

268  
207



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ACATLAN

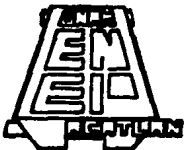
TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

" MANEJO INSTITUCIONAL Y PRACTICO DE LA  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  
EN MEXICO "

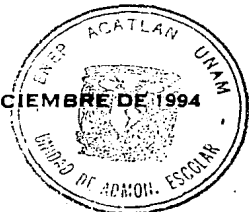
TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A ;  
DANIEL SALGADO DE LA CRUZ

ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL



ACATLAN EDO. DE MEXICO DICIEMBRE DE 1994





## **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.

DEDICATORIAS

A LA MEMORIA DE MI PADRE

A MI MADRE

Como un reconocimiento  
a su cariño, esfuerzo  
y sabios consejos que  
me ha brindado a lo --  
largo de mi existencia.

A MIS HERMANOS

Por su constante apoyo.

**A MONICA**

**Por su cariño, comprensión  
y apoyo como esposa.**

**A MIS HIJAS**

**YESSICA Y ANAHI**

**Con mucho cariño.**

## A G R A D E C I M I E N T O S

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO.

Por las facilidades que me  
brindó para realizar mis -  
estudios profesionales.

A MIS MAESTROS

Por permitirme compartir  
con ellos sus conocimien  
tos y experiencias.

AL LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL

Por su amistad y asesoría  
incondicional en la reali  
sación del presente traba  
jo.

**I N D I C E**

# I N D I C E

PAGINA

## INTRODUCCION.

### CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL.

1.- CONCEPTO Y DESARROLLO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
2.- RELACION DE TRABAJO.....	5
A) Patrón.	
B) Trabajador.	
3.- OBLIGACIONES PATRONALES.....	10
A) Capacitación y Adiestramiento.	
B) Concepto y diferenciación.	

### CAPITULO II.- EVOLUCION JURIDICA DE LA CAPACITACION Y - ADIESTRAMIENTO.

1.- CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	18
A) Código Civil de 1870.	
B) Código Civil de 1884.	
C) Ley Federal del Trabajo de 1931.	
2.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	24
A) Ley Federal del Trabajo de 1970.	
B) Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1978.	

- C) Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1978.
- D) Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1983.

**CAPITULO III.- ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

- 1.- ORGANIZACION JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO..... 44
- 2.- ELEMENTOS QUE PARTICIPAN EN EL DESARROLLO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO..... 54
- 3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES EN RELACION A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.... 68

**CAPITULO IV.- LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN SU AMBITO DE SU REALIZACION PRACTICA.**

- 1.- ELEMENTOS ENCARGADOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO..... 73
- 2.- GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES JURIDICO-ADMINISTRATIVAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO..... 82
  - A) COMISIONES MIXTAS.
  - B) PLANES Y PROGRAMAS.
  - C) AGENTES CAPACITADORES.
  - D) CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.



3.- MARCO REAL..... 85

A) PROCEDIMIENTO LEGAL Y PRACTICO.

CONCLUSIONES..... 116

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

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

Desde los inicios de la actividad del hombre, este fue descubriendo una serie de fenómenos que junto con la búsqueda de satisfactores a sus necesidades, le permitieron acumular una serie de conocimientos, los cuales fueron transmitiendo a sus congéneres, dando con ello origen al proceso enseñanza-aprendizaje, de ahí que quien dominaba una actividad la enseñaba a otros, con el fin de que existiera continuidad en el desarrollo de sus labores.

En la actualidad y debido a la gran importancia que representa para las empresas de nuestro país contar con trabajadores que cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias - para mejorar la producción y manejar nueva tecnología, se hace indispensable cubrir esta necesidad a través de la Capacitación y Adiestramiento.

Con el propósito de dar solución a este factor, con — las reformas que sufrió nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo en 1978, se dio un gran impulso a la capacitación y al adiestramiento de los trabajadores, dando con esto una pauta para que las empresas cuenten con trabajadores calificados.

De acuerdo a lo citado anteriormente, surge la inquietud de realizar un estudio, que nos permita conocer, cual es el fundamento legal de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como las acciones de la Autoridad Laboral en la -

actualidad, para que las empresas puedan ejercitar dicha acción.

De tal manera, con el presente trabajo se pretende:

Proporcionar aspectos conceptuales que se ven relacionados con el presente trabajo.

Analizar cual es la Evolución Jurídica que se ha dado a través de los años respecto a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como conocer e identificar las atribuciones legales que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social tiene respecto a la capacitación y adiestramiento.

Determinar cuales son los elementos subjetivos que participan en la capacitación y adiestramiento.

Identificar cuales son los derechos y obligaciones de patrón y trabajador en el proceso de la capacitación y adiestramiento.

Conocer las diferencias que puedan existir entre el -- procedimiento legal y la realidad práctica sobre la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como sugerir una serie de medidas que permitan actualizar a la realidad práctica el procedimiento Jurídico-Administrativo.

Saber cual es el grado de cumplimiento de las acciones de capacitación y adiestramiento por parte de los patrones.

**CAPITULO I.- MARCO CONCEPTUAL.**

**1.- CONCEPTO Y DESARROLLO HISTORICO DEL DERECHO  
DEL TRABAJO.**

**2.- RELACION DE TRABAJO.**

**A) Patrón.**

**B) Trabajador.**

**3.- OBLIGACIONES PATRONALES.**

**A) Capacitación y Adiestramiento.**

**B) Concepto y diferenciación.**

## I.- CONCEPTO Y DESARROLLO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Con el fin de determinar cual es la situación actual de la Capacitación y Adiestramiento en el Derecho del Trabajo Mexicano, es necesario, señalar que es el Derecho del Trabajo y el desarrollo histórico de este en nuestro País.

Con respecto al Derecho del Trabajo, existen varios conceptos de los cuales mencionaremos algunos:

Mario de la Cueva nos dice que el Derecho del Trabajo "...es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital" (1)

Alberto Briceño Ruz, lo conceptualiza como "...conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos" (2)

Francisco de Ferrari, al referirse al Derecho del Trabajo, lo define como "... el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido, por una persona bajo la dirección de otra". (3)

- (1) DE LA CUEVA MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. - Porrúa. Mexico, 1970. Pág. 83
- (2) BRICEÑO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. ED. - Harla. México. 1985. Pág. 24
- (3) DE FERRARI. Derecho del Trabajo. Tomo I. Pág. 221.

