar las aptitudes intelectuales de los trabajadores (desenvolvimiento del intelecto y preparación para la utilización de la técnica); y a las aptitudes físicas (desarrollo orgánico de las condiciones psicológicas y utilización científica de las energías del hombre). Pero el hombre, también, posee aptitudes éticas (sentido de la moral), y aptitudes estéticas (sentido de lo bello).

Por lo tanto la Capacitación y Adiestramiento es educación y como tal tiende a colaborar en el desarrollo integral y armónico de las aptitudes intelectuales, físicas, éticas y estéticas del trabajador. Al mismo tiempo que eleva el nivel de vida de los trabajadores e incrementa la productividad.<sup>(19)</sup>

## 1. TRABAJADORES CON DERECHO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Tienen derecho a recibir Capacitación y Adiestramiento, los trabajadores que prestan sus servicios a un patrón-empresario (art. 153-A); todo trabajador de planta o eventual, que ocupe del puesto más bajo hasta el de más alto nivel, que desempeñe las labores más sencillas a las

---

(19) Vid. MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1983, T.II., pp. 224-225.

más complejas (art.153-Q fracc.II), siempre que presten sus servicios en una empresa.

Tienen derecho, entonces, los trabajadores que ya vienen prestando sus servicios en la empresa (arts. 153-E y 153-F), y los trabajadores de nuevo ingreso (art. 153-G).

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

Puede, también, convenirse a favor de los trabajadores que aspiren ingresar a la empresa art. 153-M 2o párr.: "...Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión".

La Capacitación y Adiestramiento, como derecho de los trabajadores, se encuentra a la libre voluntad de los mismos, decidir si aceptan o no ser capacitados o adiestrados. El trabajador puede negarse, entonces, sin ninguna responsabilidad.

Al respecto, señala el maestro Nestor de Buen, que el trabajador debe ser considerado como hombre responsable y mayor de edad, y no sujeto endeble, incapaz que exige protección enfermedad y tutela permanente. En nuestro país, es necesario que se incremente la productividad y por ello se debe obligar a nuestros trabajadores a que se preparen para enfrentarlas exigencias que vivimos. (20)

---

(20) Vid. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1979, T. II., p. 270.

No solo debe ser una obligación para los trabajadores, el capacitarse y adiestrarse, sino, también, colaborar a la capacitación y adiestramiento de sus compañeros de trabajo (por supuesto, que con una gratificación por su labor), pues son los propios trabajadores quienes mejor conocen la maquinaria que se encuentra a su cargo, por estar en práctica constante durante sus jornadas. Por tal razón, son las personas más idóneas para ser instructores internos habilitados en capacitación y adiestramiento, para sus compañeros de trabajo. (21)

## 2. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El artículo 153-H, impone a los trabajadores las obligaciones siguientes:

- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que forman parte del proceso de Capacitación y Adiestramiento;
- Atender las indicaciones de las personas que impartan la Capacitación o Adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;
- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean sugeridos.

En este aspecto la LFT, tampoco señala sanciones por el incumplimiento de las obligaciones contraídas una vez comenzado los cursos

---

(21) MUÑOS RAMON, Op. Cit., pp. 237-238.

de Capacitación y Adiestramiento. Algunos autores señalan que el incumplimiento de las obligaciones, debía ser causal de despido, nosotros no somos tan extremistas, pero, pugnamos por que existan sanciones al respecto, aunque resulta triste implantar un sistema coercitivo mediante la Ley, para pretender solucionar un problema del patrón y trabajador. Que en muchos casos, aún no entienden que la Capacitación y el Adiestramiento mejora el nivel de preparación del trabajador, y como consecuencia su nivel de vida; y por otra parte, al mismo tiempo que es una inversión para la empresa, que reeditarán en su fortaleza, sobrevivencia, competitividad y consecuentemente en el desarrollo del país.

## CAPITULO V

### OBLIGACION DEL EMPRESARIO (PATRON)

Hemos venido mencionando, que los recursos humanos, en la empresa es lo más valioso, sin embargo, por las diferencias entre los individuos que lo integran y el desarrollo tecnológico que se está gestando, hacen imprescindible que las habilidades de los trabajadores deban actualizarse.

Por ello, juzgamos, se debe elaborar un sistema integral de investigación en la empresa a fin de conocer, cuáles son los puestos existentes, cuáles son las plazas, cuál es el nivel técnico de los trabajadores; para definir los requerimientos y necesidades de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de los trabajadores de confianza.

Con el fin de realizar, un desarrollo amplio del tema, hemos decidido crear éste capítulo, que abarca las obligaciones que tiene el patrón y cómo cumplir con ellos en lo relativo a Capacitación y Adiestramiento de sus trabajadores.

#### A. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, OBLIGACION CONSTITUCIONAL

Nuestra Constitución, en su artículo 123, apartado A, fracción XIII, establece que:

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

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, fracción VIII, establece:

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener... Fracción VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley"...

- Artículo 132 LFT

"Son obligaciones de los patrones... Fracción XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este Título"

- Artículo 153-M LFT

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

- Artículo 391 LFT

"El contrato colectivo contendrá... Fracción VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; Fracción VIII.- Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento"...

Deducimos de los artículos anteriores, que para cumplir con la obligación Constitucional, se requiere que en las constancias de las condiciones de trabajo y contratos colectivos de trabajo, se incluyan las cláusulas de la obligación patronal de otorgar capacitación y adiestramiento; y ésta, se debe proporcionar conforme a los planes y programas que de común acuerdo formulen el patrón y el sindicato o sus trabajadores.

## 1. PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO\*

### a) Criterios para su formulación<sup>(1)</sup>

#### Plan de Capacitación y Adiestramiento

Es el conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada.

#### Plan de Capacitación y Adiestramiento por Empresa

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

#### Plan Común de Capacitación y Adiestramiento

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

#### Curso

Es el conjunto de actividades didácticas que se desarrollan con base en un programa de capacitación y adiestramiento delimitado en tiempo y recursos determinados.

---

\* La doctrina recomienda a los trabajadores que exijan y celebren los convenios respectivos, pues, en tanto no estén elaborados los Planes y Programas, el patrón no puede impartir la capacitación y/o adiestramiento, y por consiguiente, no incurre en responsabilidad.

<sup>(1)</sup> STyPS Oficio No. 01005, D.O.F., agosto de 1984.



### Area Ocupacional

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

### Ocupación

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

### Puesto de Trabajo.

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

La presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo, es lo que se llama Programa. Puede ser general cuando abarca uno o más módulos y se pueden adherir otras empresas; y es específico cuando satisface las necesidades de la empresa que lo creó y se implanta con recursos propios y/o externos. Los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, algunas veces se apoyan en los eventos, que son las acciones eventuales de corta duración que complementan la preparación de los trabajadores.<sup>(2)</sup>

---

(2) Idem.

## 2. SUJETOS QUE DEBEN CELEBRAR LOS CONVENIOS

Si existe Sindicato, los sujetos celebrantes del convenio son el Sindicato y el empresario, de acuerdo con los artículos 153-A y 375 de la LFT.

### Artículo 356

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

### Artículo 375

"Los Sindicatos representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando, entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato."

Si no existe Sindicato, es el empresario con todos y cada uno de los trabajadores o con sus representantes que designen en asamblea de coalición (arts. 153-A y 355).

### Artículo 355

"La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"

Si existen dos o más Sindicatos, con contratos colectivos con un mismo empresario, se debe celebrar un convenio por cada Sindicato de las categorías profesionales, que cada uno de ellos representa (art. 153-D).

Se aplica, también, a varios establecimientos con contratos colectivos de trabajo distintos. Debiendo celebrar convenio por cada establecimiento. Tratándose de trabajadores de confianza, el empresario

debe celebrar convenio con cada uno de los trabajadores o con sus representantes. (3)

### 3. MATERIA DE LOS PLANES Y PROGRAMAS

De acuerdo con los Criterios para la formulación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, emitidos por la Dirección General de Capacitación y Productividad, establecen que:(4)

Se pueden incluir en los Planes, la alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, también, cursos y/o eventos que impartan las empresas de las que hayan adquirido u obtenido en arrendamiento bienes o servicios y cumpliendo con los requisitos de la Dirección.

Si la empresa tiene como objeto social la comercialización y el mantenimiento de bienes de determinada marca, o que se encuentren vinculados contractualmente a un nombre comercial, podrán incluir cursos y/o eventos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados.

Igualmente pueden contener cursos y/o eventos de trabajadores extranjeros, que contrate la empresa; así como de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas.

---

(3) MUÑOS RAMON, Roberto. Op. Cit., p. 227.

(4) STyPS Oficio No. 01005, D.O.F., agosto 10 de 1984.

## B CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La STyPS, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad, establece los siguientes criterios:<sup>(5)</sup>

### 1. CONSTITUCION DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integrarán preferentemente por el siguiente número de representantes:

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

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

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

El número, podrá aumentarse en forma proporcional, conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa. A las empresas con 20 o más trabajadores, se recomienda, integrar una sola Comisión, la cual puede contar con subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de la mano de obra que ocupe.

---

(5) Idem.

Se recomienda que los representantes que integren las Comisiones reúnan las siguientes características:

Por los Trabajadores:

- Ser trabajador de la empresa;
- Ser mayor de edad;
- Ser reconocido por su buena conducta;
- Saber leer y escribir;
- Ser designado por los trabajadores, conforme a las bases estatutarias del Sindicato. A falta de Sindicato ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Por el Patrón:

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

Trabajadores y patrones deberán elaborar las Bases Generales de Financiamiento de la Comisión, que debe contener por lo menos:

- Funciones que la LFT, establece para las Comisiones;
- Funciones específicas que deberán realizar;
- Organización interna de la Comisión;
- Duración en el cargo de los representantes;
- Perioricidad y condiciones de las reuniones;
- Normas de operación para los acuerdos de la Comisión; y
- Normas de operación para el registro y control de actividades.

Se recomienda que la Comisión lleve un seguimiento por escrito de sus actividades.

## 2. REGISTRO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Las empresas informarán de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, a la Dirección a su cargo directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, a efecto de que verifique la adecuada integración de las mismas y otorgue el registro correspondiente (las subcomisiones no requieren de registro).

Para la presentación del informe relativo a la integración de las Comisiones ante la Secretaría, se empleará la forma DC-1, impresa en hojas de 28 por 21.5 cms., que deberán entregar debidamente requisitada y por triplicado anexando las Bases Generales de Funcionamiento. Cuando existan cambios, las empresas deberán informar directamente a la Dirección, con el propósito de actualizar a las Comisiones. El informe sobre actualización deberá hacerse mediante la forma DC-1A, por triplicado, en hojas de 28 por 21.5 cms.

Para facilitar la presentación del informe sobre la constitución de la Comisión Mixta y a la presentación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento; las empresas que tengan hasta 19 trabajadores, podrán unificar y agilizar los trámites administrativos que se requieran, utilizando el formato único DC-U, impresa, en hoja de 28 por 21.5 cms. (formas y manera de llenarlas en sección de Apéndices)

**PROYECTO TIPO DE ACTA DE ELECCION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES<sup>(5)</sup>**

*En la ciudad de ..... Estado de ..... siendo las .... horas del día .... del mes .... de 19.... reunidos en Asamblea convocada por la mayoría de los trabajadores de la empresa ..... con domicilio en ..... conforme a la lista de trabajadores que como parte de la presente se ha establecido en ..... representantes por cada sector el número de miembros de la Comisión Mixta, con igual número de suplentes; la duración en el cargo de los representantes titulares y suplentes se ha fijado en .... años, contados a partir de la fecha en que se constituya la Comisión Mixta. Los requisitos mínimos que deberán cumplir los representantes de los trabajadores son: a) ser trabajador de la empresa; b) ser mayor de edad; c) saber leer y escribir; d) tener buena conducta; e) ser electos en asamblea de los trabajadores de la empresa; f) .....*

*El Presidente de Debates, solicita a la Asamblea, se propongan candidatos para el cargo de representantes de los trabajadores que formarán parte de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa.*

*Fueron propuestos como candidatos los CC.*

*..... quienes reúnen los requisitos antedichos. Enseguida se procede a votación y efectuando el cómputo, resultan electos como representantes propietarios los CC.*

*....., y como suplentes, en el siguiente orden a los CC.*

*Los representantes electos, protestan el cargo, dándose por terminada la Asamblea y levantándose la presente acta y firmando al calce los que en ella intervinieron para constancia.*

*Presidente de Debates*

*Secretario de Actas*

*Representantes Propietarios*

*Representantes Suplente*

**Lista de Trabajadores**

**NOMBRE**

**R.F.C.**

**FIRMA**

<sup>(5)</sup> Vid. J. KAYE, Dionisio, Estudio Práctico de las Relaciones Individuales de Trabajo, Ed. Fiscales Iset., México 1986, pp. 171-175.

**PROYECTO TIPO DE ACTA DE DESIGNACION DE REPRESENTANTES PATRONALES<sup>(7)</sup>**

En la ciudad de ..... Estado de ..... siendo las .....  
 horas del día ..... del mes de ..... de 19 ....., el C.  
 representante)..... de en su carácter de ..... (patrón o  
 de la empresa denominada  
 con domicilio en ..... colonia  
 C.P. .... manifiesta que designa como representantes  
 patronales ante la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en su  
 carácter de representantes propietarios a los CC.  
 .....  
 y en el carácter de suplentes, a los CC.  
 .....

*Expresa, asimismo, que los designados cumplen satisfactoriamente con los requisitos que deben reunir los representantes patronales a saber: a) ser mayores de edad; b) saber leer y escribir; c) poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa; d) .....*

*El período de duración en el cargo como miembros de la Comisión, se ha fijado en el término de ..... años por acuerdo de los trabajadores de la empresa, plazo que contará a partir de la Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.*

*Presentes en este acto todos los representantes y suplentes, manifiestan que protestan el cargo, para el cual han sido designados. Con lo que dio por terminado el acto, levantándose la presente acta, firmando al calce los que en ella intervinieron, para su constancia.*

**Patrón o representante**

**Testigo**

.....

.....

**Representantes Propietarios**

**Representantes Suplentes**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

<sup>(7)</sup> Idem.



PROYECTO TIPO DE ACTA CONSTITUTIVA DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO<sup>(B)</sup>

En la ciudad de ..... Estado de ..... siendo las .... horas del día .... del mes ..... de 19 ...., se reunieron en el local de la empresa sito en ....., los miembros de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento con el objeto de celebrar su reunión constitutiva. Estando presentes los representantes de los trabajadores, los CC.

..... en su carácter de representantes propietarios, y los CC. como representantes suplentes, acreditando su designación con

..... y los representantes del patrón, los CC.

representantes propietarios y los CC.

representantes suplentes, que acreditan su designación con

..... Enseguida se procedió a elegir al Presidente de Debates y Secretario de Actas, recayendo la elección en los CC. respectivamente.

El Presidente de Debates propone a los representantes, se declare constituida la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; propuesta que es aceptada por unanimidad. Posteriormente se dió lectura al proyecto de Reglamento Interior de la Comisión Mixta, presentado por ..... (indicar sector)..... Puesto a discusión se aprobó en los siguientes términos: Reglamento Interior I. .... (se transcribe íntegro).....

Dándose por terminada la reunión, siendo las .... horas del día .... del mes de ..... de 19 ...., firmando para constancia, todos los asistentes.

FIRMAS

.....  
 .....

(B) Ibidem.

## MODELO DE BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Su adopción será optativa, pero se recomienda que por lo menos se incluyan los puntos señalados en los Capítulos relativos a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.<sup>(9)</sup>

En la ciudad de ....., Estado de ..... siendo las .... horas del día.....sitio en..... se encuentran presentes los miembros de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de establecer, de conformidad con lo dispuesto por el capítulo III Bis de la LFT, las Bases Generales a que se sujetará el funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa: ..... (nombre de la empresa).....

Para lo anterior, patrón y trabajadores (a través del Sindicato si lo hay).....(nombre del Sindicato)....., convienen en que dichas Bases Generales, se contengan y se encuentren en el presente documento.

### BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA

#### CAPITULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1o. El patrón y los trabajadores, nombrarán respectivamente (No. de representantes) representante (s) que será (n) integrante (s) de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento por cada una de las partes.

#### CAPITULO II

##### DE LAS FUNCIONES DE LA COMISION

Artículo 2o. La Comisión, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema interno de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, conforme al Plan y Programas autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Lo anterior mediante el informe que le solicita la Comisión a los Agentes Capacitadores y que éstos le rindan de los cursos que se imparten y del personal que recibe capacitación, evaluando semestralmente los resultados.

(9) STyPS Oficio No. 01005, Diario Oficial de la Federación, agosto 10 de 1984

b) Verificar que los Agentes Capacitadores Externos que vayan a ser contratados por la empresa, cuenten con el registro correspondiente ante la STYPS.

c) Sugerir a los Agentes Capacitadores las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento, conforme a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera la fuente de trabajo.

d) Autenticar las Constancias de Habilidades Laborales, en los términos del artículo 153-T de la LFT, recabando previamente para tal efecto de cada uno de los instructores internos y/o externos que aparecen en el Plan y Programas autorizados a la empresa, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante.

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

e) Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-V, de la LFT, emitiendo el fallo correspondiente.

f) Verificar el funcionamiento de los Agentes Capacitadores internos y/o externos, conforme a lo establecido en el Plan y Programas de capacitación y adiestramiento autorizados y detectar las irregularidades de su funcionamiento, a efecto de establecer las medidas correctivas o en su caso, presentar el reporte correspondiente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como autoridad competente.

g) Prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento y además en caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del Plan y Programas que se vayan a implementar de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, dentro del alcance de los conocimientos que la Comisión tenga de las actividades esenciales que componen los puestos de trabajo existentes en la empresa en donde se ha constituido.

h) Elevar sugerencias o recomendaciones, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama Industrial o actividad económica a que pertenece la empresa donde está constituida la Comisión, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimiento de procedimientos que beneficien el sistema de capacitación y adiestramiento y a los programas que para esta rama se establezcan.

i) Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento de la empresa.

Asimismo, aprovechar la experiencia y conocimiento que el trabajador tenga en su puesto de trabajo, para convertirlo en instructor interno de la empresa, mediante las sugerencias que en este sentido la Comisión haga al patrón.

j) Establecer un registro actualizado de las actividades de la Comisión Mixta y de los acuerdos que se vayan tomando en cada sesión ordinaria y extraordinaria que se celebre, en relación con la implantación del plan y programas de capacitación y adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar un seguimiento que le permita evaluar los resultados y alcances de la gestión y sirva de base para los reportes que periódicamente deba rendir a la STYPS y además facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión.

k) Verificar que se expidan las constancias de habilidades laborales y entregándolas al destinatario debidamente firmadas y autenticadas.

### CAPITULO III

#### ORGANIZACION INTERNA DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISION.

Artículo 3o. Son atribuciones de los integrantes de la Comisión las siguientes:

- a) Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y/o extraordinarias que se convoquen.
- b) Hacer uso de la palabra
- c) Hacer sugerencias o recomendaciones en relación a los puntos tratados en la orden del día.
- d) Analizar y discutir los asuntos relativos a la capacitación.
- e) Votar en relación a las propuestas presentadas en las sesiones.
- f) Firmar las actas de reunión de la Comisión.

### CAPITULO IV

#### DE LA DURACION EN EL CARGO.

Artículo 4o. Los integrantes de la Comisión, tanto representantes del patrón como de los trabajadores, durarán en su cargo \_\_\_\_\_, a partir de la integración de dicha Comisión, mientras no renuncien o sean destituidos.

Artículo 5o. En caso de cambio de alguno de los integrantes, la nueva designación deberá hacerse del conocimiento de la STyPS en un plazo no mayor de 30 días.

### CAPITULO V

#### DE LAS SESIONES Y ACUERDOS DE LA COMISION.

Artículo 6o. Las sesiones de la Comisión podrán ser de carácter ordinario y/o extraordinario.

Las sesiones ordinarias de la Comisión se efectuarán cada

Las sesiones extraordinarias se podrán celebrar cada vez que sean necesarias, a juicio y por acuerdo expreso de la comisión.

Artículo 7o. La Comisión, deberá levantar acta de cada una de las sesiones, las cuales deberán contener cuando menos la siguiente información:

- a) Fecha , en que se celebre la sesión.

- b) Mencionar si es ordinaria o extraordinaria.
- c) Orden del día de la sesión.
- d) Acuerdos tomados en la sesión.
- d) Firma de los asistentes.

Artículo 8o. La comisión deberá llevar un libro de actas para el registro y seguimiento de sus actividades.

## CAPITULO VI

### DE LAS BASES GENERALES.

#### TRANSITORIO

UNICO. El presente documento entrará en vigor a partir del día siguiente de su aprobación por el patrón o su representante legal y por los trabajadores.

#### CONVALIDACION

Los aquí firmantes, en cumplimiento a lo dispuesto en el ARTICULO UNICO TRANSITORIO, manifiestan su conformidad.

EL PATRON

POR LOS TRABAJADORES

.....  
(nombre y firma)

.....  
(nombre y firma)

Cargo:

.....

.....

NOTA: Las Bases de Funcionamiento de la Comisión Mixta deberán anexarse a la Forma DC-1.

### C. CAPACITADORES

De acuerdo a lo dispuesto por los artículos 153-C, 153-O, 153-P, 153-Q; la capacitación y adiestramiento, debe impartirse por capacitadores o entidades instructoras.

Los capacitadores pueden ser, personal propio de la empresa: instructor interno habilitado o instructor interno especializado; o personal externo contratado: instructor externo independiente o institución o escuela especializada.

#### 1. INSTRUCTOR INTERNO

La persona física que teniendo el carácter de patrón o trabajador en los términos de la LFT, y dentro de la jornada de trabajo, imparte capacitación y adiestramiento a trabajadores que ocupen puestos de trabajo de los cuales posee conocimientos y experiencia.<sup>(10)</sup> Pueden ser de dos tipos: instructor interno habilitado e instructor interno especializado.

##### a) Instructor Interno Habilitado

Trabajador que destina parte de su tiempo de la jornada, para capacitar y adiestrar a sus compañeros de trabajo.<sup>(11)</sup> Este tipo de instructores resulta económico y es el más recomendado por los autores, ya que consiste en: primero dar un adiestramiento acelerado a

---

(10) Vid. STyPS Oficio No. 01008, Diario Oficial de la Federación, agosto 2 de 1984.

(11) Idem.

un grupo de trabajadores, que se transformarán en instructores de otros grupos de trabajadores. Este sistema es prometedor debido a que son los mismos compañeros del trabajo los instructores, cubriendo así el déficit de profesores que existe en los países en vías de desarrollo.<sup>(12)</sup>

#### b) Instructor Interno Especializado

Trabajador que tiene como función específica, el adiestrar y capacitar a los demás trabajadores de la empresa en que presta sus servicios.<sup>(13)</sup> Es muy importante que la persona que se encargue, de transmitir sus conocimientos, los transmita adecuadamente. Por lo tanto, nos atrevemos a recomendar que los instructores cuenten con las características siguientes:

- Conocer bien el trabajo que han de hacer;
- Poseer deseo de enseñar a otros;
- Tener conciencia de lo referente a la producción y calidad;
- Contar con habilidades para comunicar ideas a los demás, y
- Lealtad para con la empresa, los trabajadores y los objetivos.<sup>(14)</sup>

## 2. INSTRUCTOR EXTERNO

Persona autorizada para impartir por sí, sin ser trabajador de la empresa, cursos de capacitación y adiestramiento. Puede ser instructor externo independiente o instructor externo de Institución Capacitadora.

---

(12) Vid. KAREL BOON, Gerard, Factores Físicos y Humanos de la Producción (traducción de Agustín Contini), Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1970, p. 88.

(13) STyPS Oficio No. 01008, D.O.F., agosto 2 de 1954.

(14) ARIAS GALICIA, Op. Cit., p. 325

**a) Instructor Externo Independiente**

Persona física autorizada para impartir, en forma independiente, programas de capacitación y adiestramiento.

**b) Instructur Externo de Institución Capacitadora**

Persona física que tenga 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 por un patrón y la Institución o Escuela a que pertenezca el instructor.

**3. AGENTES AUXILIARES DE CAPACITACION**

Siguiendo con los criterios de la Dirección General de Capacitación y Productividad, los agentes auxiliares pueden ser:<sup>(15)</sup> a) Personas físicas o morales que imparten capacitación y adiestramiento a los trabajadores de aquellas empresas que convengan la compra, arrendamiento o venta de bienes o servicios; o que estén vinculadas contractualmente a su nombre comercial; b) Personas físicas o morales que imparten capacitación y adiestramiento a trabajadores de aquellas empresas a las que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que éstas ofrecen al público; y c) Personas o Instituciones extranjeras que reciban a trabajadores mexicanos para capacitación y adiestramiento, con motivo del aprovechamiento de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas.

---

(15) Vid. STyPS Oficio No. 01008, D.O.F., agosto 2 de 1984.



#### 4. INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

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.<sup>(16)</sup>

A este tipo de adiestramiento se le conoce como acelerado, por ser sistemático e intenso, debido a su carácter limitado que consiste en proporcionar conocimientos específicos en un período corto. Los trabajadores son adiestrados o capacitados en los diversos aspectos de la habilidad o calificación de una forma clara y sistemática, tanto teórica, como prácticamente. Se recomienda hacer a los trabajadores una prueba anticipadamente, a fin de precisar: experiencia en el trabajo, inteligencia, habilidad para un trabajo determinado, carácter, condiciones físicas, etcétera. Todo esto para facilitar el trabajo del técnico práctico en una operación o del maestro en aspectos generales.

Generalmente esta escuela se sitúa en un lugar aparte, ya sea dentro o fuera de la empresa (edificios contiguos). Este tipo de capacitación se recomienda a empresas que tienen necesidad de grandes cantidades de personal nuevo para la ejecución de un número reducido de clases o especies diferentes de trabajo. La ventaja que proporciona, es que las actividades de producción no verán obstaculizadas debido a errores; la desventaja, es que el ambiente de trabajo es totalmente diferente al real y puede dificultar la adaptación.

---

(16) Idem.

## REGISTRO

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento; así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la STyPS.(art. 153-C). Para obtener la autorización y registro, dispone el artículo 153-P, que deben satisfacer los siguientes requisitos:

- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.
- Acreditar, a juicio de la STyPS, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que se pretenda impartir la Capacitación y Adiestramiento.
- No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

Las instituciones, deben, cubrir con los siguientes requisitos:(17)

- Escritura constitutiva -R.F.C. -Poder notarial del apoderado
- Registro ante la SEP, como institución educativa, tenga o no reconocimiento oficial de validez de estudios
- Escritura de propiedad o de contrato de arrendamiento del local que ocupe la institución

---

(17) Vid. KAYLE, Dionisio. J., Estudio Práctico de las Relaciones Industriales de trabajo, Ed. Fiscales Iset., México 1986, p. 152.

- Cróquis o planos de las instalaciones
- Inventario del equipo y material para proporcionar los cursos
- Relación de los cursos que se impartan y de los que desee impartir
- Relación de instructores acompañando:
  - Acta de nacimiento
  - R.F.C.
  - Constancia de estudios universitarios, de actualización, de especialización, de participación, etcétera.
  - Dos fotografías tamaño credencial
  - Certificados de experiencia como instructor, que consisten en cartas expedidas por escuelas, instituciones o empresas de las que hubiere sido instructor.

El cumplimiento de los requisitos, permite a la STyPS hacer un directorio que servirá a los empresarios para saber a donde enviar a sus trabajadores para capacitarlos o adiestrarlos.

La solicitud de autorización y registro de los agentes capacitadores se harán mediante la presentación de la forma DC-3A, para instituciones o escuelas de capacitación y adiestramiento e instructores externos de institución; y la forma DC-3B, para instructores externos independientes (formas y manera de llenarlas en secc. de Apéndices).

#### D. TIEMPO Y LUGAR EN QUE DEBE IMPARTIRSE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Art. 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;...(LFT)

De acuerdo con el artículo citado, debe especificarse el período que abarcarán los planes y programas, no mayores de cuatro años; así como las etapas en que debe proporcionarse, las que se dejan a la voluntad de las partes.

Respecto al horario, el artículo 153-E, establece que 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 desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Como observamos, el legislador previó que se pueden presentar cierto tipo de enseñanzas que requieren ser impartidas fuera de la jornada o que el propio trabajador tenga interés en prepararse para desempeñar un puesto distinto al que viene ocupando, por ello existen las excepciones.

Por lo expuesto, se derivan tres posibilidades: durante las horas de jornada, fuera de ellas o mixta (combinación de ambas).

En los últimos casos, deben de indicar los motivos en los convenios de planes y programas, para que sea válido.

Respecto del lugar en que debe proporcionarse la capacitación y adiestramiento, el artículo 153-B establece que puede proporcionarse dentro de la misma empresa o fuera de ella (las mismas razones que en el horario).

#### E. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

Los trabajadores que hayan llevado y aprobado un curso de capacitación y adiestramiento, tienen derecho a que se les expida una constancia de habilidades laborales (art. 153-T)

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

La constancia de habilidades laborales tendrá carácter terminal, entendiéndose por ello que las actividades de enseñanza-aprendizaje aprobadas por el trabajador, deben abarcar todos los aspectos que le permitan desempeñar correctamente un puesto de trabajo específico, dentro de la empresa o establecimiento en el que tal documento se expida.

También es requisito indispensable para la validez del documento, la firma de los agentes capacitadores que hayan participado en la impartición del programa de capacitación y adiestramiento, y en el caso de las instituciones de capacitación, deberá incluirse, la firma del propietario o representante legal.

Para la expedición de las constancias, se empleará la forma DC-4 y éstas son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico

que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitados y/o adiestrados.

Una vez autenticada la constancia, se le entrega al trabajador y el patrón tiene la obligación de enviar a la STyPS una lista de las constancias expedidas (arts. 153-T y 153-V LFT). Las listas de constancias laborales se formularán en la forma DC-5 (formas DC-4 y DC-5 en secc. Apéndices).

Las constancias surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación y adiestramiento (art. 153-V LFT).

Diversos autores recomiendan a los patrones el proporcionar un manual de bienvenida a sus empleados de nuevo ingreso, con el objeto de que el empleado tenga un conocimiento completo del funcionamiento de la empresa y de los programas de capacitación y adiestramiento a que tiene derecho.

## CONCLUSIONES

PRIMERA. El hombre desde épocas primitivas, ha tenido como característica el ímpetu por perfeccionarse. A medida que evolucionaba físicamente, sus conocimientos, habilidades, destrezas y otras cualidades fueron mejorándose. Hoy, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores son instituciones que persiguen ese afán de perfeccionamiento, desarrollo y desenvolvimiento del hombre.

En el mundo contemporáneo, caracterizado por la globalización económica e inserción a un campo internacional fuertemente competitivo en avances tecnológicos y complejidad de nuevas maquinarias y equipo, es necesario preparar a la fuerza de trabajo "capital humano", para que, mediante su preparación, pueda acelerar la productividad. Recordemos que los protagonistas de la productividad son el gobierno, los empleadores y los trabajadores.

SEGUNDA. El gobierno creó las instituciones de capacitación y adiestramiento como respuesta a las demandas de crecimiento económico del país, en el año de 1970. El rápido cambio tecnológico en el proceso productivo necesita que la capacitación y adiestramiento se vinculen al sistema educativo nacional.

Hoy encontramos a la capacitación y adiestramiento a la mitad del camino entre la educación y la asistencia social, pero, con poca vinculación al tema de productividad. No obstante la reglamentación que existe en la

al tema de productividad. No obstante la reglamentación que existe en la materia, no contiene una adecuada planeación ni política efectiva de capacitación y adiestramiento, que integre al sistema educativo y laboral a los trabajadores, desempleados, subempleados, trabajadores independientes, campesinos e incluso individuos que padezcan marginación social, cultural o física.

Una nueva visión del derecho a la capacitación y adiestramiento debe considerar el entenderlo como una de las formas del derecho a la educación, vinculadas al derecho del trabajo y a las normas consensuales que regulan las relaciones obrero-patronales. Este régimen no afectará el progreso y continuidad del sistema educativo y tampoco obstaculiza el funcionamiento de las instituciones de formación profesional.

Contar con una adecuada planeación nacional en nuestro país provocará cambios favorables que permitan actuar con pleno rendimiento a todas aquellas personas que configuran la mano de obra que mueve la inmensa maquinaria de un país.

TERCERA. Para los empleadores, el ser humano -trabajador- es la base de todo proceso productivo, pues depende de su actuación el éxito o fracaso de toda organización empresarial.

Debido al avance tecnológico, las empresas requieren de personal altamente calificado a fin de cubrir las necesidades de manejo de todo el equipo o maquinaria compleja que adquieran. Por ello es necesario que la capacitación y/o adiestramiento sea constante, para que a medida que el



trabajador se desempeñe con habilidad y destreza se logre la productividad deseada.

No obstante, ante la competencia internacional, algunas empresas aún manejan con precauciones los programas de capacitación y adiestramiento, sin adaptaciones a sus necesidades y sin especialidades en materias a impartir.

CUARTA. El contrato colectivo y el contrato individual de trabajo poseen mayor flexibilidad y versatilidad que las normas legales. Estas normas convencionales, no obstante su naturaleza *ex consensu* deben siempre apoyarse en un órgano legal especializado como la Ley Federal del Trabajo.

El primer acuerdo y punto de partida para las acciones de la empresa para proporcionar habilidades y destrezas a su capital humano es la constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Este organismo entre sus múltiples funciones debe asesorar y supervisar las actividades propias de capacitación y adiestramiento, y no ser un organismo burocrático entorpecedor de los objetivos de productividad. Las personas que lo integran deben poseer vocación y aptitud de servicios para ayudar a sus representados y no utilizar su nombramiento como foro de "política" interna.

Los requisitos de registro ante la STyPS son fáciles de cubrir. Solo con dirigirse a la Dirección General de Capacitación y Productividad; a las Delegaciones Federales de Trabajo, a los Comités Nacionales instalados; a

las autoridades locales: a las Cámaras de empresa o a las principales asociaciones sindicales para recibir asesoría, para la integración, registro y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

QUINTA. La capacitación y/o adiestramiento deberán estimular la participación de los interlocutores sociales, aumentar el interés y responsabilidad de los sindicatos en el tema y despertar en las bases de la convicción de que la capacitación y adiestramiento es un asunto que se relaciona directamente con sus posibilidades de desarrollo social y humano.

Para lograr nuestra hipótesis, se requiere del trabajador motivación y participación. Es necesario que toda persona con inquietudes de mejorar su nivel de preparación aproveche la impartición de cursos que puedan mejorar su labor.

Es importante señalar, que el rendimiento y la eficiencia del trabajo deben traer como resultado mejores condiciones salariales.

A continuación señalamos los objetivos de la capacitación y adiestramiento, que a nuestro juicio, deben predominar en toda empresa:

Para el Patrón: -Aumento de la productividad

-Mejoramiento de la calidad

-Previsión de la obsolescencia

Para el Trabajador: -Elevar la moral

-Crecimiento y desarrollo personal

Para Ambos: -Mayor compensación indirecta

-Seguridad y bienestar

SEXTA. La competencia siempre ha existido y los tiempos modernos la acentúan, por lo que deducimos que no estamos obligados a ser mejores sólo por virtud del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, sino en el nuevo contexto internacional, nacional y dentro de la empresa, el mejor preparado, profesionistas, técnicos y demás trabajadores; necesariamente serán los que tendrán mejor posición en el mercado de trabajo, sea aprobado o no el TLC por los tres países participantes.

Nuestras conclusiones no son definitivas, como toda tesis, se encuentran expuestas a la antítesis. Pero son elementos de juicio presente ante el futuro de las relaciones obrero-patronales en virtud de la entrada en vigor del Tratado Trilateral de Libre Comercio.

## APENDICES

### EL PROCESO DE NEGOCIACION *FAST TRACK*

*El presente artículo fue elaborado por la Dirección Ejecutiva de Promoción de Oferta Exportable del Banco Nacional de Comercio Exterior, publicado en el Informe Especial No. 7, de junio de 1991, editado por el propio Bancomext.*

#### ***FAST TRACK***

El *Fast Track* es un procedimiento legal y administrativo establecido en la Sección 1103, inciso (b) de la *Omnibus Trade of 1988*.

Este procedimiento representa la autoridad que otorga el Congreso estadounidense al Presidente para que, junto con sus negociadores, pueda iniciar acuerdos comerciales bilaterales o multilaterales, evitando la posibilidad de que sufran enmiendas que obstaculizarían y harían lento el proceso de negociación.

Esta autoridad presidencial es necesaria para tratar negociaciones multilaterales, como es el caso de la Ronda Uruguay del Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés). También se aplica para negociaciones bilaterales o trilaterales como el Acuerdo de Libre Comercio de Norteamérica (ALC), o bien los posibles Acuerdos que se establecerían bajo la llamada Iniciativa de las Américas.

#### **ORIGEN DEL *FAST TRACK***

Antes de 1930, el Congreso y el Presidente de Estados Unidos reconocieron que la negociación de un acuerdo comercial con otros países requería una cooperación especial mutua.

Esta cooperación quedó de manifiesto en la Ley Comercial estadounidense de 1930. Los objetivos fueron desde el inicio, disminuir barreras en el comercio exterior y abrir los mercados internacionales para productos y servicios de Estados Unidos.

Desde principios de la década de los setenta se observó un mayor uso de barreras no arancelarias en el comercio internacional. Ante esta tendencia proteccionista se establece, por primera vez, en la Legislación de Estados Unidos de 1974, el procedimiento de autoridad comercial denominado *Fast Track*.

Este procedimiento se mantuvo en las enmiendas de la Ley Comercial de 1979 y posteriormente en las de 1988, con la llamada *Omnibus Trade and Competitiveness Act for 1988*.

### **VENTAJAS DEL *FAST TRACK***

Una vez autorizado por el Congreso, el *Fast Track* representa importantes ventajas para los negociadores tanto de Estados Unidos como de sus contrapartes. Entre otras se puede mencionar:

- No admite enmiendas
- Los negociadores de otros países tienen la confianza de que los Acuerdos alcanzados no serán modificados, al menos durante las negociaciones.
- Permite que los Acuerdos puedan ser negociados en un tiempo menor sin requerir autorizaciones parciales a puntos específicos.

### **MOMENTOS EN QUE SE HA UTILIZADO EL *FAST TRACK***

Estados Unidos lo ha utilizado en cuatro Acuerdos Comerciales:

1. El obtenido bajo la Ronda de Tokio en 1974
2. El Acuerdo de Libre Comercio con Israel en 1985
3. El Acuerdo de Libre Comercio con Canadá en 1988
4. En la Ronda Uruguay en 1990

### **AUTORIDAD NEGOCIADORA DEL *FAST TRACK***

La autoridad negociadora para implementar (sic) Acuerdos Comerciales se establece en la Sección 1102 de la Ley Comercial de 1988 de Estados Unidos y se compone de cuatro incisos:

- a) Se refiere a la autoridad que se otorga para negociar Acuerdos Comerciales relacionados con barreras arancelarias.
- b) Se refiere a la autoridad para Acuerdos relacionados con barreras no arancelarias.
- c) Se refiere a la autoridad para negociar Acuerdos Bilaterales relacionados con barreras arancelarias y no arancelarias.
- d) Se refiere a las consultas que el Presidente debe realizar con el Congreso, antes de iniciar las negociaciones de cualquier Acuerdo.

De los tipos de negociación establecidos en la Ley Comercial de 1988, sólo los referentes a los incisos (b) o (c) utilizan el procedimiento *Fast Track*.

El inciso (b) se refiere a la autoridad de negociación para Acuerdos relacionados con barreras no arancelarias, y establece que en cualquier caso en que el Presidente determine que exista una barrera o distorsión al comercio internacional, y que restrinja o dañe el comercio exterior de Estados Unidos o su economía, el Presidente podrá -antes del primero de junio de 1993- negociar un Acuerdo con otros países con el propósito de reducir o eliminar dicha barrera o distorsión.

El inciso (c) se refiere a la autoridad de negociación para Acuerdos Bilaterales relacionados con barreras arancelarias y no arancelarias, y establece que antes del primero de junio de 1993 el Presidente podrá entrar en procesos de negociación de un acuerdo bilateral, el cual deberá contener la reducción o eliminación de barreras u otras distorsiones al comercio internacional de cualquier país.

#### PROCEDIMIENTOS PARA NEGOCIAR ACUERDOS COMERCIALES

La implementación (sic.) de Acuerdos Comerciales se divide en dos tipos de procedimientos. Uno, el procedimiento general y, otro, la aplicación del *Fast Track*. Ambos se establecen en la Sección 1103 de la Ley Comercial de 1988.

##### Procedimiento General

- El Presidente debe notificar al Congreso, al menos 90 días antes de la posible fecha de inicio de las negociaciones, su intención de entrar en un Acuerdo Comercial
- Posteriormente esta intención se publica en el *Federal Register*.
- Después de iniciadas las negociaciones del Acuerdo, el Presidente presenta al Congreso un documento que contenga una copia del texto final del Acuerdo, esto es, todos los puntos que se incluirán en la Agenda Negociadora, junto con un proyecto de Decreto que implemente el Acuerdo y una propuesta de la acción administrativa que se implementará en el Acuerdo; en otras palabras, todas las políticas, instrumentos y mecanismos que servirán para la consecución del Acuerdo.
- Por último, el Decreto se debe convertir en Ley.

##### Procedimiento *Fast Track*

Se establece que el plazo del *Fast Track* puede ser extendido después del 31 de mayo de 1991 y hasta antes del primero de junio de 1993, sólo si:

- El presidente solicita la extensión al Congreso, y

- Si el Congreso no adopta una *Extensión Disapproval Resolution*, es decir, una Resolución de Desaprobación antes del primero de junio de 1991.

Si el Presidente es de la opinión de que el *Fast Track* debe ser extendido, deberá presentar, el primero de marzo de 1991 (fecha límite) una solicitud escrita al Congreso donde se contemplen las razones por las que se solicita dicha extensión y que incluya los siguientes requisitos:

1. Una descripción de todos los Acuerdos Comerciales que han estado negociándose bajo la Sección 1102, incisos (b) o (c), y un programa anticipado para someter dichos Acuerdos a la aprobación del Congreso.
2. Una descripción del progreso que se ha tenido en negociaciones bilaterales o multilaterales que cumplan con los propósitos, políticas y objetivos de esta ley, así como un reporte que exprese como dicho progreso justifica la continuación de las negociaciones.
3. Las razones por las cuales la extensión es necesaria para completar las negociaciones.

También el Presidente debe informar, al Comité Consultivo de Política Comercial y de Negociaciones, la intención de extender el plazo del *Fast Track*. Por su parte, este Comité debe presentar al Congreso los puntos de vista sobre la aprobación o desaprobación del *Fast Track*.

## ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD

*El 25 de mayo de 1992 en la residencia oficial de los Pinos, se firmó el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Presidente del Congreso del Trabajo, el Secretario General de la CTM, el Presidente del Consejo Coordinador Empresarial y el Secretario General de la CNC.*

### TEXTO DEL ACUERDO

En el contexto del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico los sectores obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal, han unido su determinación y sus esfuerzos a través de la concertación y durante los últimos tres años y medio han mantenido una estrategia firme para abatir la inflación, recuperar la capacidad de crecimiento económico y avanzar en el cambio estructural.

A medida que la tasa de crecimiento de los precios ha venido declinando, los trastornos causados por la inflación se han reducido. Esto permite que, en lo sucesivo, el centro de atención de los sectores y del gobierno se oriente a la eliminación de los obstáculos e ineficiencias estructurales, como base para desarrollar la capacidad productiva del país, lograr una participación más activa en el ámbito económico internacional y superar las condiciones actuales de vida.

Los sectores obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal, conscientes del papel crucial de la productividad y la calidad para acrecentar el potencial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las empresas en un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases materiales para la consecución de los niveles más altos de vida, expresan su voluntad por abordar de inmediato, en forma conjunta, el reto que significa elevar de manera firme y sostenida los niveles actuales de productividad y calidad.

#### Puntos básicos del consenso:

-En el ámbito de este acuerdo, los sectores entienden a la productividad como un concepto que trasciende a la mera relación operativa entre producto e insumos, e implica, como lo establece el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, "un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad -tanto en la empresa pública, privada, o en el sector social- hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos,



abrir cauces a toda la población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella".

-El incremento de la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un solo factor. En este sentido, no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador, o en la mera sustitución de la maquinaria, o de la tecnología de todos los factores que actúan en la empresa. Abarca desde la planeación y la organización misma de la producción hasta la relación laboral, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la disponibilidad de recursos financieros suficientes y oportunos; la capacidad y actuación de la administración; la vinculación con sus proveedores y consumidores; el ambiente de trabajo; la capacidad de incorporación de los cambios tecnológicos y las condiciones del entorno en el que actúa la empresa y las de los propios trabajadores.

-Por todo lo anterior, el incremento sostenido de los niveles de productividad y de calidad constituye una responsabilidad colectiva, que concierne a todos quienes participan en la producción: los empresarios, los administradores, los trabajadores operativos, los técnicos, los agricultores, las organizaciones laborales, campesinas y empresariales, atañe también a las comunidades científica y académica, al gobierno y a la sociedad en general, dentro de un marco en el cual la cooperación y la participación constituyen premisas fundamentales.

-Un requisito esencial para incrementar la productividad y la calidad es la transparencia en la distribución de los beneficios que de ellas deriven. Sólo mediante una participación equitativa de todos los sectores y de la sociedad en las ganancias generadas mediante el esfuerzo conjunto, podrá lograrse el mejoramiento sostenido de los niveles globales de productividad y de calidad.

-Una condición social y económica para el incremento de la productividad y de la calidad, es que toda actividad preserve el equilibrio ecológico, en tal sentido, deben aunarse los esfuerzos individuales y colectivos, en caso contrario, se estarán sentando las bases de la degradación socioeconómica de la nación.

Con base en las premisas anteriores, los actores productivos y el gobierno se comprometen a impulsar, en el ámbito de sus responsabilidades, a través de sus respectivas organizaciones, las siguientes líneas de acción.

.Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales.

.Superación y desarrollo de la administración.

.Énfasis en los recursos humanos:

- Capacitación permanente.
- Condiciones del lugar de trabajo.
- Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores.

- Remuneración.
- .Fortalecimiento de las relaciones laborales.
- .Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo.
- .Entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y calidad.

El propósito de estas líneas es proponer grandes campos de acción, más que definir medidas específicas. Estas últimas habrán de ser adoptadas dentro del contexto de cada empresa y/o centro de trabajo, con la participación activa de todos quienes en ellos intervienen, dentro de un proceso en el que la concertación es esencial.