Krotoschin al referirse al Derecho del Trabajo, nos dice que es " El conjunto de los principios y de las normas jurídicas (heteronomas y autónomas), destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la vida social, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores al servicio de empleadores, comprendiendo todas las ramificaciones que nacen de esta relación." (4)

Manuel Alonso García lo define en su obra Curso de Derecho del Trabajo como "... el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas en la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situaciones de subordinación o de dependencia" (5)

En las definiciones anteriores podemos observar que el Derecho del Trabajo, está considerado como una relación jurídica entre dos personas, una que presta un servicio y otra que aprovecha ese servicio.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, y con el propósito del presente estudio se propone el siguiente concepto — sobre Derecho del Trabajo.

**DERECHO DEL TRABAJO:** Es un conjunto de normas jurídicas que rigen en una relación de trabajo.

(4) KROTOSCHIN. Instituciones del Derecho del Trabajo. Tomo I.  
Pág. 4

(5) Op. Cit. Pág. 75

Una vez que hemos establecido lo que es el Derecho del Trabajo, nos toca hablar de la evolución que el mismo Derecho del Trabajo ha tenido a través de los años en nuestro País.

"El Derecho del Trabajo es el resultado de la división honda que en el siglo pasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal. No quiere decir que no haya existido en otras épocas un Derecho del Trabajo, pues indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inicia el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar sus servicios mediante un Contrato que hubo regular el Derecho. Pero estas normas eran, por su fundamenta y su finalidad, distintas del actual Derecho del Trabajo." (6)

Los antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro País los encontramos en la "Ley de Indias", en 1561, que se preocupaban por elevar el nivel de vida de los indios. Las leyes antes citadas contenían disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salario en efectivo, etc.

En el año de 1870, surgen dentro del Código Civil varios Contratos que regulan la relación laboral como son;

- a) Servicio doméstico.
- b) Servicio por jornada.
- c) Contrato de obras a destajo o precio alzado.
- d) De los porteadores y alquiladores

(6) DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa México 1970. Pág.



- e) Contrato de aprendizaje
- f) Contrato de hospedaje.

Los Contratos antes mencionados los reuna el Código Civil dentro de su título XIII denominado "Del Contrato de -- Obras de Prestación de Servicios".

Mario de la Cueva, respecto al nacimiento del Derecho del Trabajo nos dice "El Derecho del Trabajo nació en México con la Revolución Constitucionalista, pues, salvo algún antecedente sobre riesgos profesionales, nada que preceda a las leyes y disposiciones dictadas, dentro de aquel régimen por varios gobernadores."(7)

De lo anteriormente expuesta, podemos establecer que - a pesar de que existieron algunas legislaciones que regulaban las relaciones de trabajo, no fué sino hasta el año de 1917, que nace el Derecho del Trabajo como tal, al promulgarse la nueva - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

(7) Idem Pág. 95

## 2 RELACION DE TRABAJO

Una vez que tratamos lo que es el Derecho del Trabajo y al establecer que este es el que rige las relaciones de trabajo, nos toca ahora hablar de lo que es una relación de trabajo y de los elementos personales que lo integran.

Por principio trataremos de establecer lo que es una relación de trabajo, por lo que a continuación se proporcionan algunas opiniones al respecto.

Para Miguel Canton Moller relación de trabajo "... es la propia realización de las condiciones necesarias para que existan las mutuas obligaciones entre las partes patron-trabajador." (8)

José Davalos al referirse a la relación de trabajo, nos dice que " Es suficiente que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo..." (9)

Nuestra Legislación Laboral en el Art. 20, define la relación de trabajo como "...la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

- (2) CANTON MOLLER MIGUEL. Los Trabajos Especiales en la Ley Laboral Cardenas Editor y Distribuidor. México 1977. Pág. 9
- (9) DAVALOS JOSE. Derecho del Trabajo. I E. Porrúa. México — 1990 Pág. 105.

El mismo precepto Legal define al Contrato Individual de Trabajo como "... Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

De lo anterior podemos establecer que el Contrato Individual de Trabajo contiene los elementos de la relación de trabajo que como son la prestación de un servicio personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario y el Contrato Individual de trabajo es el acto que da origen a la relación de trabajo.

Después de lo expuesto con anterioridad, se puede establecer que la RELACION DE TRABAJO es aquella que se da entre una persona que presta un servicio personal y subordinado -- (trabajador) a otra persona sea física o jurídica (patrón), mediante el pago de un salario, misma que se encuentra regulada por el Derecho del Trabajo.

Con la prestación de un servicio se crea la obligación de quién lo recibe, de pagar un salario y de acatar las disposiciones del Derecho del Trabajo que le sean aplicables.

Como se pudo observar la relación de trabajo cuenta con dos elementos personales que son objetos de análisis dentro del presente estudio; el "PATRON" y "TRABAJADOR"

#### A) PATRON

Según el artículo 2, del Código del Trabajo de Chile "se entiende por patrón o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explota-

ción de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajan obreros o empleados, cualquiera sea el número."

De acuerdo al Artículo 46 del Código del trabajo de Panamá, "Patrón es toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador."

Por lo que se refiere a nuestra Legislación Laboral, esta define al patrón en el artículo 10 como "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

Las definiciones anteriores, a pesar de ser diferentes, nos proporcionan los elementos que caracterizan la figura del patrón como son:

- Persona Física o moral ( jurídica ).
- Tiene bajo sus servicios a uno o varios trabajadores.

#### B) TRABAJADOR

Entendiendo como trabajo a todo aquel esfuerzo, ya sea material o intelectual realizado por el ser humano a continuación se proporcionan algunas definiciones de lo que se entiende por trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 8 nos dice que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o

moral, un trabajo personal y subordinado".

De lo anterior podemos observar que para tener la clase de Trabajador de acuerdo a nuestra Ley, es necesario tener - las siguientes características:

- Ser persona física.
- Prestar un trabajo personal y subordinado.
- El trabajo podrá prestarse a una persona física o jurídica.

Tomando en cuenta las características anteriores podemos establecer que nuestra legislación regula únicamente lo que algunos autores han denominado como trabajadores dependientes.

Se entiende por trabajador dependiente como "... el - que ejecuta una tarea o presta un servicio con sujeción a otra persona, voluntaria o forzadamente, contra un salario o medio - de subsistencia." (10)

Para Krotoschin el trabajador dependiente es "...quién presta trabajo a otro, llamado "patrono", mediante una relación jurídica por la cual el trabajador, por su propia voluntad, llega a depender de este." (11)

(10) Alcalá Luis y CABANELLAS Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Ed. Heliasta. Buenos Aires. Pág. 26

(11) KROTOSCHIN. Instituciones del Derecho del Trabajo. Tomo I. - Pág. 6.

De lo anteriormente expuesto se desprende que la calidad de trabajador solo puede ser adquirida por las personas físicas, puesto que las personas morales por si solas no pueden ejecutar un servicio, sino que siempre necesitara valerse de las personas físicas.