#### **MODERNIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS DEL ENTORNO PRODUCTIVO, ENTRE OTRAS, LAS EMPRESARIALES, SINDICALES Y GUBERNAMENTALES**

Parte importante del mejoramiento de la productividad y de la calidad exige replantear las estructuras organizativas de las empresas, tanto públicas como privadas. Hoy día se vive una nueva revolución económica y tecnológica, en la que las organizaciones rígidas para la producción masiva de bienes estandarizados están cediendo paso a un nuevo modelo de organización más versátil, capaz de amoldarse rápidamente al avance tecnológico, a las mayores exigencias de los consumidores y a las fluctuaciones en los precios relativos de los productos. Dentro de esta línea, los sectores y el gobierno, en sus respectivos ámbitos de actuación se comprometen a:

- Fomentar, a nivel de las empresas, el diagnóstico y actualización de sus estructuras, para simplificar los tramos jerárquicos y la departamentalización excesiva que dificulta el flujo expedito de información a todos los niveles y el ajuste racional de los procesos productivos a las condiciones cambiantes de los mercados y del proceso tecnológico.
- Desarrollar dentro de cada empresa y/o centro de trabajo, tanto en la industria, como en el campo o en los servicios, objetivos, metas e indicadores explícitos de productividad, calidad y servicio, que tomen en cuenta, de manera especial, el avance en la eficiencia de las empresas, así como la satisfacción del consumidor en calidad y precios.
- Promover el establecimiento de relaciones más estrechas entre la unión productiva y sus proveedores, y fomentar el desarrollo conjunto de proyectos, insumos y productos.
- Fomentar y mejorar en cada establecimiento la relación laboral y el medio ambiente propicios al desarrollo de relaciones de cooperación y de participación a todo nivel y promover las prácticas que tienden a dar al trabajador una visión más amplia de la organización.

## SUPERACION Y DESARROLLO DE LA ADMINISTRACION

La transformación de las estructuras organizativas exige una administración más acorde a las necesidades de nuestro tiempo. En este campo, los sectores y el gobierno se comprometen a promover, en coordinación con el sector educativo, la actualización del enfoque de la administración, desde los programas de formación hasta los de capacitación permanente, con énfasis en los siguientes aspectos:

- La formación, actualización y desarrollo de administradores preparados para actuar en una economía más abierta al contexto internacional y sujeta al reto del cambio estructural.
- La atención prioritaria a la calidad y a la productividad como nuevas formas de acceso y permanencia de las empresas en el mercado, que sustituyen a los subsidios o a las ventajas relativas derivadas exclusivamente del costo de la mano de obra.
- La revaloración del proceso productivo, del trabajo y del trabajador como objetos de atención del administrador, que no puede subordinarse al mero seguimiento de los resultados financieros de corto plazo.
- La mayor atención a las metas y requerimientos de la empresa en un horizonte que rebese la visión estrecha de corto plazo y que permita planear y evaluar resultados en una perspectiva más amplia.
- El establecimiento de un clima de trabajo que favorezca la participación en todas las esferas de actividad y la comunicación fluida entre sus órganos.
- Un enfoque administrativo más amplio que vincule el interés de la empresa, con el de los proveedores y consumidores; que contemple a las organizaciones laborales como interlocutoras válidas en el desarrollo de la organización, que induzca, reconozca y dé prioridad a los fines y responsabilidades sociales de la empresa.
- La atención especial, por parte del administrador, al cuidado del entorno ecológico en el que actúa la unidad productiva.

Se buscará impulsar en todas las unidades productivas, programas de superación y capacitación permanente de los administradores para adecuar su formación a los nuevos retos y necesidades de una economía más abierta, de un cambio tecnológico acelerado y de nuevas formas de competencia en los mercados.

## ÉNFASIS EN LOS RECURSOS HUMANOS

La productividad exige un mayor énfasis en los recursos humanos. El trabajo es el elemento central de la interacción e integración con los recursos físicos, el capital y la tecnología y, como tal, constituye un agente esencial en el proceso de cambio. En esta materia, las partes firmantes se comprometen a:

- Promover dentro de los centros de trabajo prioritariamente las políticas orientadas a la superación cualitativa de los recursos humanos y a la creación de un entorno que favorezca la humanización del trabajo, que promueva la satisfacción de las necesidades del trabajador, su mayor participación en el mejoramiento de los procesos productivos, el trabajo en equipo, la seguridad en el empleo, el ambiente laboral sano y digno y el sentido de participación del trabajador, y en su caso, de sus organizaciones en el futuro de la empresa.

- Reemplazar la visión estrecha que tiende a considerar la mano de obra como un factor de costo a minimizar, por un nuevo enfoque que considere a los recursos humanos como un elemento valioso que requiere ser cultivado y debidamente valorado.

#### Capacitación Permanente

Las partes firmantes estiman indispensable promover dentro de las empresas y con el concurso de los propios trabajadores y sus organizaciones:

- Políticas de capacitación permanente a todos los niveles -gerenciales, administrativos, técnicos y operativos- como una forma de actividad permanente asociada a cada puesto.

- Programas de readiestramiento de la mano de obra en activo ante la rápida transformación de los perfiles ocupacionales a raíz del cambio tecnológico, con la consiguiente revalorización en los diferentes niveles operativos, técnicos y profesionales.

- Programas de inducción al puesto que subrayen la necesidad de capacitación como una inversión a futuro, que deberá ser reforzada con esquemas de promoción y opciones de ascenso en la empresa.

- Nuevas modalidades de capacitación en el campo y en la pequeña y mediana empresa, que permitan unir esfuerzos de unidades de producción con problemas comunes, abatir costos y difundir más ampliamente los resultados.

- El establecimiento, por parte del gobierno, de nuevas formas de registro y dictamen de programas de capacitación, a fin de simplificar y descentralizar estas actividades y contar con la información estrictamente indispensable.

#### Condiciones del lugar de trabajo

El incremento de la productividad y de la calidad, y el desarrollo pleno de las capacidades del trabajador exigen de condiciones de trabajo idóneas, que le permitan desempeñar su función en un medio más humano y en un entorno propicio a su seguridad y a su realización personal. En esta materia, los sectores y el gobierno se comprometen a:

- Reforzar, con el apoyo de las comisiones mixtas, el cumplimiento de la normatividad en las condiciones del medio del trabajo que determinan la seguridad del trabajador y/o afectan su salud.
- Organizar, con apoyo en los Consejos Consultivo de Seguridad e Higiene en el país, un programa intensivo de orientación y prevención destinado a abatir sustancialmente los índices actuales de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- Desarrollar, con la participación directa de trabajadores y empresas, programas para mejorar el entorno ecológico en el que opera la unidad productiva.
- Desarrollar programas conjuntos entre las organizaciones obreras, empresariales y las autoridades, para racionalizar el transporte de los trabajadores entre el domicilio y el centro de trabajo.

#### Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores

El desarrollo de los recursos humanos y la disposición del trabajador a participar más activamente en la empresa, están estrechamente vinculados con la motivación. Aun cuando ésta tiene relación importante en el entorno sociocultural, una parte fundamental de las condiciones de estímulo deben de ser desarrolladas en las empresas. En este aspecto, los sectores y el gobierno recomiendan establecer o reforzar los programas de motivación que consideren, entre otros, los siguientes elementos:

- Favorecer el flujo constante de información, desde los más altos rangos directivos hasta los empleados de menor nivel, en torno a los objetivos y políticas de la empresa y estimular la retroalimentación desde la base hasta los puestos directivos, como medio para propiciar la mayor participación y compromiso.
- Abrir al trabajador oportunidades de desarrollo distintas a las tareas altamente rutinarias, que le brinden una satisfacción intrínseca en su trabajo, adicional a la motivación material.
- Reconocer, evaluar y estimular el desempeño, la iniciativa y la participación del trabajador.

#### Remuneración

Entre la remuneración al trabajo y la productividad existe una importante relación recíproca. Por una parte, la percepción que se forma el trabajador sobre la valoración que se da a su trabajo, a través de la remuneración que recibe, constituye un factor esencial de la productividad, y al mismo tiempo, un elemento que puede actuar como limitante o estímulo de la misma. Por otra, el fortalecimiento de las remuneraciones está relacionado con las posibilidades del entorno económico y con la propia evolución de la productividad.

Esta doble relación entre las remuneraciones al trabajo y a la productividad exige actuar en ambas direcciones: hacer de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo y propiciar que las ganancias generadas dentro de éste se reflejen adecuadamente en los beneficios que recibe el trabajador.

Por lo tanto será necesario:

- Revisar y actualizar los esquemas de remuneración para que éstos contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador, reflejen adecuadamente su contribución a la productividad y a la calidad, y garanticen la equidad indispensable en la distribución de los beneficios.
- Fortalecer el estímulo a la creatividad y a la participación; reconocer el incremento que reportan al potencial productivo del trabajador la capacitación y experiencia; reducir la dispersión de las estructuras ocupacionales y compactar la brecha que separa a los niveles operativos, técnicos y directivos y, en general, dar -a través de las remuneraciones- el debido reconocimiento a la capacitación, a la eficiencia, a la iniciativa, a la responsabilidad y al esfuerzo realizado por el trabajador.

Las modalidades pueden ser múltiples, sin embargo, lo fundamental es que su desarrollo, implantación y evaluación permanente sea producto de la concertación entre las empresas, las organizaciones de trabajadores y, en su caso, los trabajadores.

#### **FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES**

La nueva cultura de la calidad y la productividad exige fortalecer las relaciones obrero-patronales para superar las posiciones de conflicto y orientar su interacción dentro de un clima de mayor apertura y objetividad, que estimule la cooperación y la participación dentro de los centros de trabajo. Implica aceptar a las organizaciones sindicales como copartícipes legítimos en el desarrollo de las empresas y exige de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y de la productividad, como propósito común para la mejora del trabajador y el desarrollo mismo de la empresa. Significa sumar voluntades y abrir espacios a la comunicación, al involucramiento y a la creatividad en el ámbito laboral. Con base en tales premisas se proponen las siguientes líneas de acción:

- Desarrollar en las empresas y/o centros de trabajo, de acuerdo a las condiciones y características de cada uno, nuevas formas de diálogo que permitan abordar y concertar, de manera objetiva, los programas de calidad y de productividad, con la experiencia y las ideas de todos quienes, en diversas esferas, participan en los procesos productivos.
- Promover la participación de los trabajadores y sus organizaciones, conjuntamente con las empresas, en la identificación de aquellos elementos de motivación que puedan estimular la iniciativa y la creatividad de los trabajadores en el proceso productivo.

- Alentar en las empresas un mayor involucramiento de las comisiones mixtas y de los grupos de trabajo integrados con representantes de los trabajadores y de los empresarios, ya que su actuación no debe limitarse a cumplir una rutina, sino a analizar y proponer soluciones, en el ámbito de la capacitación, la seguridad e higiene, los programas de motivación para los trabajadores y los de desarrollo de la empresa.

- Reconocer el derecho a la formación y participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, como camino indispensable para fortalecer la comunicación y el diálogo entre la administración, los trabajadores y sus organizaciones, a fin de que los centros de trabajo puedan mantener o incrementar la generación de empleo y mejorar las fuentes de ingreso de los trabajadores, ante las necesidades de la mayor competencia, el cambio estructural y los avances tecnológicos.

#### **MODERNIZACION Y MEJORAMIENTO TECNOLOGICO, INVESTIGACION Y DESARROLLO**

La investigación, el desarrollo y la aplicación de la tecnología para lograr el uso óptimo de los recursos y mejorar la calidad de los bienes y servicios es un elemento reconocido en la búsqueda de una mayor productividad.

Los sectores y el gobierno fomentarán, en el ámbito de sus facultades y competencias, las siguientes líneas de acción emanadas del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico:

- Promover concertadamente el desarrollo de una cultura tecnológica en el país desde la educación básica; fomentar los esfuerzos de las empresas por diseñar, adaptar y establecer tecnologías competitivas; fortalecer los servicios de información, apoyo y consultoría tecnológica y fomentar el establecimiento de programas de calidad total.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a:

- Promover dentro de los centros de trabajo, en la ciudad y en el campo, con el apoyo de las organizaciones de los sectores y del gobierno, programas destinados a preparar la introducción de cambios tecnológicos, que presuponen una preparación específica de los recursos humanos y cambios en la organización del trabajo.

- Fomentar, con la participación de las organizaciones de los sectores, el desarrollo de programas que consideren las necesidades de readaptación de los recursos humanos y, en su caso, la búsqueda de fuentes alternativas de empleo.

- Promover la mayor vinculación de las organizaciones de los sectores y el gobierno con los movimientos internacionales de productividad y calidad.

- Promover la inversión y canalización de recursos de las empresas para la realización de programas y estrategias permanentes de investigación y modernización tecnológica.

#### ENTORNO MACROECONOMICO Y SOCIAL PROPICIO A LA PRODUCTIVIDAD Y A LA CALIDAD

Existen, por último, factores de orden externo a la empresa necesarios para crear un ambiente propicio a la productividad, que comprenden aspectos económicos, socioculturales e institucionales. En este sentido, el gobierno asume los siguientes compromisos:

- Promover, con el concurso de los sectores productivos, un marco macroeconómico propicio que favorezca la estabilidad de precios, la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, en términos reales, la inversión, el crecimiento y estimule la calidad y la competitividad.
- Instituir un marco regulatorio de la actividad económica que promueva la calidad, la eficiencia y la competitividad en todas las ramas económicas.
- Atender los requerimientos de la infraestructura económica y social del desarrollo, con énfasis en la educación, la investigación tecnológica y la superación de las deficiencias de la infraestructura física.
- Promover la eficiencia y la calidad en los servicios públicos.
- Favorecer un clima de confianza mediante el establecimiento de reglas claras de aplicación general, que eviten el casuismo y la discrecionalidad.
- Desarrollar sistemas de información que faciliten la toma de decisiones y el análisis sistemático de la productividad.
- Acentuar su función en las relaciones laborales, de acuerdo con las necesidades de la modernización, propiciando, mediante la concertación entre los actores productivos, el diálogo y el respeto a su organización.

#### Consideraciones y compromisos finales

La productividad y la calidad no pueden ser impuestas; su esencia radica en la voluntad de todos los factores que contribuyen al proceso productivo y supone un procedimiento altamente participativo. Por este motivo, las metas y compromisos específicos en esta materia, deberán ser desarrollados dentro del propio centro de trabajo, como producto de un clima de diálogo y concertación.

Los sectores y el gobierno, a través de las seis líneas de acción antes enunciadas, pretenden contribuir a la toma de conciencia de las transformaciones económicas que demanda el país en el momento actual y de la responsabilidad que compete a todos, en la superación de los niveles de productividad y calidad en el crecimiento sostenido.

En este sentido, se establecen, finalmente, los siguientes acuerdos:



1. Los sectores y el Gobierno Federal determinan unir sus esfuerzos para el desarrollo de un amplio movimiento social productivo que conlleve a la construcción de una nueva cultura laboral en el país, desarrollando las estrategias y acciones necesarias a nivel nacional que contribuyan, a través de medios masivos de comunicación, de seminarios y eventos de carácter técnico, y de otros medios de difusión, a generar una dinámica propicia al desarrollo de la productividad y de la calidad.
2. El sector empresarial se compromete a fomentar entre sus organizaciones intermedias, un programa de apoyo técnico, estímulo y difusión de las acciones específicas que decidan adoptar las empresas, en torno a las líneas de acción que se desprenden de este acuerdo.
3. Las organizaciones de trabajadores acuerdan implantar un Plan de Acción para contribuir a generar, dentro de sus bases, una amplia conciencia sobre los cambios, nuevas formas de producción, de organización del trabajo y de la competencia en los distintos mercados, así como el papel activo que el trabajador y los organismos obreros deben desempeñar en esta dinámica.
4. Las organizaciones obreras, campesinas y empresariales se comprometen, asimismo, a apoyar los programas de capacitación y desarrollo de recursos humanos dentro de las unidades productivas, los destinados a mejorar el ambiente de trabajo, y los que se diseñan de acuerdo a las características y necesidades particulares de cada empresa- para motivar y estimular la contribución del trabajador a la productividad y a la calidad.
5. Los sectores obrero y empresarial convienen en suscribir, dentro de cada empresa y/o centro de trabajo, los programas específicos que estimen necesario concertar, dentro de las siguientes líneas de acción aquí planteadas: modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales; superación y desarrollo de la administración; énfasis en los recursos humanos; fortalecimiento de las relaciones laborales; modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo y, entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad, para promover su incremento sostenido.
6. El gobierno, a través de los instrumentos a su disposición, y los programas emanados del Plan Nacional de Desarrollo, promoverá las condiciones que permitan desarrollar un entorno macroeconómico propicio al incremento sostenido de la productividad y de la calidad.
7. Las partes convienen en integrar una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las obligaciones que se han contraído en este Acuerdo.



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA "B"

119

DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

INFORME SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA  
DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Nº. DE ENTRADA	NO LLENAR
----------------	-----------

I. DATOS DE LA EMPRESA:

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		RFC.		NO LLENAR	SIG. INSS
(1) TENERÍA SENDO, S.A.		(2) TSE-800623			(3)-1515352-18
CALLE	Nº. EXT.	Nº. INT.	COLONIA	POBLACION	CODIGO POSTAL
(4) AV. LOPEZ MATEOS	234	6	LAS AGUILAS	GUADALAJARA	04218
MPIO. O DEL. POLITICA	NO LLENAR	ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONOS	
GUADALAJARA		JALISCO		5-25-33	
SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RESIDE ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO					
(5)					
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA					NO LLENAR
(6) COMPRO-VENTA DE ZAPATOS Y BOLSAS PARA DAMA					

II. DATOS DE LOS TRABAJADORES:

Nº. TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA	Nº. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	Nº. DE TRAB. REP. CON CONTRATO		
(7)	(8)	(9)		
32	32	5	77	<input type="checkbox"/>
		INDIVIDUAL    COLECTIVO    LIT		

III. DATOS DEL SINDICATO (10)

DENOMINACION				Nº. DE REGISTRO	
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CURTIDURIA				245/81	
CALLE	Nº. EXT.	Nº. INT.	COLONIA	CODIGO POSTAL	
PERANO	249		SECTOR HIDALGO	04211	
POBLACION	MPIO. O DEL. POLITICA		NO LLENAR		
GUADALAJARA	GUADALAJARA				
ENTIDAD FEDERATIVA		NO LLENAR	TELEFONOS		
JALISCO			2-23-84		



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

INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE  
 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

NO ENTRADA	NO LLENAR
------------	-----------

I - DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZON SOCIAL		RFC		NO LLENAR	REG IMSS
CALLE	NO EXT	NO INT	COLONIA	POBLACION	CODIGO POSTAL
MUNICIPIO DELEGACION POLITICA	NO LLENAR	ENTIDAD FEDERATIVA		NO LLENAR	TELEFONO(S)
SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO					
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA					NO LLENAR

II - DATOS DE LOS TRABAJADORES

No TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA  <input type="text"/>	No DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  <input type="text"/>	No DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON CONTRATO  <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
		INDIVIDUAL      COLECTIVO      LEY

III - DATOS DEL SINDICATO

DENOMINACION				NO REGISTRO
CALLE	NO EXT	NO INT	COLONIA	CODIGO POSTAL
POBLACION		MUNICIPIO DELEGACION POLITICA		NO LLENAR
ENTIDAD FEDERATIVA		NO LLENAR	TELEFONO(S)	

#### IV- CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

"EL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBE SER EXACTAMENTE IGUAL AL NUMERO DE REPRESENTANTES DEL PATRON"

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES		
NOMBRE	RFC	FIRMA

REPRESENTANTES PATRONALES		
NOMBRE	R F C	FIRMA

INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION MIXTA DIA \_\_\_\_\_ MES \_\_\_\_\_ AÑO \_\_\_\_\_  
 DURACION EN EL CARGO \_\_\_\_\_ (CONFORME A LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO)  
 SI LA COMISION MIXTA RIGE PARA MAS DE UN ESTABLECIMIENTO INDICAR TOTAL \_\_\_\_\_ Y DOMICILIOS \_\_\_\_\_

#### V- DOCUMENTACION ADJUNTA

- BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO (FIRMADAS POR LA COMISION MIXTA)  
 - RELACION DEL TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA MAYORIA (CUANDO NO HAY SINDICATO)

#### VI- CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

POR LOS TRABAJADORES  _____ NOMBRE Y FIRMA  DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O REPRESENTANTE LEGAL CUANDO NO HAY SINDICATO BASTARA CON ANEXAR LA RELACION	POR LA EMPRESA  _____ NOMBRE Y FIRMA  DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL  LUGAR Y FECHA _____
---	--

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APERCIBIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD

## IV. CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

EL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBE SER EXACTAMENTE IGUAL AL NUMERO DE REPRESENTANTES DEL PATRON

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES		
NOMBRE	RFC	FIRMA
(11)	(12)	(13)
RICARDO LOPEZ A.	LOAR-130589	
JUAN HERNANDEZ P.	HEPJ-510111	
JOSE GARCIA G.	LANG-130201	

REPRESENTANTES PATRONALES		
NOMBRE	RFC	FIRMA
(11)	(12)	(13)
JOAQUIN CARRILLO	CAJC-528125	
ABEL GLORIA M.	GOMA-428921	
ANFARJ HERNANDEZ	HEUH-330705	

INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION MIXTA DIA...MES...AÑO... (14)  
 DURACION EN EL CARGO... (15) (CONFORME A LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO)  
 SI LA COMISION MIXTA SIGE PARA MAS DE UN ESTABLECIMIENTO INDICAR TOTAL...Y DOM. (16)

## U. DOCUMENTACION ADJUNTA

-BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO (FIRMADAS POR LA COMISION MIXTA) (17)  
 -RELACION DEL TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA MAYORIA (CUANDO NO HAY SINDICATOS) (18)

## VI. CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

POR LOS TRABAJADORES

(17)

NOMBRE Y FIRMA

DE JUAN HERNANDEZ PULIDO  
 O EL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO  
 SI EL REPRESENTANTE LEGAL CUANDO NO HAY  
 SINDICATO BASTARA CON ANEXAR LA RELACION

POR LA EMPRESA

(20)

NOMBRE Y FIRMA

JUAN ANTONIO BERGMAN RUIZ  
 DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL  
 (21)

LUGAR Y FECHA GUADALAJARA JAL. 16  
ENERO DE 1980

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APERCIBIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD.





IV. DESCRIPCION DE LAS ACCIONES DEL PROGRAMA\*

No DE ETAPA	DENOMINACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONFORME AL ORDEN EN QUE SE CAPACITARAN	No TOTAL DE TRABAJADORES DE CADA PUESTO	NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS A IMPARTIR POR PUESTO	DURACION TOTAL DE HORAS	OBJETIVOS DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR SERA PROPORCIONADA POR:			
						1) INSTITUCION CAPACITADORA	2) INSTRUCTOR EXTERNO	3) INSTRUCTOR INTERNO	4) AGENTE AUXILIAR 5) ASesor EDUCACION BASICA
						CLAVE	NOMBRE	REGISTRO ST y PS o R.F.C	PUESTO (Instructor Interno)

HOJA 1 REVERSO \*ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS  
 LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APERCIBIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD. FORMA DC U



## IV. DESCRIPCION DE LAS ACCIONES DEL PROGRAMA

125

No. DE IDENTIFICACION	DENOMINACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO, CONF. AL OR. EN QUE SE CUMPLE	N.º TOTAL DE TRABAJADORES DE CADA PUESTO.	NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS A PARTIR DE 1º NIVEL.	DURACION CICLO TOTAL DE HORAS	OBJETIVOS DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	LA CAP. DEL TRAB. SERA PROPORC. POR:			
						CLAVE	NOMBRE	REGISTRO, PUESTO, RFC	IN. IN.
(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)
1a.	GERENTE	1	Supervision efectiva	20	El participante aplicara las técnicas de superv. efect. para mej. las rel. entre jefe y subordin	2	Luis Gerardo Tellet Trejo.	TELT-5504255	
1a.	VENDEDOR	6	Ventas	20	Aplicara las técnicas modernas para la venta de productos.	2	Eduardo Lopez Guerrero R.	LOPE-4911135	
			Manual del Vendedor	44	Dominara los proced. trais establec. para del. la conduc que debe ser el vendedor.	3	Paul Santos Lara	SALA-1501131	Prop.
2a.	Cajera	1	Contabilidad Basica	30	Describira la importancia de registrar ade. las op. basicas de un negocio.	3	Pedro del Aguila Calderon	AUCP-440425	Ger.
2a.	ALMACENISTA	1	Manejo y cont. de Mercancias	20	Aplicara las técnicas de control de mercancías para realizar adecuadamente sus labores y lograr un buen servicio	3	Pedro del Aguila Calderon	AUCP-44025	Ger.

HOJA 1 REVERSO \*ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS

FORMA-DC-U

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APERCIBIDOS DE LA RESPONSA EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD.



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

INFORME SOBRE LA ACTUALIZACION RELATIVA DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

I. NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA

(1) LA GIRALDA, S.A.

Nº. DE REG. DE LA COM. MIXTA

(2) GIR-591020-001-2-01

II. DOMICILIO DE LA EMPRESA (3)

CALLE	Nº. EXT.	Nº. INT.	COLONIA
AV. LOPEZ MATEOS	235	6	LAS AGUILAS
POBLACION	C.P.	NUN. O DEL. POLITICA	NO LLENAR
GUADALAJARA	04210	GUADALAJARA	
ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONOS (5)	
JALISCO			

Nº. DE OFICIO DE REG.

(4) 024336

Nº. DE ENT. DE AC. NO LLENAR

(5)

SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAJCA DE INDICARLO

(6)

III. ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA  
DATOS ANTERIORES (7) D DATOS ACTUALES (8)

NOMBRE	R.F.C.
RICARDO LOPEZ MARIAGA	LCAR-182509
JUAN HERNANDEZ FULIDO	HEPJ-352111
JOSE GARCIA GUZMAN	GAGJ-592021

NOMBRE	R.F.C.	FIRMA
JOSE LOPEZ LOPEZ	LOLJ-540619	<i>[Signature]</i>
JUAN HERNANDEZ FULIDO	HEPJ-352111	<i>[Signature]</i>
JOSE GARCIA GUZMAN	GAGJ-592021	<i>[Signature]</i>

IV. ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES ANTE LA COMISION MIXTA  
DATOS ANTERIORES (9) D DATOS ACTUALES (10)

NOMBRE	R.F.C.
JOAQUIN CARRILLO G.	CAGJ-520125
ABEL GLORIA MONDRAGON	GOMA-420921
ANFARO HERNANDEZ URROSTEGUI	HUEA-290701

NOMBRE	R.F.C.	FIRMA
JOAQUIN CARRILLO G.	CAGJ-520125	<i>[Signature]</i>
ABEL GLORIA MONDRAGON	GOMA-420921	<i>[Signature]</i>
ANFARO HERNANDEZ U.	HUEA-290701	<i>[Signature]</i>

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
 SUBSECRETARIA "B"  
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD  
 INFORME SOBRE LA ACTUALIZACION RELATIVA A LA COMISION  
 MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

I - NUMERO O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA

--

No. DE REGISTRO DE LA COMISION MIXTA


II - DOMICILIO DE LA EMPRESA

CALLE	No EXT	No INT	COLONIA
POBLACION	C. P.	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA	NO LLENAR
ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONO (S)	

No. DE OFICIO DE REGISTRO

	NO LLENAR
--	-----------

No. DE ENTRADA DE ACTUALIZACION

SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO

--

III - ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA

DATOS ANTERIORES		DATOS ACTUALES	
NOMBRE	RFC	NOMBRE	RFC

NOMBRE	RFC	FIRMA

IV - ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES ANTE LA COMISION MIXTA

DATOS ANTERIORES		DATOS ACTUALES	
NOMBRE	RFC	NOMBRE	RFC

NOMBRE	RFC	FIRMA

V MODIFICACION DE LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA


VI MODIFICACION DE LA EMPRESA O DEL SINDICATO

TIPO DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES
R. F. C.		
IMSS		
NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA		
DOMICILIO DE LA EMPRESA		SE DEBIO HABER ANOTADO EN LA PRIMERA HOJA (ANVERSO)
GIRO O ACTIVIDAD DE LA EMPRESA		
Nº DE ESTABLECIMIENTO		ANEXAR RELACION CON DOMICILIOS
Nº DE TRABAJADORES		
RELACION LABORAL		
NOMBRE DEL SINDICATO		
DOMICILIO DEL SINDICATO		
OTROS (ESPECIFICAR)		

VII CERTIFICACION DE LA ACTUALIZACION

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, REPRESENTANTE LEGAL O EL ELEGIDO POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES

LUGAR Y FECHA \_\_\_\_\_

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APERCIBIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE SE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD

## V. MODIFICACION DE LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA

(11)

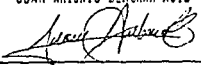

## VI. MODIFICACION DE LA EMPRESA O DEL SINDICATO

TIPO DE MODIFICACION (12)	DATOS ANTERIORES (13)	DATOS ACTUALES (14)
R.F.C	GIR-591022-201	GIR-810418-728
INES		
NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA	LA GIRALDA S.A.	LA GIRALDA S.A. DE C.V.
DOMICILIO DE LA EMPRESA		SE DEBIO HAER ANOTADO EN LA FRONTERA HOJA (ANVERSO)
GIRO O ACTIVIDAD DE LA EMPRESA		
No. DE ESTABLECIMIENTO		ANEXAR RELACION CON DOMICILIOS
No. DE TRABAJADORES		
RELACION LABORAL		
NOMBRE DEL SINDICATO		
DOMICILIO DEL SINDICATO		
OTROS (ESPECIFICAR)		

## VII. CERTIFICACION DE LA ACTUALIZACION

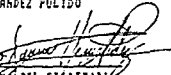
JUAN ANTONIO BERGMAN RUIZ

(15)

  
 NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

JUAN HERNANDEZ PULIDO

(16)

  
 NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO REPRESENTANTE LEGAL O EL ELEGIDO POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES

(17) 21 DE FEBRERO 1984, GUADALAJARA, JAL.

LUGAR Y FECHA

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APLICANDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
 SUBSECRETARÍA "B"  
 DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD  
 FORMA PARA PRESENTACIÓN DE LOS  
 PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

RFC DE LA EM. O PAT.  
 (1) SMLA-260131-001

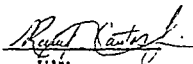

REG. PAT. DEL INSS  
 (2) E-64-13346-10

## I. DATOS GENERALES

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON (3) PAUL SANTOS LARA			
CALLE (4) GOBERNACION	N.º EXT. 20	N.º INT.	TELÉFONO 571-46-00
COLONIA FEDERAL	POBLACION (4) MEXICO	C.P. 15700	
MUNICIPIO VENUSTIANO CARRANZA	NO LLENAR	ENT. FEDERATIVA (4) D.F.	NO LLENAR
ACTIVIDAD ESPECIFICA O BIEN DE LA EMPRESA (5) COMPRO-VENTA DE CAFATOS			NO LLENAR
TIPO DE CONTRATO (5) INDIVIDUAL <input checked="" type="checkbox"/> COLECTIVO <input type="checkbox"/> LEY <input type="checkbox"/>		FECHA DE CELEB. REV. O PRORROGA DEL CONTRATO COLECT. O CONTRATO LEY (7)          DIA MES AÑO	N.º TOTAL DE TRABAJADORES 10 (6)  HOMBRES 4 MUJERES 6

## II. CARACTERISTICAS DEL PLAN

N.º DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RISE EL PLAN 01014 (8)	N.º DE TRAB. A CAPACITAR POR: (10)
PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN 01 04 64 AL 30 03 66 DIA MES AÑO	PROG. ESPECIFICOS 5   PROG. GENERALES N.º DE PARTIC. EN NIV. EDUC. DE: (11) ALFABETIC. PRIMARIA SECUNDARIA

NOMBRE O FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA  (12) RAUL SANTOS LARA	NOMBRE O FIRMA DE SRIO. SIND. DEL SINDICATO REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DE LOS REPRESENTAN- TES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA CO- MISION MIXTA  (13) JUAN CARRASCO LOPEZ
 FIRMA	 FIRMA

PROPORCIONAR EN HOJAS POR SEPARADO LOS DATOS REFERENTES AL RFC LA CLAVE  
 DEL INSS Y EL DOMICILIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RISE EL PLAN.  
 FORMA-DC-2



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

FORMA PARA PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS  
 PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