### 3 OBLIGACIONES PATRONALES.

Se entiende por obligación como "...una relación jurídica por virtud de la cual un sujeto llamado acreedor, está facultado para exigir de otro sujeto denominado deudor una prestación o una abstención..." (12)

Miguel Angel Quintanilla Garcia define la obligación como "... un vínculo de derecho o relación jurídica por el cual las personas (una o varias) como acreedores, contriñen o exigen una determinada conducta positiva o negativa, de dar, hacer o no hacer a otras personas (una o varias) denominadas deudores." (13)

Una vez que se proporcionaron algunos conceptos de obligación, nos toca analizar dentro de las obligaciones patronales, lo que es la Capacitación y Adiestramiento, al hablar de obligaciones patronales Miguel Bermudez Cisneros nos dice "Es obligación patronal cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, y esto resulta lógico ante la disposición primera de la ley que establece que la misma es de observación general en toda la república, por lo mismo no podría aceptarse incumplimiento de sus disposiciones, ni aun con acuerdo en contrario de trabajadores y patronales." (14)

(12) SOTO ALVAREZ Clemente .Selección de términos jurídicos, políticos, económicos y sociológicos. Editorial Limusa, Méx. 1981 Pág. 205

(13) QUINTANILLA GARCIA Miguel Angel. Derecho de las Obligaciones - Cardenas . Editor y Distribuidor. Méx. 1981 Pág. 2

(14) BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cardenas Editor y Distribuidor. Méx. 1977. Pág. 93

Cabe hacer mención que las obligaciones son reciprocas entre trabajador y patrón y nacen cuando se da una relación de trabajo.

La falta de cumplimiento de las obligaciones patronales, puede traer como consecuencia la rescisión de un contrato de trabajo, o bien la imposición por parte de las autoridades competentes de una sanción administrativa.

Dentro de las obligaciones patronales encontramos la de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores por lo que a continuación hablaremos de dicha obligación patronal

#### A) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La base de esta obligación la encontramos plasmada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que establece en su artículo 123 Apartado "A", Fracción XIII que " Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo"

Como se puede observar la obligación de proporcionar Capacitación y Adiestramiento nace cuando existe una relación de trabajo, por la que el patrón debiera otorgar ésta, a todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios para él.

En consecuencia la Ley Federal del Trabajo en su Título Cuarto denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores"



dores y de los Patrones", nos habla de la obligación citada, en su artículo 132 fracción XV que a la letra dice "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis de este Título."

Consideramos que la Capacitación y Adiestramiento es de una gran importancia que beneficia tanto al patrón como al trabajador y al propio país, por lo que su cumplimiento es vigilado por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

#### B) CONCEPTO Y DIFERENCIACION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Con el propósito de identificar en que consiste la Capacitación y en que consiste el Adiestramiento, así como la diferencia que existe entre ambos, a continuación se proporcionan algunas definiciones de varios autores.

Mario de la Cueva al respecto, nos dice "Entendemos — por Capacitación o Adiestramiento, la enseñanza teórica o práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los mas altos niveles en la escala de las profesiones y oficios." (15)

Capacitación significa "Acción y Efecto de Capacitar." (16)

(15) DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II. — ED. Porrúa. Méx. 1989. Pág. 82

(16) PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Edit. Larousse S.A. 4a. Edición Méx- 1968. Pág. 193.

Mientras que Capacitar es "Habilitar, tener aptitud o disposición para hacer algo". (17)

Capacitación " Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo." (18)

Capacitación "... es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo." (19)

Isaac Gúzman Valdivia, no coincide con la definición anterior ya que el considera que la Capacitación "... se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual importante." (20)

Por lo que respecta al concepto anterior no, estamos de acuerdo ya que la Capacitación también debe ser proporcionada a quienes realizan un trabajo manual, ya que la mejor preparación de la clase trabajadora en general cumplirá con los fines

(17) PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO Edit. Larousse S.A. 4a. Edición - México. 1968 Pág. 193

(18) ARIAS Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos Edit. Trillas. México 1973. Pág. 172

(19) RODRIGUEZ Estrada Mauro y RAMIREZ Buendía Patricia. Administración de la Capacitación Ed. McGraw Hill. México. 1991 Pág. 1

(20) GUZMAN Valdivia Isaac. Problemas de la Administración. Ed. - Limusa-Wiley 1a. edición Méx. 1966. Pág. 69

y beneficios que la Capacitación tiene en la empresa.

De lo anteriormente citado, y con el objeto de manejar con mayor claridad lo que es Capacitación se propone la siguiente definición.

**CAPACITACION.** Es un conjunto de actividades que están orientados a lograr un cambio de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en los trabajadores.

Con la anterior definición podemos establecer que la Capacitación debe impartirse en sentido amplio, no solamente a niveles ejecutivos, ya que existen puestos que sin ser ejecutivos requieren responsabilidad con documentos, equipo, material e incluso personal.

Una vez que ha quedado definido lo que es la Capacitación, nos toca definir lo que se entiende por Adiestramiento.

El adiestramiento significa la " Acción y Efecto de adiestrarse". (21)

Adiestrar es "( Etimológicamente viene de **ADEXTRARE**, colocar a la diestra) v.a. ( verbo activo). hacer o poner diestro, enseñar, amaestrar, instruir, ejercitar, aconsejar, comunicar, destreza, habilidad, disposición, etc. encaminar, guiar, dirigir, conducir, llevar." (22)

(21) ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA. Tomo **II**. Edit. Espasa - Calpe, S.A., Madrid 1967 Pág. 926.

(22) **IBRM**.

Asimismo, se tiene que el Adiestramiento es la "Acción y efecto de adiestrar". (23)

Mientras que Adiestrar es " v.t. ( verbo transitivo ) hacer diestro ( sinonimo; practicar o poner en práctica ) enseñar, instruir; adiestrar un caballo. Guiar, encaminar. " (24)

Adiestramiento: " La habilidad o destreza adquirida - por regla general, en el trabajo preponderantemente físico." (25)

De acuerdo a la anterior definición se puede desprender que el Adiestramiento esta dirigido a los trabajadores que utilizan alguna maquinaria o equipo.

Adiestramiento: " ... es el conjunto de actividades en caminadas a hacer más diestro al personal." (26)

La definición anterior no deja muy claro lo que es el Adiestramiento ya que lo único que nos dice es hacer diestro al personal, mas no aborda los aspectos en los que se logra un cambio en el trabajador.

Por lo que se refiere a la Secretaria del Trabajo y -

(23) PEQUEÑO LAROUSEE ILUSTRADO. Edit. Larousse. S.A. 4a. Ed. - México. 1968 Pág. 23

(24) IDEN.

(25) GUZMAN Valdivia Isaac. Problemas de la Administración. Ed. Limusa-Wiley la edición. Méx. 1966. Pág. 69

(26) RODRIGUEZ Estrada Mauro y RAMIREZ Buendía Patricia. Administración de la Capacitación Ed. McGraw-Hill. Méx. 1991 - Pág. 2.

Previsión Social, esta considera el Adiestramiento como "Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo." (27)

Esta definición se semeja a la que se proporciono inicialmente, ya que las dos nos hablan de un cambio de habilidades y destrezas en el trabajador.

Con base a lo anterior se propone la siguiente definición.

**ADIESTRAMIENTO.** Es un conjunto de actividades, encaminadas a lograr un cambio de habilidades y destrezas de los trabajadores que realizan un trabajo físico.

En relación a lo anteriormente expuesto podemos decir que existen diferencias entre lo que es la Capacitación y lo que es el Adiestramiento.

La diferencia entre estos dos puntos estriba principalmente en que el Adiestramiento tiene por objeto el perfeccionamiento del trabajador que realiza un trabajo manual, tanto en sus habilidades como en sus destrezas, mientras que la Capacitación - esta dirigida a proporcionar a cualquier tipo de trabajador, ya sea que realice una actividad manual o intelectual, un conjunto de conocimientos que logren en este no solo un cambio de habilidades sino también de actitudes.

(27) UCECA. Glosario de Términos empleados en la Capacitación y Adiestramiento. Ed. Popular de los Trabajadores. Méx. 1979 - Pág. 16

De lo anterior se desprende que el Adiestramiento esta incluido en la Capacitación , pero no así la Capacitación esta incluida en su totalidad en el Adiestramiento.

**CAPITULO II.- EVOLUCION JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

**1.- CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

- A) Código Civil de 1870.
- B) Código Civil de 1884.
- C) Ley Federal del Trabajo de 1931.

**2.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

- A) Ley Federal del Trabajo de 1970.
- B) Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1978.
- C) Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1978.
- D) Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1983.

1.- CONTRATO DE APRENDIZAJE

Desde la época antigua el aprendizaje de los oficios - reviste gran importancia para el desarrollo económico y social, - a medida que avanza la concentración de las actividades productivas y comerciales el aprendizaje adquiere mayor relevancia.

"En la Nueva España, las "Leyes y Ordenanzas de Indias" (1524), contenían disposiciones en materia de aprendizaje que protegían el trabajo de los jóvenes. Estas leyes fueron la base para la elaboración de las Ordenanzas de los gremios de la época de la Colonia. Para iniciar el aprendizaje era necesario la inscripción de este hecho en el libro de registro del gremio respectivo. El - contrato celebrado contenía las obligaciones del aprendiz y del - maestro. En algunos casos el primero debía retribuir al segundo - por la enseñanza recibida". (1)

Con el surgimiento de la industria en el México independiente el aprendizaje es objeto de reglamentación en el Código -- Civil.

A) CODIGO CIVIL DE 1870

La reglamentación del aprendizaje en el México Moderno tiene su antecedente en el Código Civil de 1870. Este Código vi- (1) SUBDIRECCION DE FORMACION PROFESIONAL, STPS. "Evolución del -- Aprendizaje y su Reglamentación". Documento Interno. México -- 1978. Pág. 6.



gente en el Distrito Federal y en el territorio de la Baja California establecía un Título denominado "Del Contrato de Obras y - Prestación de Servicios", un Capítulo especial para el Contrato de Aprendizaje, que dentro de sus disposiciones contenía:

a) El contrato podría ser celebrado con mayores o menores de edad y dos testigos, en caso de que interviniera algún menor debiera estar legalmente representado y si alguna de las partes no sabía firmar, firmaría por ella otra persona.

b) El contrato tenía que señalar el momento en que el aprendiz recibiría alguna retribución, mientras tanto se compensaba con la enseñanza.

c) Cuando se despedía injustificadamente a un aprendiz se le tenía que indemnizar, en caso de que ya recibiera retribución alguna por el tiempo que faltare para cumplir el contrato, y si no recibía retribución, el juez fijará la indemnización.

d) Si el aprendiz no cumplía con el contrato, se le podía demandar a él o a la persona que contratara en su lugar el pago de los perjuicios.

e) Equipara al aprendiz con el sirviante, fundamentalmente en lo que se refiere a las causas de justificación para el despido o separación del aprendiz.

El contrato de aprendizaje, deja en manos de las partes las condiciones particulares de dicho contrato entre maestro y aprendiz.

B) CODIGO CIVIL DE 1884.

Este ordenamiento Legal recoge íntegramente al Contrato de Aprendizaje del Código Civil de 1870.

Importante es hacer notar que tanto este Código como el de 1870, no contempla inicialmente el pago para el aprendiz, sino que éste podía determinarse con posterioridad, mientras tanto se consideraba compensado dicho pago con la enseñanza proporcionada.

C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el año de 1931, el Contrato de Aprendizaje es reglamentado por la Ley Federal del Trabajo.

"Con la aparición de los derechos sociales en favor de la clase trabajadora que recoge la carta fundamental del país, — gracias a la decidida participación de diputados constituyentes — extraídos de las filas de obreros y trabajadores, se da una nueva concepción al contrato de trabajo; ya no se le contempla como un acto de esmerado sino que al mismo tiempo se le considera como un acto de dignidad y respeto para quien lo presta y debiéndose efectuar en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. En esta virtud — el contrato de aprendizaje pasa de ámbito civil al ámbito laboral estableciéndose en la Ley Federal del Trabajo de 1931, su regulación..." (2)

(2) DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. STPS. "Antecedentes históricos de la capacitación". Documento interno. México 1988. Pág. 10.

Esta Ley define en su artículo 218, al Contrato de — Aprendizaje como "aquel en virtud del cual una de las partes se — compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibien— do en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución con— venida".

A continuación mencionaremos algunas caracterfsticas — del contrato de aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo de 1931:

- a) Se debe contemplar la duración de la enseñanza y la retribución que corresponda al aprendiz.
- b) Se deberfan de admitir un 5% de aprendices, de acuerdo a la totalidad de trabajadores de cada oficio. Si en la empresa laboraban menos de veinte trabajadores se admitirá un aprendiz.
- c) La jornada del aprendiz sera la misma para el trabajo en general.
- d) En caso de que el aprendiz sea despedido injustificadamente tendra derecho a una indemnización de un mes y medio.
- e) Un jurado resolvía cuando el aprendiz, podía desempeñar el trabajo en la rama industrial de su aprendizaje.
- f) Tenian preferencia para ser aprendices los hijos de los trabajadores sindicalizados.