R.F.C. DE LA EMPRESA O PATRON

REGISTRO PATRONAL DEL IMSS

## I.- DATOS GENERALES

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON:			
CALLE	Nº EXT.	Nº INT.	TELEFONO
COLONIA	POBLACION	C. P.	
MUNICIPIO	NO SE LLENE	ENT. FEDERATIVA	NO SE LLENE
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA			NO SE LLENE
TIPO DE CONTRATO		FECHA DE CELEBRACION REVISION O PROPOSA DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY	Nº TOTAL DE TRABAJADORES
INDIVIDUAL <input type="checkbox"/> COLECTIVO <input type="checkbox"/> LEY <input type="checkbox"/>		_____ DIA MES AÑO	_____ HOMBRES MUJERES

## II.- CARACTERISTICAS DEL PLAN

Nº DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN _____ *	Nº DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR:	
	PROGRAMAS ESPECIFICOS	PROGRAMAS GENERALES
PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN DEL _____ AL _____ DIA MES AÑO DIA MES AÑO	Nº DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE:	
	ALFABETIZACION	PRIMARIA

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA  _____ NOMBRE  _____ FIRMA	NOMBRE Y FIRMA DEL SMO. GRAL. DEL SINDICATO REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DEL O LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA  _____ NOMBRE  _____ FIRMA
---	---

III.- ETAPAS EN LAS QUE SE CAPACITARA AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES

PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRA LA CAPACITACION O EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE TRABAJADORES HACIENDOLO POR PUESTO DE TRABAJO *																	
DENOMINACION DEL TOTAL DE PUESTOS EXISTENTES EN LA EMPRESA	No. TOTAL DE TRABAJADORES EN CADA PUESTO	No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA			
		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA			
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO

\* EN CASO DE QUE EL PLAN COMPRENDA MAS ETAPAS, ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS



## III. ETAPAS EN LAS QUE SE CAPACITARA AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES

PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRA LA CAPACITACION O EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE TRABAJADORES HACIENDOLO POR PUESTO DE TRABAJO*																	
DENOMINACION DEL TOTAL DE PUESTOS EXISTENTES EN LA EMPRESA	No. TOT.	No. DE TRABAJ. A CAP. EN LA 1ª ETAPA				No. DE TRABAJ. A CAP. EN LA 2ª ETAPA				No. DE TRABAJ. A CAP. EN LA 3ª ETAPA				No. DE TRABAJ. A CAP. EN LA 4ª ETAPA			
		INIC.-TERMINA		INIC.-TERMINA		INIC.-TERMINA		INIC.-TERMINA									
		M	A	M	A	M	A	M	A	M	A	M	A	M	A	M	A
		C-P.	25	24	25	25	25	23	26								
(14)	(15)	(15)				(16)											
GERENTE	1	1															
VENDEDOR	6	2				3											
CAJERA	1	1															
APARADORISTA	1					1											
ALMACENISTA	1					1											

\*EN CASO DE QUE EL PLAN COMPRENDA MAS ETAPAS, ANEXAR CUANTAS HOJAS SEA NECESARIAS

HOJA 1 REVERSO

V. MODALIDAD Y DURACION DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS  
NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES

Nº. PROG. SUP. DE C. FUND. NIV. EDUC. Y/O MODULOS		LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR SERA PROPORCIONADA POR MEDIO DE:						
		PROGRAMAS ESPECIFICOS				PROGRAMAS GENERALES		
SIST. DE DIFUSION	DURACION	INSTRUCTOR INTERNO			INSTRUCTOR EXTERNO INICP. O INSTITUCION CAPACITADORA		Nº. DE SES.	NOMBRE DEL ASISTENTE EDUCACIONAL
		Nº.	TOT. DE HORAS	NOMBRE	Nº. DE D.F.C.	INSTITUCION		
(23)	(23)	(24)	(24)	(24)	(25)	(25)	(26)	(26)
1	20				Luis Gerardo Tellez Trejo	FEIL- 5504- 265		
2	25				Luis Gerardo Tellez Trejo	FEIL- 5504- 265		
3	20				Eduardo Lopez Guerrero Arevalo	L04E- 4411- 135		
4	44	Raul Santos Lara	SALR- 260131	Prop.				
5	30	Pedro del Aquila C.	AUCP- 440423	Gerent.				



IV.- NOMBRE DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS, NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES  
 POR PUESTOS DE TRABAJO \*

DENOMINACION DE LOS PUESTOS	IDENTIFIQUE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS Y/O PROGRAMAS GENERALES	N° PROGRESIVO Y NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS, Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS	OBJETIVO (S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CONTENIDO TEMATICO DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CODIGO (NO SE LLENE)

IV. NOMBRE DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS, NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS  
 GENERALES POR PUESTOS DE TRABAJO

DENOMINACION DE LOS PUESTOS	IDENTIF. DE LOS PROGR. ESPEC. Y/O PROGR. GENERALES	No. PROGR. Y NOM. DE LOS CURSOS O PROGRAMAS GENERALES	OBJETIVO(S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CONTENIDO TEMATICO DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CODIGO (NO LETRAR)
(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	
GERENTE	GERENCIAL	1. Supervision efectiva.	El participante aplicara las técnicas de superv. para mej. las rel. entre jefe y subord.	Consid. reales: proceso de la comun. y cualidades del personal. técnicas de supervision.	
		2. Analisis de tareas	El participante identificara los pasos del analisis de tareas y aplicara este para mej. los met. de trabajo	Prop. del analisis: proced. diseño de nuevos met. de trabajo.	
VENDEDOR	VENDEDOR	3. Ventas	El participante aplicara las técnicas modernas para la venta de productos.	Que es vender? Ventas intangibles al vendedor: la venta y el auto desarrollo.	
CAJERA	CAJERA	4. Manual del vendedor	El participante dominara las normas, proced. generales que han sido establecidos para definir la conduc. que debe seguir el vend.	El vendedor y sus objetivos: normas de vent. norm. y proced. present. fís. y regreso a ruta: impuls. de vent. etc.	
		5. Contabilidad basica	El participante describira la importancia de registrar adeq. las op. basicas de un negocio	Balance General ley de la partida doble, elaboracion de facturas.	

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
 SUBSECRETARIA "B"  
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD  
 FORMA PARA PRESENTACION DE MODIFICACIONES AL PLAN Y  
 PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

(1)

AFC DE LA EMP. O PAT  
 SALA-260131-001

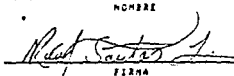
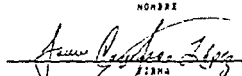
## I. DATOS GENERALES (SEÑALE LOS DATOS ACTUALES)

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON (2) RAUL SANTOS LARA			
CALLE (3) GOBERNACION	EST. 20	Nº. INT	TELEFONO 571-46-20
COLONIA FEDERAL	POBLACION (3) MEXICO	C.P. 15700	
MUNICIPIO VENUSTIANO CARRANZA	NO LLENAR	ENTIDAD FEDERATIVA (3) D.F.	NO LLENAR
Nº. DE REGISTRO DEL PLAN (4) SALA-260131-001-1-01		Nº. DE OF. DE RES. (5) 310.3 4/216	

## II. TIPO DE MODIFICACIONES (SEÑALE CON UNA X EN CUAL DE LOS SIGUIENTES EXISTEN MODIFICACIONES)

1. AFC DE LA EMPRESA (5) <input type="checkbox"/>	6. DENOMINACION DE PUESTOS (5) <input type="checkbox"/>	11. INSTRUCTORES EXT. (5) <input type="checkbox"/>
2. Nº. DE ESTABLECIMIENTOS <input type="checkbox"/>	7. DURACION DE LAS ETAPAS <input type="checkbox"/>	12. DUR. DE LOS CURSOS, SEM. / O NIV. EDUC. <input checked="" type="checkbox"/>
3. Nº. DE TRAB. POR PUESTO <input checked="" type="checkbox"/>	8. PROGRAMAS ESPECIFICOS <input type="checkbox"/>	13. NOMBRE O RAZON SOC. DE LA EMP. O PATRON <input type="checkbox"/>
4. Nº. DE PART. EN NIV. EDUC. <input type="checkbox"/>	9. PROGRAMAS GENERALES <input type="checkbox"/>	14. OTRAS MODIFICACIONES <input type="checkbox"/>
5. PER. QUE AB. EL PLAN <input type="checkbox"/>	10. INSTRUCTORES INTERNOS <input checked="" type="checkbox"/>	

## III. FIRMA DE APROBACION DE LAS MODIFICACIONES

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	NOMBRE Y FIRMA DEL SRIC. GEN. DEL SIND. REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO, DEL O LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA.
(7)	(8)
RAUL SANTOS LARA	JUAN CARRASCO LOPEZ
NOMBRE	NOMBRE
	
FIRMA	FIRMA

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

FORMA PARA PRESENTACION DE MODIFICACIONES AL PLAN Y  
PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

R.F.C. DE LA EMPRESA O PATRON

I. - DATOS GENERALES (SEÑALE LOS DATOS ACTUALES)

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON			
CALLE	No. EXT.	No. INT.	TELEFONO
COLO.HA	POBLACION	C.P.	
MUNICIPIO	ENTIDAD FEDERATIVA	NOM. LLENAR	
No. DE REGISTRO DEL PLAN		No. DEL OFICIO DE REGISTRO	

II. - TIPO DE MODIFICACIONES (SEÑALE CON UNA X EN CUAL DE LOS SIGUIENTES RUBROS EXISTEN MODIFICACIONES)

1. R.F.C. DE LA EMPRESA	<input type="checkbox"/>	6. DENOMINACION DE PUESTOS	<input type="checkbox"/>	11. INSTRUCTORES EXTERNOS	<input type="checkbox"/>
2. No. DE ESTABLECIMIENTOS	<input type="checkbox"/>	7. DURACION DE LAS ETAPAS	<input type="checkbox"/>	12. DURACION DE LOS CURSOS, EVENTOS Y/O NIV. EDUC.	<input type="checkbox"/>
3. No. DE TRABAJADORES POR PUESTO	<input type="checkbox"/>	8. PROGRAMAS ESPECIFICOS	<input type="checkbox"/>	13. NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	<input type="checkbox"/>
4. No. DE PARTICIPANTES EN INV. EDUC.	<input type="checkbox"/>	9. PROGRAMAS GENERALES	<input type="checkbox"/>	14. OTRAS MODIFICACIONES	<input type="checkbox"/>
5. PERIODO QUE ABARCA EL PLAN	<input type="checkbox"/>	10. INSTRUCTORES INTERNOS	<input type="checkbox"/>		

III. - FIRMA DE APROBACION DE LAS MODIFICACIONES

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	NOMBRE Y FIRMA DEL SRIO. GRAL. DEL SINDICATO, REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO, DEL O LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA
_____	_____
NOMBRE	NOMBRE
_____	_____
FIRMA	FIRMA

IV.- ESPECIFICACION DE LAS MODIFICACIONES ( Señale de manera concreta y resumida las modificaciones efectuadas al plan y programas).

CLAVE DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES



## IV. ESPECIFICACION DE LAS MODIFICACIONES (Senale de manera concreta y resumida las modificaciones efectuadas al plan y programas)

CLAVE de Modif.	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES
(9)	(10)	(11)
3-	VENEDORES TRABAJADORES 6	VENEDOR TRABAJADORES 6
10	PEDRO DEL AGUILA CALDERON RUCP-440429- GERENTE CURSO: 5 5.-CONTABILIDAD BASICA 30 Hrs.  EN RAZON DEL AUMENTO DE TRABAJADORES AL PUESTO DE VENEDOR VARIA EL No. TOTAL - DE TRABAJADORES 10	RAUL SANTOS LARA RALS-260131- PROPIETARIO CURSO: 5 CONTABILIDAD BASICA 5.-CONTABILIDAD BASICA 45 hrs.  No. TOTAL DE TRABAJADORES 12
	HOMBRES 4                      MUJERES 6	HOMBRES 6                      MUJERES 6

HOJA 1 REVERSO

ANEXAR TANTAS HOJAS COMO SEA NECESARIO



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA "B"

DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN Y REGISTRO DE INSTITUCIÓN  
O ESCUELA DE CAPACITACIÓN

S.F.C.  
ICI-622134 (1)

I. DATOS GENERALES

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA INSTITUCIÓN			NOMBRE DEL SOLICITANTE	
(2) INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA TEXTIL			(3) ING. FRANCISCO BAÑOS RÍOS	
CALLE	Nº. INT.	Nº. EXT.	COLONIA	TELÉFONO
REFORMA (4)	30			(5) 373-65-06
POBLACIÓN		C.P.	MUN. O SECT. POLÍTICA	
SAN JUAN TOTOLTEPEC		53270	NAUCALPAN	
			EST. FED.	
			EDO. DE MEXICO	

II. PLANTILLA DOCENTE

NOMBRE COMPLETO	FIRMA DEL INSTRUCTOR	NACIONALIDAD	RES. FED. DE CONT. RES. INT. EXT. IND.	PROGRAMA(S) POR INSTRUCTOR
(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
NINELIA SANCHEZ S.		MEXICANA	5A3N-571119	PERFIL DEL OFICIAL Y AYUDANTE DE TROCIL.
ROSALIA ROJAS P.		MEXICANA	ROFR-590413	PROCESO DE HILATURA.
JILBERTO LOPEZ RANGEL		MEXICANA	LOFR-600331	VARIANTES EN EL EQUIPO.

INFORMACION PROPORCIONADA BAJO  
PROTECCIÓN DE DECISIÓN VERDAD

FORMA-DC-3A

(11) FIRMA DEL SOLICITANTE

ING. FRANCISCO BAÑOS RÍOS

FECHA DE SOLIC. 25-V-75

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
 SUBSECRETARIA "B"  
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD  
 SOLICITUD DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE INSTITUCION  
 O ESCUELA DE CAPACITACION

H. F. C.

## I.- DATOS GENERALES

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA INSTITUCION			NOMBRE DEL SOLICITANTE	
CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA	TELEFONO
POBLACION	C. P.	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA		ENT. FED.

## II.- PLANTILLA DOCENTE

NOMBRE COMPLETO	FIRMA DEL INSTRUCTOR	NACIONALIDAD	REG. FED. DE CONT. O REG. INST. EXT. INDEP.	PROGRAMA (S) POR INSTRUCTOR

INFORMACION PROPORCIONADA BAJO  
 PROTESTA DE DECIR VERDAD.

FECHA DE SOLICITUD \_\_\_\_\_

FORMA-DC-3A

FIRMA DEL SOLICITANTE \_\_\_\_\_

Documento de Distribución y Trámite GRATUITOS



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARIA "B"

DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

SOLICITUD DE AUTOPROFICACION Y REGISTRO DE INSTRUCTOR  
EXTERNO INDEPENDIENTE

R.F.C.

RAMJ-450215 (1)

I. DATOS GENERALES

NOMBRE COMPLETO DEL SOLICITANTE		NACIONALIDAD	
(2) JOSE RAMIREZ HERNANDEZ		(3) MEXICANA	
CALLE	Nº. EXT.	Nº. INT.	CELEBRACION
13 DE SEPTIEMBRE	(4) 15	2	ESCANDON
POBLACION	C.P.	MUN. O DEL. POLITICA	INT. FED.
CD. DE MEXICO	11570	NIGUEL HIDALGO	D.F.

II. PROGRAMAS A REGISTRAR

Nº.	NOMBRE DEL PROGRAMA	Nº.	NOMBRE DEL PROGRAMA
1	ENCARGADO DEL BAR.		
2	MESERO		
3	SUPERVISION DE SERVICIOS GASTRONOMICOS		

INFORMACION PROPORCIONADA BAJO  
PROTESTA DE DECIR VERDAD

(7)

FORMA-DC-23

FIRMA DEL SOLICITANTE

*[Handwritten Signature]* (8)

FECHA DE SOLICITUD 25-11-54

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
 SUBSECRETARIA "D"  
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD  
 SOLICITUD DE AUTORIZACION Y REGISTRO DE INSTRUCTOR  
 EXTERNO INDEPENDIENTE

R. F. C.

## I.- DATOS GENERALES

NOMBRE COMPLETO DEL SOLICITANTE		NACIONALIDAD		
CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA	TELEFONO
POBLACION	C. P.	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA		ENT. FED.