De igual forma dentro del Capítulo relativo a las obligaciones de los patrones, encontramos en esta Ley que estos tenían la obligación de sostener los estudios de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, cuando tenían empleados más de 400 trabajadores y menos de 2 000. Si eran más de dosmil, tenían que sostener los estudios de 3 pensionados. Una vez que los pensionados terminaban sus estudios, debían prestar sus servicios durante dos años al patrón, observándose en esta modalidad lo que se considera como capacitación y adiestramiento para el trabajo.

La práctica del contrato de aprendizaje beneficiaba al Sector Patronal más que al Sector Obrero; ya que daba origen a la contratación de mano de obra barata y la permanencia indeterminada de los aprendices. Prolongándose los periodos de aprendizaje más allá de los necesarios para el desempeño de un puesto de trabajo.

Por otra parte el proceso industrial demandaba la aplicación de nuevas tecnologías, asiéndose necesario el abandono de la práctica del Contrato de Aprendizaje; puesto que las injusticias sociales que generaba, provocaba un incremento en la baja productividad, por el empleo de malos métodos de capacitación, llevando con ello a la pérdida de tiempo, de materias primas, defectos en los productos terminados y mayores riesgos de trabajo.

Dadas las condiciones desiguales en que se desarrollaba el contrato de aprendizaje, daba por origen el abaratamiento de la fuerza de trabajo, ya que los que lograban tener la calidad de trabajadores, tenían que haber pasado por el periodo de aprendi-

saje, mismo que representaba la inseguridad en el empleo y la falta de reconocimiento de sus capacidades y experiencias en el trabajo.

Finalmente podemos establecer que son dos las causas que motivaron la desaparición del Contrato de Aprendizaje;

PRIMERA.- La demanda del Sector Obrero organizado en el sentido de eliminar cualquier forma de explotación de los trabajadores.

SEGUNDA.- La necesidad de actualizar los Sistemas de Formación Profesional de la clase trabajadora, adecuando con esto al momento histórico del País y de su crecimiento industrial buscando que los trabajadores adquieran los conocimientos que les permitan una visión más amplia de su papel como ciudadanos dentro del contexto social.

## 2. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

### A) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Los criterios que condujeron a la desaparición del Contrato de aprendizaje en la nueva Ley Federal del Trabajo, respondieron a una situación social, ya que los abusos y la sobreexplotación de que eran objeto los aprendices, fue una constante denuncia del sindicalismo organizado y de los propios trabajadores.

Mario de la Cueva, nos dice que "La iniciativa Presidencial de 1968, empleo únicamente la palabra capacitación en el artículo 132, fracción IV, pero la cámara de Diputados adiciono la norma diciendo Capacitación y Adiestramiento..." (3)

De acuerdo al análisis que se ha hecho de los significados de la Capacitación y del Adiestramiento, creemos que la iniciativa presidencial era atinada ya que con el fin de una mejor preparación de los trabajadores, el usar únicamente el término Capacitación sería el más adecuado ya que este término abarca el Adiestramiento.

Con la desaparición del Contrato de Aprendizaje, surge en la Ley Federal del Trabajo de 1970, la obligación de los pa -

(3) DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1989. Pág. 82

trones de Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los Planes y Programas que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal.

De la aparición de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en el año de 1970 hasta el año de 1978, esta obligación resulto ser sólo un bello principio retórico, ya que no existió la contraparte legal que hiciera exigible su observancia, por lo que no hubo sanciones para los patrones infractores, nulificando la acción de las autoridades de trabajo.

El establecimiento de la obligación de capacitar o adiestrar a los trabajadores en la Ley Federal del Trabajo de 1970, observo varias posturas como son:

a) Incumplimiento por parte de los patrones, por no existir un sistema que señalara los pasos o procedimientos que se deberían seguir para dar cumplimiento a dicha obligación.

b) Incumplimiento de esta obligación, por falta de autoridades que vigilaran su cumplimiento e impusieran sanciones a los infractores.

c) Cumplimiento por convencimiento de los patronos, de los beneficios que le reportaba la Capacitación y Adiestramiento que les proporcionara a sus trabajadores.

d) Cumplimiento, por el único fin de cubrir los requerimientos legales.

Los problemas de la Capacitación y Adiestramiento, continuó por mucho tiempo, hasta que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo sufrieron reformas en el año de 1978. Por lo que a continuación se exponen algunos de los motivos que dieron paso a las disposiciones legales que rigen la Capacitación y Adiestramiento en nuestro país.

#### B) REFORMAS A LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En el informe de gobierno del 10 de septiembre de 1977 el entonces Presidente de la República Mexicana, Licenciado José López Portillo, hizo mención del proyecto de reformas al artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, la cual tenía por objeto, elevar a rango de garantía social el Derecho de los Trabajadores a la Capacitación y Adiestramiento.



Dentro de la exposición de motivo que el Presidente envió al Congreso de la Unión, para adicionar la obligación de los patrones a proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores en la fracción XIII del apartado " A " del artículo - 123 Constitucional, encontramos algunos aspectos importantes como son los siguientes:

"...Los procesos tecnológicos son eminentemente parecidos, su transitoriedad es notable; se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología; circunstancia que, paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema que permitiera capacitar al individuo y que le otorgara aptitud para operar los nuevos mecanismos y apartado que la ciencia moderna crea de modo incesante y participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño."

"...la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de la habilidad del trabajo, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada."

"Dicha reforma Constitucional tiene la finalidad de consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad..."

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

Debido a la gran importancia que representa para la economía nacional la productividad de las empresas, lo cual está íntimamente ligado con los conocimientos que los trabajadores tienen sobre un puesto de trabajo, así como los conocimientos y destrezas que éstos puedan adquirir para la implantación de nueva tecnología en las empresas, creemos que la reforma que se hizo a nuestra Constitución Política, fue correcta ya que con esto la Capacitación y Adiestramiento adquieren el rango de Garantía Social en beneficio de la clase trabajadora.

Cabe señalar que con el establecimiento y cumplimiento de esta obligación, no sólo se ve beneficiada la nación y el trabajador, sino que también se benefician los patrones al obtener mejores niveles de calidad y mejor aprovechamiento de sus recursos.

Es necesario aclarar que la iniciativa que el Presidente envió al H. Congreso de la Unión, pretendía adicionar a la fracción XIII del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con la obligación patronal de otorgar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, sin embargo el H. Congreso de la Unión considero

que lo procedente era reformar dicha fracción, estableciendo la obligación de referencia, y no adicinarla.

La reforma a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, y entro en vigor el día 10 del mismo mes y año, quedando de la siguiente manera;

"CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
Artículo 123, apartado "A"

Fracción XIII. 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 cumplir con dicha obligación."

No obstante que en el precepto que antecede, se establece la obligación patronal de proporcionar a sus trabajadores Capacitación y Adiestramiento para el trabajo, de igual forma existe la obligación de proporcionar Capacitación y Adiestramiento en el trabajo; ya que en ambos casos la Capacitación y Adiestramiento se debe dar a los trabajadores con los que ya existe una relación de trabajo.

De acuerdo a lo anterior la Capacitación y Adiestramiento puede ser:

- a) PARA EL TRABAJO.- Una vez que ha nacido la relación

de trabajo, se otorga capacitación y adiestramiento a los trabajadores de nuevo ingreso para el trabajo que van a desempeñar; es - decir, se otorga la capacitación y adiestramiento aun cuando no - realice físicamente el trabajo para el cual fué contratado.

b) EN EL TRABAJO.- Se otorga a los trabajadores que ya están desempeñando el trabajo para el cual fueron contratados.

De igual forma el Presidente de la República, envió al Congreso de la Unión, su Exposición de Motivos, para reformar la fracción XXXI, del apartado "A" de la Constitución Política de - los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro de la Exposición de Motivos, para reformar la - fracción antes citada, encontramos algunos párrafos que se refie - ren al tema que nos ocupa y que mencionaremos a continuación:

"...será de competencia exclusiva de las autoridades - federales la aplicación de las disposiciones relativas a las - obligaciones que corresponden a los patrones en materia de capa - citación y adiestramiento de sus trabajadores..."

"...se ha considerado que el hombre, incorporado a la población económicamente activa, es el factor más importante en el desarrollo nacional; razón por la que, el debe ser destinata - rie de una actividad que cubra, con idéntica energía, todo el te - rritorio nacional y a través de la cual se le brinde la oportuni -

dad de ejercitar sus primarios derechos sociales de adiestrar o capacitarse en su centro de trabajo..."

La reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de enero de 1978 y entro en vigor el día 10 de enero del mismo año, quedando de la siguiente manera:

"CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Artículo 123.-...

A.-...

I A XXX.-...

XXXI-... Es 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..."

Finalmente y de acuerdo a lo anteriormente expuesto, se puede determinar con claridad que la finalidad de la anterior reforma es que la aplicación de las disposiciones jurídicas en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores corresponden exclusivamente a las autoridades Federales, auxiliadas por las autoridades Locales en las ramas o actividades de Jurisdicción Local.

Dada la importancia que tiene la preparación de los trabajadores, ya que esto beneficia a la nación, creamos que fue acertada la reforma en el sentido de que sea la federación quien vigile el debido cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento; además de que dado el número de empresas que existen en el País, el contar con el apoyo de las autoridades Locales, permitirá una mejor vigilancia en el cumplimiento de dicha obligación.

C) REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1978.

Una vez reformada la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123, de nuestra ley suprema, que establece la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores y la fracción XXXI sobre la federalización de las normas de capacitación y adiestramiento, el Presidente de la República envió al H. Congreso de la Unión su Exposición de Motivos para reformar varios Títulos de la Ley Federal del Trabajo, así como adicionar a su Título Cuarto el Capítulo III bis, dentro de dicha exposición encontramos algunos párrafos importantes en la materia que a la letra dicen.

"... a iniciativa del Ejecutivo Federal; el H poder constituyente reformo las fracciones XII, XIII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A través de esas reformas se consigno en la \_\_\_\_\_

Ley Suprema de la Federación, el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en el trabajo y se federalizó la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, así como en las citadas materias de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores."

"... La reforma que se plantea al H. Congreso de la Unión, por el digno conducto de esa Cámara de Diputados, parte de la modificación de los artículos 3o y 132 del Código Laboral. En el primer precepto se incorpora la importante declaración de que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores..."

"En Materia de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores y desde un punto de vista sustantivo, la reforma de que se trata permitirá elaborar... un sistema nacional que alcance a toda la población trabajadora del país..."

"Dicho sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente participativo; y estar dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse por sí oportunamente a los cambios sociales, sin necesidad de variar su estructura. El diseño de todo el conjunto implica adicionar la Ley Federal del Trabajo con una serie de preceptos y de derechos y obligaciones imputables a trabajadores y patrones a fin de integrar el correspondiente marco conceptual."

"Desde un punto de vista operativo la iniciativa que

se cements, preceptúa la existencia de una estructura vertical— que parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestra— miento de cada empresa o establecimiento y concluye en el últi— mo nivel, con la presencia de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación se ra Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramien— to."

"En atención a lo amplio del campo en que la Unidad - desarrollará sus actividades y lo delicado de cada uno de los - renglones antes mencionados, se prevee el establecimiento de órganos auxiliares de la Unidad precitada. Para este efecto la - iniciativa dispone la constitución de un Consejo Consultivo Na— cional y de Consejos Consultivos Estatales..."

"Para una correcta vinculación entre las Comisiones - Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y la Unidad Coordina— ra del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la iniciativa con sidera la creación de Comités Nacionales de Capacitación y - Adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que lo determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

"Por último, se manifiesta que la iniciativa se ajus— ta al nuevo texto constitucional, pues las Entidades Federati— vas tienen el concurso que les debe corresponder de acuerdo a - la fracción XXXI, del apartado "A" del artículo 123, de nuestra Carta Magna, concurso que será decisivo en la tarea de Capaci— tar y Adiestrar a los Trabajadores."

Con el fin de hacer congruente la nueva garantía que



establece la Constitución en favor de la clase trabajadora, que se encuentra regulada por el apartado "A" del artículo 123 de nuestra Ley Suprema, se hizo necesario que en la Ley Federal del Trabajo se establecieran los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deben de cumplir con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Es por eso que gracias a las reformas y adiciones que sufrió la Ley Federal del Trabajo, en materia de capacitación y adiestramiento, que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, los patrones encuentran en ella los procedimientos y las opciones que les permiten dar cumplimiento a su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

De igual forma, en las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo en 1978, quedó establecido que el conocimiento de los asuntos en materia de capacitación y adiestramiento serán competencia de las autoridades federales.

Dentro de las adiciones que sufrió la Ley Federal del Trabajo el 28 de abril de 1978, destaca el contenido del nuevo capítulo III Bis, toda vez que éste contiene los pasos para dar cumplimiento a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, dando inicio al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, y al organismo encargado de la vigilancia, organización y supervisión del mismo, que fue la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (Organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

Los artículos que fueron reformados o adicionados en la Ley Federal del Trabajo en 1978, son los siguientes: 3 párrafo tercero, 7, 25 fracción VIII, 132 fracciones XV y XXVIII, — 153-A al 153-X, 159, 180 fracción IV, 391 fracción VII, VIII y IX, 412 fracción IV, V, VII, 523 fracción V, 526, 527, 527-A, — 529 fracciones I, II, IV, V, VI, VII, 537 fracciones III y IV, 538, 539 fracciones II y IV, 539-A, 539-B, 539-C, 698, 699, 892 994; preceptos legales que analizaremos al final del presente capítulo.

D) REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO -  
EN 1983.

Con las reformas de la Ley Federal del Trabajo en diciembre 30 de 1983, desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), y las funciones que esta desempeñaba pasan a formar parte directamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que crea a la Dirección General de Capacitación y Productividad, que es la encargada de realizar en la actualidad las funciones que desempeñaba la UCECA en materia de Capacitación y Adiestramiento.

Las disposiciones legales referentes a la capacitación y adiestramiento son las mismas que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, a excepción del cambio de funciones que se dio con motivo de las reformas de diciembre de 1983, al desaparecer la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento y quedar encomendadas las funciones de esta, directamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y son las siguientes:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TITULO PRIMERO: PRINCIPIOS GENERALES

- Artículo 3<sup>o</sup>

"...asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores."

Del precepto anterior se puede establecer la importancia que el legislador le dió a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y la promoción que a esta se le debe dar dentro de la sociedad.

- Artículo 7<sup>o</sup>

"...El patrón y los trabajadores extranjeros, tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos - en la especialidad de que se trate."

De acuerdo a lo anterior, los trabajadores y patrones extranjeros tienen la obligación de capacitar y adiestrar a trabajadores mexicanos en los puestos que dichos extranjeros desempeñen, con el fin de que los trabajadores mexicanos conozcan las técnicas y procedimientos para el desempeño de dichos puestos.

TITULO SEGUNDO: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

- Artículo 25

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

Lo anterior es de suma importancia cuando existe un contrato individual de trabajo, ya que es una forma en que patrón y trabajador reconocen sus derechos y obligaciones dentro de una relación de trabajo, en la cual queda establecida desde un principio la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; sin embargo aun cuando no esté contemplada la obligación citada en el contrato individual de trabajo, el patrón deberá proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

**TITULO CUARTO: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.**

- Artículo 132

Son obligaciones de los patrones...

"...Fracción IV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título."

En esta fracción se establece con claridad que los patrones deberán proporcionar capacitación y adiestramiento a todos y cada uno de sus trabajadores, siempre que exista una relación de trabajo y conforme a los procedimientos que la Ley Federal del Trabajo nos señala.

"...Fracción XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido por la Ley."

En la fracción que antecede queda establecida la obli

gación patronal de participar en la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integren en cada centro de trabajo.

Capítulo III Bis; De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

- Artículo 153-A al Artículo 153-X.

Dentro de estos preceptos legales, se plantean los — procedimientos y las opciones que los patrones tienen para cumplir con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, por lo que en el momento oportuno se analizarán cada uno — de ellos, dentro del presente trabajo.

- Artículo 159

"...Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad."

Del párrafo anterior se puede determinar la importancia que tiene tanto para la empresa, como para los trabajadores la capacitación y adiestramiento, ya que en caso de existir una vacante en el puesto inmediato superior, lo primero que se toma en consideración será la capacidad del trabajador para ocupar dicho puesto y con esto no se ve afectada la empresa; lo anterior es para romper con el escalafón tradicional en que el puesto inmediato superior lo ocupaba el trabajador que tuviera mayor antigüedad, no importando los conocimientos de este sobre — el nuevo puesto.

TITULO QUINTO BIS: TRABAJO DE LOS MENORES:

- Artículo 180

"Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a ; ...

...Fracción IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley..."

De acuerdo a lo anterior tanto los trabajadores menores como mayores de edad, tienen derecho a que se les capacite, por el simple hecho de ser trabajadoras, no importando otra circunstancia.

TITULO SEPTIMO: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

- Artículo 391

"El contrato colectivo contendrá..."

...Fracción VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación e adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda."

En esta fracción se establece que en todo contrato colectivo de trabajo deberá de quedar establecida la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; a diferencia de la contratación individual, en la contratación colectiva no se puede suprimir la cláusula de capacitación, pues de lo contrario el contrato colectivo no podrá ser depositado y carecerá de vigencia.

"... 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."

En la presente fracción se contempla lo que es la capacitación y adiestramiento para el trabajo, ya que esta se debe impartir a los trabajadores de recién ingreso a la empresa.

"...Fracción IX.- Las bases sobre integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley."

No obstante lo establecido por la fracción que antecede, las Autoridades encargadas de controlar la capacitación y adiestramiento exigen que las bases de integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se presente en forma separada al contrato colectivo, para el registro de dicha comisión.

- Artículo 412

"El contrato ley contendrá...

...Fracción V.- Las reglas conforme a los cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate..."

De igual forma que en el contrato individual y el contrato colectivo, el contrato ley, establece que se debe tomar en consideración la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, además de que los planes y programas pueden ser formulados por rama industrial en la que rija contrato ley.

- Artículo 523, 526, 527, 527-A, 529, 537, 538, 539, —

539-A, 539-B, 539-C, 698, 699 y 892.

Los artículos citados nos hablan de las autoridades - laborales competentes en materia de capacitación y adiestramiento, por lo que su contenido lo analizaremos al hablar de la organización jurídica de la capacitación y adiestramiento.

#### TITULO DIECISEIS: RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

##### - Artículo 994

"Se impondrá multa cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente a ...Fracción IV.- De 15 a 315 veces el salario mínimo, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción IV del artículo 132. La multa se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello."

Las multas que señala el artículo anterior son mínimas por lo que en ocasiones el patrón prefiere pagar las multas que dar capacitación a sus trabajadores, ya que ellos no le consideran un beneficio. En algunas ocasiones se llegan a duplicar las multas a los que reinciden .

Como se pudo observar dentro de la capacitación y adiestramiento es de gran importancia la participación de trabajador y patrón, es por eso que en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988 se establecía que "La capacitación y adiestramiento representan un reto para los ciudadanos porque aun cuando son una garantía y derecho de los trabajadores y un beneficio y obligación para los empresarios, dependen



de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en el proceso de capacitación". (4)

(4) PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. 1984-1988. Poder Ejecutivo Federal. México 1984 p&g. 26

**CAPITULO III.- ELEMENTOS SUBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

- 1.- ORGANIZACION JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**
- 2.- ELEMENTOS QUE PARTICIPAN EN EL DESARROLLO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**
- 3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES EN RELACION A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

1.- ORGANIZACION JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La organización jurídica de la capacitación y adiestramiento en la actualidad está a cargo de la DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, organismo que surge dentro de la reglamentación interna de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La reglamentación jurídica en lo que se refiere a las atribuciones de la Dirección General de Capacitación y Productividad en materia de capacitación y adiestramiento las encontramos en :

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- b) Ley Federal del Trabajo.
- c) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- d) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- El artículo ,23 Apartado "A" fracción XIII, establece que la Ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo), será la encargada de determinar los sistemas, métodos y procedimientos para — que los patrones cumplan con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Siende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la encargada de conocer sobre la aplicación de — los preceptos legales contenidos en la Ley Federal del Trabajo, queda comprendido dentro de sus atribuciones el conocer sobre -

los asuntos relativos a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

b) Ley Federal del Trabajo.- En su artículo 538, establece que "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma...".