## II.-PROGRAMAS A REGISTRAR

No.	NOMBRE DEL PROGRAMA	No.	NOMBRE DEL PROGRAMA

INFORMACION PROPORCIONADA BAJO  
 PROTESTA DE DECIR VERDAD.

FIRI EL S ITAN

FECHA DE SIGNIFICAD.

FORMA-DC-38



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
 SUBSECRETARÍA "B"  
 DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD  
 FORMA DE REGISTRO DE PROGRAMA GENERAL

Nº DE REGISTRO  
 DEL AGENTE CAP.

ICI-82213422123 (1)

NO LLENAR

(2)

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL AGENTE CAPACITADOR

INSTITUTO DE CAPACITACION DE LA INDUSTRIA TEXTIL (ICIT)

(3)

DATOS GENERALES DE PROGRAMA

SISTEMA GENERAL

INDUSTRIA TEXTIL

(4)

NOMBRE

OPERADOR DE MAQUINA CONTINUA DE ANILLOS

(5)

DURACION

SEPTENA

(6)

HRS

72

PUESTO AL QUE SE DIRIGE

(7)

AREA OCUPACIONAL

(8)

OFICIAL Y AYUDANTE DE TROCIL

HILATURA

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

OBJETIVO(S) GENERAL(ES)

Operará correctamente la máquina continua de anillos, utilizando las técnicas, equipo y utensilios adecuados para realizar el estiraje, torsión y arrollado de hilo, en el proceso de hilatura, aplicando las normas de higiene y seguridad en el desempeño de su trabajo; así como realizar el mantenimiento preventivo de la máquina.

CONTENIDO GENERAL DEL PROGRAMA

1.El papel del oficial y ayudante de trocil en la Industria Textil; 2.Funciones, actividades y operaciones en los puestos; 3.Perfil del oficial y ayudante de trocil; 4.Proceso de hilatura; 5.Operación de la máquina continua de anillos; 6.Técnicas, equipos y utensilios de operación; 7.Variantes en el equipo; 8.Mantenimiento preventivo y correctivo; 9.Higiene y seguridad.

(10)

METODOLOGIA DE LA INSTRUCCION

El programa se desarrolla a través de demostraciones teórico-prácticas, apoyándose en las técnicas de instrucción; integración y dinámica de grupos; recursos y auxiliares didácticos. A su vez el capacitando por medio de la práctica constante adquiere habilidades y destrezas que le permite utilizar correctamente las técnicas, equipo y utensilios para desempeñar el puesto de trabajo.

(11)

NO. DE REGISTRO DEL  
AGENTE CAPACITADOR

ICIT-82013+00109 (1)

NO LLENAR

(2)

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL AGENTE CAPACITADOR INSTITUTO DE CAPACITACIÓN DE LA INDUSTRIA TEXTIL (ICIT)			(3)
NOMBRE DEL MÓDULO II. OPERACIÓN DE LA MÁQUINA CONTINUA DE ANILLOS	(4)	DURACIÓN TOTAL 32 HRS.	(5)
OBJETIVO(S) PARTICULAR(ES) 2.1 OPERAR Y DAR MANTENIMIENTO PREVENTIVO A LA MÁQUINA CONTINUA DE ANILLO			(6)
EMPLEANDO LAS TÉCNICAS, EQUIPO Y UTENSILIOS ADECUADOS, ASÍ COMO LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEG.			

TEMAS Y SUBTEMAS (7)	OBJETIVOS ESPECÍFICOS (8)	ACTIVIDADES DE INST. (9)	DUR. EN HRS.	
			TEORÍA	PRÁCT.
<p>MÁQUINA CONTINUA DE ANILLOS, SU MANTENIMIENTO, PREVENTIVO Y CORRECTIVO Y LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.</p> <p>Máquina continua de anillos.</p>	<p>EL PARTICIPANTE</p> <p>2.1.1 Explicar las características técnicas de funcionamiento de la máquina continua de anillos.</p>	<p>2.1.1.1 El capacitando desarrolla la dinámica de interacción dirigida por el instructor, una vez explicada por este.</p> <p>2.1.1.2 El capacitando contesta en forma oral a las preguntas del instructor.</p> <p>2.1.1.3 El capacitando explica la función de la máquina continua de anillos, con base en la información dada por el instructor.</p>	<p>(10)</p> <p>2</p>	

SUBSECRETARIA "B"  
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD  
 FORMA DE REGISTRO DE PROGRAMA GENERAL

NO DE REGISTRO DEL  
 AGENTE CAPACITADOR

NO LLENAR

NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL AGENTE CAPACITADOR

DATOS GENERALES DEL PROGRAMA

SISTEMA GENERAL

HOMBRE

DURACION

MRS.

PUESTO AL QUE SE DIRIGE

AREA OCUPACIONAL

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

OBJETIVO (S) GENERAL (ES)

CONTENIDO GENERAL DEL PROGRAMA

METODOLOGIA DE LA INSTRUCCION



TEMAS Y SUBTEMAS (1)	OBJETIVOS ESPECIFICOS (2)	ACTIVIDADES DE INSTRUCCION (3)	DUR. EN HRS.	
			TEORIA	PRAC.
	EL PARTICIPANTE:		(4)	
	2.1.2 Identificará las partes y mecanismos que constituyen a la máquina continúa de anillos.	<p>2.1.1.5 El capacitando expone el resumen elaborado, el instructor como moderador solicita opiniones y conclusiones al grupo.</p> <p>2.1.1.6 Siguiendo las indicaciones del instructor y fungiendo este como moderador solicita al capacitando explique las funciones y características de la máquina.</p> <p>2.1.2.1 Después de la exposición del instructor, el capacitando señala las partes de la máquina, indicando el nombre de la pieza y su función.</p> <p>2.1.2.2 Por indicaciones del instructor se reúne en grupo para comentar, las características de las partes de la máquina elaborando un resumen.</p> <p>2.1.2.3 Una vez que el instructor expone y señala los mecanismos de la máquina, solicita al grupo indique cual es la función de estos</p> <p>2.1.2.4 Por indicaciones del instructor forma equipos a fin de señalar en el diagrama previamente entregado las partes y mecanismos que constituyen a la máquina.</p>	2	1

Nº DE REGISTRO DEL  
AGENTE CAPACITADOR

NO LLENAR

NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL AGENTE CAPACITADOR

NOMBRE DEL MODULO

DURACION TOTAL

HRS

OBJETIVO(S) PARTICULAR (ES)

TEMAS Y SUBTEMAS

OBJETIVOS ESPECIFICOS

ACTIVIDADES DE INSTRUCCION

DURACION EN HRS

TEORIA

PRACTICA

EL PARTICIPANTE

TEMAS Y SUBTEMAS (1)	OBJETIVOS ESPECIFICOS (2)	ACTIVIDADES DE INSTRUCCION (3)	DUR. EN HRS	
			TEORIA	PRAC.
	EL PARTICIPANTE:	<p>2.1.3.5 El instructor como moderador solicita al grupo responda si el resultado del equipo de trabajo es correcto o incorrecto, explicando por qué.</p> <p>2.1.3.1 Después de la explicación del instructor el capacitando menciona las causas que hace necesario que las continuas varien en sus mecanismos.</p> <p>2.1.3.2 El capacitando menciona el tipo de variante a efectuar según sea el caso, conforme los ejemplos dados por el instructor.</p> <p>2.1.3.3 El capacitando describe como difieren los mecanismos por: -Alto o bajo estiraje; -Alcance en un encartamiento; tipo de rodillos; -For bandas individuales para cuatro husos; -Banda tangencial; -Tipos, diámetro y centrados de anillos, longitud de la canilla entre otros.</p>	(4)	
	2.1.3 Identificará las variaciones en los mecanismos del equipo, de acuerdo a las necesidades de hilado.		2	3
				9

TEMAS Y SUBTEMAS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES DE INSTRUCCION	DURACION EN HRS	
			TEORIA	PRACTICA
	EL PARTICIPANTE :			

## TECNICAS DE INSTRUCCION

INDIQUE LAS TECNICAS DE INSTRUCCION A EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

El desarrollo del programa tiene un alto porcentaje práctico por lo que se utilizará la técnica demostrativa apoyada tanto por técnicas de integración como dinámica de grupos, tales como:

- \*Partiendo el pastel
- \*Cuatro aspectos de mí
- \*Personalidad
- \*Corrillos
- \*Mesa redonda
- \*Práctica dirigida
- \*Estudio de casos

(1)

## RECURSOS DIDACTICOS

INDIQUE EL RECURSO DIDACTICO A EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

El apoyo de cada sesión se dará a través de:

- Acetatos con diagramas de los mecanismos de la máquina.
- Láminas donde se muestren los pasos a seguir para realizar el mantenimiento preventivo y correctivo.
- Película donde se observe la operación de la máquina y la aplicación de las normas de higiene y seguridad.
- Documento con la información para el alumno.
- Retroproyector.
- Rotafolio.
- Pantalla.
- Proyector de cine.

(2)

## EVALUACION

INDIQUE EL PROCESO DE EVALUACION A EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

Con el objeto de evaluar el presente módulo, se establezca el proceso de evaluación que consiste en conocer el nivel de conocimientos de los capacitandos a través de una evaluación al inicio con preguntas y respuestas orales.

Posterior y durante el desarrollo del programa se evaluará al capacitando a través de las prácticas y se utilizará la escala estimativa y la lista de cotejo, así como las pruebas objetivas como apoyo a la evaluación.

Por último y como fin del proceso a través de una práctica dirigida donde el capacitando demuestre la totalidad de los conocimientos teóricos y prácticos ad-

(3)

## BIBLIOGRAFIA

Martínez, Martín A. Tecnología Textil. Madrid. Paraninfo, 1975

(4)

Zepeda O. Joaquín. Apuntes de Hilatura de Algodón. México. ESIT, S/F

Casa Aruta, Francisco. Diccionario de la...

## TECNICAS DE INSTRUCCION

INDIQUE LAS TECNICAS DE INSTRUCCION A  
EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

## RECURSOS DIDACTICOS

INDIQUE EL RECURSO DIDACTICO A EMPLEAR  
POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

## EVALUACION

INDIQUE EL PROCESO DE EVALUACION A  
EMPLEAR POR CADA OBJETIVO PARTICULAR

## BIBLIOGRAFIA

## SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

## SUBSECRETARÍA "B"

DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

FECHA EN QUE SE OT.		
6	6	85 (1)
DIA	MES	AÑO

EXPEDIDA AL C: 

NOMBRE DEL TRABAJADOR	REG. FED. DE CONT.
JUAN ANDRADE MARTINEZ (2)	ANTJ-520310 (2)

QUIEN LLEVO Y APROBO EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CORRESPONDIENTE AL

PUESTO DE: 

VENDEDOR (3)
--------------

EN: 

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	REG. FED. DE CONT.
RAUL SANTOS LARA (4)	SALR-160131-001

CALLE	Nº. EXT.	Nº. INT.	COLONIA
GOBERNACION	20		FEDERAL (4)

POBLACION	C.P.	MUNICIPIO	ENTIDAD FEDERATIVA
MEXICO	17200	VENUSTIANO CARRANZA	D.F. (4)

ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA	DIR. DE LA CONS.
CONFRA-VENTA DE ZAPATOS (5)	
Nº. DE REG. DEL PLAN DE CAP. Y ADIEST. DE LA EMP.	PROB. ESPEC. <input checked="" type="checkbox"/> (7)
SALR-260131-001-1-01 (6)	ADHESION A PROB. GENERALES <input type="checkbox"/>

DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR (3)	EXAM. DE SUFIC. O CONF. DOCUM. <input type="checkbox"/>
FECHA DE INICIO DEL PRIMER CURSO OS SA FECHA DE TERMINACION OS SA MES AÑO DEL ULTIMO CURSO MES AÑO	Nº. DE P. CLAVE

ACTIVIDADES ESSENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA

ATENCION A CLIENTES (3)  
 RECEPCION DE CALZADO  
 CLASIFICACION DE CALZADO  
 ELABORACION DE NOTAS DE CONSUMO



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

FECHA EN QUE SE OTORGA

DIA MES AÑO

## CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

EXPEDIDA AL C.:

NOMBRE DEL TRABAJADOR

REG. FED. DE CONT.

QUIEN LLEVO Y APROBO EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CORRESPONDIENTE AL

PUESTO DE:

EN:

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON

REG. FED. DE CONT.

CALLE

No. EXT.

No. INT.

COLONIA

POBLACION

C.P.

MUNICIPIO

ENT. FEDERATIVA

ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA

No. DE REG. DEL PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA

ORIGEN DE LA CONSTANCIA

PROGRAMA ESPECIFICO

ADHESION A PROGRAMAS  
GENERALES

No. DE REG.

EXAMEN DE SUFICIENCIA O  
COMPROBACION DOCUMENTAL

CLAVE

DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR

FECHA DE INICIO DEL PRIMER CURSO

MES

AÑO

FECHA DE TERMINACION  
DEL ULTIMO CURSO

MES

AÑO

ACTIVIDADES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA





RELACION DE AGENTES CAPACITADORES QUE IMPARTIERON LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO AL TRABAJADOR A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA.

NOM. DEL CURS. EVENTO-NIVEL EDUC. Y/O PROGRAMA GENERAL	PROGRAMA ESPECIFICO DE LA EMPRESA				PROGRAMAS GENERALES		DUR. (HO RA)	FIRMA DEL AGENTE CAP.
	INSTRUCTOR INT.		INST. EXT. O INST. CAP.		AGENTE CAPACITADOR			
	NOMBRE	RFC	NOMBRE	Nº. DE REG.	NOMBRE	Nº. DE REG.		
CENTAS (10)	(11)	(12)	EDUARDO LOPEZ GUE- RREDO ARE- JALO (12)	2006-9911- 138 (17)	(13)	(13)	28 (14) (15)	<i>[Signature]</i>
MANUAL DEL VENDEDOR (10)	RAUL SANTOS LAZA (11)	SALR 264 (12)	(12)	(12)	(13)	(13)	44 (14) (15)	<i>[Signature]</i>

AUTENTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

CON N° DE REGISTRO (15)

3862-206131-001-2-01

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA  
ANTE LA COMISION

FIRMA DEL TRABAJADOR

REPRESENTANTE DE LOS TRAB.  
ANTE LA COMISION

*[Signature]*  
NOMBRE, S.F.C. Y FIRMA

*[Signature]*  
NOMBRE, S.F.C. Y FIRMA



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA "B"

DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

FECHA (1)		
1	31	01
DÍA		MES
AÑO		

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRÓN  PAUL SANTOS LARA (2)	REG. FED. DE CONT. SALR-250131-201 (2)
	REG. IMSS E-54-13346-10 (2)

CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA	(2)
GOBERNACION (2)	20		FEDERAL	

POBLACION	C.P.	MUNICIPIO	ENTIDAD FEDERATIVA
MEXICO (2)	15700	VENUSTIANO CARRANZA (2)	D.F.

ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA COMPR-VENTA DE ZAPATOS (3)	No. DE REG. DEL P. DE C. Y A. SALR-250131-201-1-01 (4)
---	---

RELACIONE A LOS TRABAJADORES AGRUPANDOLOS POR PUESTO DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	C.N.O. (NO LLENAR)	NOMBRE DEL TRABAJADOR	REG. FED. DE C.	FECHA EN QUE SE EXP. LA C.
GERENTE (5)		ENRIQUE SOTOMAYOR A. (5)	SOAE-490822	06-06-85 (5)
VENDEDOR		JUAN ANDRADE MARTINEZ	ARMJ-520910	06-06-85
CAJERA		ELANCA ESTRADA GARDUÑO	EAGB-561224	06-06-85







## BIBLIOGRAFIA

ACKOFF, Rusell, Un Concepto de Planeación de Empresas, Ed. Limusa, México 1980.

AREOUS Bensunsán, Graciela, et. al., Las Relaciones Laborales y el TLC, Ed. Miguel Angel Porrúa, México 1992.

ARIAS Galicia, Fernando, Administración de Recursos Humanos, 4ª ed., Ed. Trillas, México 1989.

CASTRO Herrera, Benjamín/PAREDES Miranda, Octavio, Capacitación Diseño Tecnológico de Cursos, Ed. Limusa, México 1990.

CAVAZOS Flores, Baltasar, Instantáneas Laborales (notas y comentarios sobre derecho del trabajo), 2ª ed., Ed. Trillas, México 1988.

CHRUDEN y Sherman, Administración de Personal, 2ª ed., 3ª reimpresión, Ed. SECSA, México 1978.

C. THUROW, Lester, Inversión en Capital Humano, 1ª ed. en español, Ed. Trillas, México 1978.

DAVALOS Morales, José, Derecho del Trabajo, 2ª ed., Ed. Porrúa, México D.F. 1988.

DAVIDOFF, Linda L., Introducción a la Psicología (traduc. Pedro Rivera M.) 2ª ed., Ed. MC-Graw Hill, México 1985.

DE BUEN Lozano, Nestor, Derecho del Trabajo, 6ª ed., Ed. Porrúa, México 1986, T. I.

ESQUIVEL Obregón T., Apuntes Para la Historia del Derecho en México, Ed. Porrúa, México 1984, T. II.

FERNANDEZ Arena, José Antonio, El Proceso Administrativo, Ed. Herrero, México 1982.

FLEISHMAN, Edwin A./BASS, Alan R., Estudios de Psicología Industrial y del Personal, Ed. Trillas, México 1979.

GUERRERO López, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 11ª ed., Ed. Porrúa, México 1980.

GUERRERO López, Euquerio, Manual de Relaciones Industriales, 3ª ed., Ed. Porrúa, México 1980.

HADDAD Slim, Mario, Psicología y Aprendizaje, preedición, Ed. MC-Graw Hill, México 1978.

KAREL Boon, Gerard, Factores Físicos y Humanos en la Producción (método para determinar la relación económica hombre-máquina y medición de variaciones en micro y macroeconomía), Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1970.

KAYE, Dionisio J., Estudio Práctico de las Relaciones Individuales de Trabajo, Ed. Fiscales Iset. S.A., México 1986.

KILLIAN A., Ray, Administración de los Recursos Humanos, Ed. Técnica, México 1978.

LOCKEYER, Keith, La Producción Industrial, su Administración, Ed. Representaciones y Servicios de Ingeniería S.A., versión en español, México 1980.

MARTIN del Campo, Rafael, Valuación y Compensación Objetivas de Sueldos, Ed. Trillas, México 1982.

MARX Melvin H./HILLIX William A., Sistemas y Teorías Psicológicas Contemporáneas, 3ª ed., Ed. Paidós, México 1985.

MAYER, Alicia, "Los Estados Unidos y México" en Estudios de Historia Moderna y Contemporánea de México, Ed. UNAM, México 1985.



MC GREGOR, Douglas, El Aspecto Humano de las Empresas, 10ª impr., Ed. Diana, México 1982.

MUÑOZ Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1983, T. II.

MÜLLER de la Lama, Enrique, Dirección de Relaciones Laborales, Ed. Trillas, México 1983.

OIT, Introducción al Estudio del Trabajo, 3ª ed. (revisada), Ed. Noriega Limusa, México 1991.

OIT, Participación de los Trabajadores en las Decisiones de la Empresa, Publicaciones de la OIT, Ginebra Suiza 1981.

OROZCO Vázquez, Patricia, Objetivos de la Planificación de Recursos Humanos, Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. XI, No. 42, ene-marz, México 1981.

PASTRANA Alvarado, Norma, La Planeación (curso de diseño de programas), CEU-TES, UNAM, México 1984.

PAZOS, Luis, Libre Comercio: México-EUA Mitos y Hechos (Free Trade: Mexico-USA Myths and Facts), ed. bilingüe, 5ª reimp. de la 1ª ed., Ed. Diana, México 1990.

PIGORS, Paul/MYERS, Charles A., Administración de Personal, Un Punto de Vista y un Método, 3ª ed., Ed. CECSA, México 1969.

REYES Ponce, Agustín, Administración de Personal, 13ª reimp., Ed. Limusa, México 1983.

RODRIGUEZ Valencia, Joaquín, Administración Moderna de Personal, ECASA, México 1991.

SANCHEZ Alvarado, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, UNAM, Seminario de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, México 1967.

SEARA Vazquez, Modesto, Derecho Internacional Público, 12ª ed., Ed. Porrúa, México 1988.

SECOFI, El ABC del TLC entre México, Canadá y Estados Unidos, México s.f.

SELLER, Francois, Economía del Trabajo, Ed. Ariel, Barcelona España 1964.

## HEMEROGRAFIA

ALVARADO Bastida, Daniel, "Las Relaciones Laborales en el Contexto del Tratado de Libre Comercio. Un Replanteamiento" en revista Laboral, Ed. Contables y Administrativas S.A. de C.V., México D.F., No.2, nov. 1992.

BADILLO Miguel/Finsat, "Estados Unidos no Perderá Empleos con el Tratado de Libre Comercio", en periódico El Financiero, marz. 25, 1993, México D.F.

BREÑA Garduño, Francisco, "El Impacto del Tratado de Libre Comercio en el Derecho Laboral y en la Ley Federal del Trabajo", en revista Laboral, Ed. Contables y Administrativas S.A. de C.V., México D.F., No.2, nov. 1992.

BREÑA Garduño, Francisco, "Cooperación México, E.U. y Canadá", en revista Laboral, Ed. Contables y Administrativas S.A. de C.V. México D.F. No.2, nov.1992.

CALDERON, Jacobs y Victor E., "Los Gringos en México", en revista Este País, DOPSA, México D.F., No. 14, may. 1992.

CANADIAN, Boletín Informativo de la Embajada de Canadá, "La Economía Canadiense ante el Tratado Trilateral de Libre Comercio", en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 17, sep.1, 1992.

CARRILLO Arronte, Ricardo, "Modernización del Sindicalismo Educativo", en periódico El Financiero, México D.F., may. 25, 1992.

CAVAZOS Flores, Baltasar, "Perspectivas Laborales", en revista Laboral, Ed. Fiscales y Administrativas S.A. de C.V., México D.F. No.6, marz. 1993.

CONCANACO Servicios y Turismo, "Formas de Integración Económica", en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No.15, agost. 1, 1991.

CONSEJO Asesor del TLC, "Tratado de Libre Comercio: Dictamen del Consejo Asesor" (emitido en sep. 11, ante el H. Senado), en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., oct. 15, 1992.

CONTRERAS Salcedo, Jaime, "Reconocen E.U. y Canadá la Asimetría de su Industria", en periódico Excelsior, México D.F., jun. 2, 1992.

EL FINANCIERO, "Analizan el Reglamento de la Comisión de Seguimiento del ANEPC", México D.F., jun. 19, 1992.

EL FINANCIERO, "Deficiencias en el Adiestramiento Para Elevar la Productividad, Dice la STyPS", México D.F., abr. 27, 1992.

EL FINANCIERO, "Firman Acuerdo Visa y Sector por 7 mil 800 mdp para Capacitación" México D.F., may. 18, 1992.

EL FINANCIERO, "Impulsar el Desarrollo de la Calidad y la Productividad, meta de Edomex", México D.F., abr. 27, 1992.

EXCELSIOR, "Ante el TLC Cuestionan el Cumplimiento de la Ley Laboral", México D.F., abr.14, 1993.

FERNANDEZ Ponte, Fausto, "Salarios Pobreza y TLC" en periódico El Financiero, México D.F., jun. 15, 1992.

GONZALEZ Pérez, Lourdes/ BADILLO, Miguel, "Confirman México, Estados Unidos y Canadá la Creación de Dos Comisiones Trilaterales en Materia Laboral y Ambiental" en periódico El Financiero, México D.F., marz. 31, 1993.

GULLEN de la Barrera, Humberto, "Factores que Favorecen la Productividad" en revista Laboral, Ed. Fiscales y Administrativas, México D.F., No.6, marz. 1993.

HERNANDEZ Jacinto, Noé, "El Movimiento Obrero Acepta el ANEPC Siempre que no Reforme ni Mutile las Leyes Laborales" en periódico Excelsior, México D.F., may. 11, 1992.

HERNANDEZ y Rodríguez, Sergio J., "La Capacitación os hará Libres" en revista Laboral, Ed. Contables y Administrativas, México D.F., No. 2, nov. 1992.

INEGI "Resultados Definitivos del XI Censo General de Población y Vivienda del Distrito Federal 1990" en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., jun.1, 1992.

KRIEGER, Emilio, "La Productividad Sin Convenio" en periódico El Financiero, México D.F., abr. 30, 1992.

LOPEZ Espinosa, Socorro, "Aplicar una 'Tarifa Social' a Quienes Violan los Derechos Laborales, Propuestas de los Paralelos" en periódico El Financiero, México D.F., jun. 3, 1992.

LOPEZ, Luis/DIAZ, Carlos, "En La Mercadotecnia Cómo Implantar una Cultura de Servicio" en periódico El Financiero, México D.F., jun.1, 1992.

MENDIETA, Jorge Gil, "¿Por Qué Algunos Países son Competitivos y Otros no?" en periódico El Financiero, México D.F., abr. 29, 1992.

MERCADO, Juan José, "Las Recetas de la Globalización y el Comercio Exterior" en periódico El Financiero, México D.F., jun. 15, 1992.

MILANES García, Salvador, "La Responsabilidad Social del Empresario Ante los Retos de la Modernidad" en periódico El Financiero, México D.F., jul. 9, 1992.

NAFIN, "Acuerdo Para la Elevación de la Productividad y la Calidad" en revista El Mercado de Valores, México D.F., No.11, jun. 1, 1992.

NAFIN, "Programas y Fondos de Fomento" en revista NAFIN PAI, México D.F., sep-oct. 1988.

NAFIN, UNAM, et. al., "Seminario Internacional de Pequeña y Mediana Empresa y la Globalización de la Economía" (marz. 1-4 de

1993, fragmento) en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 6, marz. 12, 1993.

NORIEGA Gutierrez, Agustín, "Atributos de la Competitividad Empresarial Ante la Apertura Comercial" en revista Emprendedores, FCA-UNAM, No. 10, jul-agost. 1991.

OROZCO Felguereo, Carlos, "Como Impulsar la Capacitación Mediante el Aprovechamiento y Obtención de Beneficios y Estímulos Fiscales" en revista Laboral, Ed. Contables y Administrativas, México D.F., No. 2, nov. 1992.

RAMIREZ, José Luis/MARTINEZ, Rubén, "Las Negociaciones que Marcaron una Relación" en periódico El Financiero, México D.F., may. 18, 1992.

REZA Trosino, Carlos, "Planeación de Recursos Humanos" en revista Laboral, Ed. Contables y Administrativas, México D.F., No. 6, marz. 1993.

RIVERO Morales, Samuel, "Como Establecer Estrategias Para la Productividad-Calidad" en periódico El Financiero, México D.F., jul. 27, 1992.

RIVERO Morales, Samuel, "Fortalecimiento del Entorno Económico Para la Competitividad" en periódico El Financiero, México D.F., jun. 15, 1992.

RIVERO Morales, Samuel, "Hacia Nuevas Relaciones Laborales" en periódico El Financiero, México D.F., agost. 3, 1992.

RODRIGUEZ, Gabriela, "'Muerte Segura' a las Empresas que no Impartan Cursos de Capacitación: CTM" en periódico El Financiero, México D.F., jun. 29, 1992.

RODRIGUEZ Gómez, Javier, "Propone Serra Introducir al TLC Elementos que dan Competitividad a los Bloques Económicos" en periódico El Financiero, México D.F., may. 6, 1992.

RODRIGUEZ López, Leticia, "Garantiza la Mayoría Parlamentaria de Mulroney, la Ratificación del TLC" en periódico El Financiero, México D.F., marz. 31, 1993.

RUIZ de Chávez, Salvador/ RUIZ de Chávez, César A., "Calidad Total: Una Opción para los Emprendedores Nacionales" en revista Emprendedores, FCA-UNAM, No. 10, jul.-agost., 1991.

SALINAS de Gortari, Carlos, "Firma del Tratado Trilateral de Libre Comercio" (texto de su intervención) en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 2, ene. 15, 1993.

SANTOYO, Antonio, "Requieren las Empresas una Nueva Estrategia Administrativa" en periódico El Financiero, México D.F., jul. 1, 1992.

SECOFI, "Cronología del TLC" en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 16, agost. 15, 1992.

SERRA Puche, Jaime, "Avances de la Negociación del TLC entre México, Canadá y Estados Unidos" (ante el H. Senado, en abril 11) en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 9, may. 1, 1992.

SERRA Puche, Jaime, "Paquete de Medidas para Impulsar la Competitividad de las Empresas y del País" (ante la COECE en nov. 16) en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 23, dic. 1, 1992.

SOON, Freddy, "Algunas Consideraciones Sobre los Conceptos de Calidad y Productividad" en revista El Mercado de Valores, NAFIN, México D.F., No. 5, marz. 2, 1992.

SOSA, Iván, "Analiza la Secretaría del Trabajo a las Industrias con Rezago Productivo" en periódico El Financiero, México D.F., jul. 31, 1992.

SOSA, Iván, "Antes del Desfile se Firmará el Acuerdo Para Elevar la Productividad" en periódico El Financiero, México D.F., abr. 29, 1992.

SOSA, Iván/RODRIGUEZ, Ignacio, "Compromiso de Productividad de los Sectores Obrero y Empresarial" en periódico El Financiero, México D.F., abr. 30, 1992.

SOSA, Iván, "Farell Ante Representantes Obreros y Patronales, Pretenden Limar las Diferencias Para Llegar al Acuerdo de Productividad" en periódico El Financiero, México D.F., may. 14, 1992.

SOSA, Iván, "La Reconvención del Proceso Productivo Deja de Lado los Cambios Tecnológicos" en periódico El Financiero, México D.F., may. 20, 1992.

SOSA, Iván, "Persisten Obstáculos Para Firmar el Acuerdo de Productividad" en periódico El Financiero, México D.F., may. 6, 1992.

TREVIÑO, Rodolfo, "Los Motivadores del Comercio Exterior" en periódico El Financiero, México D.F., jul. 13, 1992.

VALERO y Vicente, Antonio, "La Reforma de la Empresa: ¿Qué y Cómo?" en periódico El Financiero, México D.F., jun. 19, 1992.

VILLAMIL Rodríguez, Jenaro, "Negociaciones México-E.U., Las Asimetrías Permanentes" en periódico El Financiero, México D.F., abr. 27, 1992.

## LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 98ª ed., Ed. Porrúa, México 1993.

CAVAZOS Flores, Baltasar et. al.,  Ley Federal del Trabajo (comentada y sistematizada), 24ª ed., Ed. Trillas, México 1989..

TRUEBA Urbina, Alberto/TRUEBA Barrera, Jorge,  Ley Federal del Trabajo, (comentada), 66ª ed., Ed. Porrúa, México 1993.

Secretaría de Gobernación,  Plan Nacional de Desarrollo (PLANADE) 1989-1994, Secretaría de Gobernación, México D.F. 1989.

"Plan Nacional de Capacitación y Productividad" en Diario Oficial de la Federación, México D.F., jun. 20 de 1991.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), Oficio No. 01005 "Criterios para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento" en Diario Oficial de la Federación, México D.F., agost. 10 de 1984.

STyPS, Oficio No. 01006 "Criterios para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento" en Diario Oficial de la Federación, México D.F., agost. 10 de 1984.

STyPS, Oficio No. 01007 "Criterios en Materia de Capacitación y Adiestramiento Relativos a Listas de Constancias y Habilidades Laborales" en Diario Oficial de la Federación, México D.F., agost. 10 de 1984.

STyPS, Oficio No. 02-B-1024 "Criterios para la Presentación y Registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para Empresas hasta con 19 Trabajadores en un Formato Único" en Diario Oficial de la Federación, México D.F., sep. 10 de 1985.