El artículo 539, nos habla de cada una de las actividades que la propia Secretaría del Trabajo debe realizar en materia de Capacitación y Adiestramiento.

El artículo 523 nos dice que el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento es la encargada de aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones.

Los artículos 527 y 527-A establecen que el conocimiento de asuntos relativos a la capacitación y adiestramiento compete a las autoridades federales, sin embargo estas podrán ser auxiliadas por las autoridades locales en empresas sujetas a su jurisdicción.

En los artículos 526, 529, 529-A, 529-B, 529-C nos habla de los organismos y autoridades que auxilian a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el cumplimiento de sus funciones en materia de Capacitación y Adiestramiento, es así como encontramos como autoridad que auxilia a la Secretaría del Trabajo a la Secretaría de Educación Pública (Art. 526), y dentro de los organismos auxiliares a los Consejos Consultivos Estata-

les de Capacitación y Adiestramiento, en los que deben participar las autoridades de las entidades federativas (Art. 529 y — 539-B); El Consejo Consultivo del Empleo Capacitación y Adiestramiento (Art. 539-A); De igual forma las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo (Art. 539-C)

Los artículos 537 y 538 nos hablan de las funciones del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y de la Dependencia de este de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respectivamente.

En los artículos 698 y 699 se establece que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la competente para conocer de conflictos en materia de capacitación y adiestramiento.

Los conflictos en materia de capacitación y adiestramiento se sujetarán a las disposiciones del capítulo XVIII, del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a lo establecido en su artículo 892.

De lo anterior se desprende que la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, estará vigilada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de sus unidades administrativas.

c) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. En el artículo 40 de esta Ley nos dice que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, le corresponde:

"Fracción VI.- Promover el desarrollo de la Capacitación y Adiestramiento en y para el trabajo".

En el precepto jurídico que antecede, queda establecido de igual forma que la Autoridad competente, para conocer so-

bre aquellos asuntos relativos a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

d) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- En el artículo 15 de dicho reglamento, se enumeran las funciones que le corresponden a la Dirección General de Capacitación y Productividad como unidad administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

"Artículo 15. Corresponde a la Dirección General de - Capacitación y Productividad.

- I. Coordinar el sistema nacional de capacitación y adiestramiento;
- II. Normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- III. Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- IV. Estudiar y, en su caso, expedir convocatorias para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités;
- V. Estudiar y, en su caso, elaborar en relación con cada rama industrial o actividad, los criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

- VI. Autorizar y registrar en los términos de las disposiciones aplicables, a las instituciones o escuelas y a los instructores externos independientes que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- VII. Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten y llenar los requisitos correspondientes;
- VIII. Formular, revisar y autorizar sistemas generales de capacitación y adiestramiento que se establezcan por rama de actividad económica y permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional establecido por la Ley;
- IX. Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores.
- X. Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, en Coordinación con la Dirección General de Asuntos Jurídicos, a efecto de unificar los criterios para la aplicación de sanciones;
- XI. Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento en y para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;
- XII. Organizar e impartir cursos de capacitación y de adiestramiento en y para el trabajo, así como cursos para la formación de agentes capacitadores;

- XIII. Llevar registros actualizados de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, por cada una de las ramas industriales o actividades;
- XIV. Establecer coordinación con las dependencias y entidades de los sectores públicos, privados y social para la ejecución y evaluación de los programas y proyectos derivados del Plan Nacional de Desarrollo en materia de capacitación y productividad;
- XVI. Promover y divulgar el conocimiento y aplicación de métodos y sistemas de organización y administración mediante la capacitación de personal

Una vez que se ha hablado de la regulación jurídica nos toca hablar de la estructura actual de la Dirección General de Capacitación y Productividad, la cual es el resultado de la aplicación e integración eficiente de los recursos humanos, financieros y materiales, de tal forma que se evita la duplicidad de funciones de áreas específicas y mejora su aplicación y los resultados obtenidos. Orgánicamente la Dirección General de Capacitación y Productividad es el resultado de la fusión de áreas administrativas centrales ( Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos ), Órganos Descentralizados ( Instituto Nacional de Productividad ), y un desconcentrado ( Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento ).

A nivel central, los primeros antecedentes se encuentran en el Departamento de Estudios Económicos e Investigaciones Industriales, creado en 1954; en 1973, se le concede rango de Dirección General de Estudios Económicos y Estadísticas y en 1977, por la Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos, la cual desaparece en el año de 1983.



En relación a los órganos descentralizados, el primer antecedente se encuentra en el Centro Industrial de Productividad creado en 1953, el cual estaba orientado al estudio y promoción de la productividad, capacitación y adiestramiento. Después de doce años de actividad se transforma en Centro Nacional de Productividad el cual amplía los objetivos y funciones de su antecesor, mediante el desarrollo de dos programas básicos; uno dirigido al mejoramiento de la productividad y otro constituido por el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria. Posteriormente en 1982, cambio su estructura y su denominación a Instituto Nacional de Productividad, cuyas funciones se dirigieron a la investigación; asesoría e impartición de cursos de capacitación y adiestramiento, este organismo fue disuelto en 1983.

El órgano desconcentrado se denominada Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento creada en 1978, la cual tenia como función el manejo del servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento; la promoción y supervisión de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; el registro de las constancias de habilidades laborales, comisiones mixtas, planes y programas de capacitación y adiestramiento y registro de instituciones capacitadoras e instructores externos.

En abril de 1983 se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad, la cual asume las funciones de la desaparecida Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos, el Instituto Nacional de Productividad y la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora de Em -

pleo, Capacitación y Adiestramiento." (1)

Con las reformas del 30 de diciembre de 1983, la Dirección General de Capacitación y Productividad, es la encargada de cumplir las obligaciones que en materia de capacitación y adiestramiento le corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo a lo anterior queda establecido que la Dirección General de Capacitación y Productividad, sera la encargada de organizar, promover y supervisar las acciones de capacitación y adiestramiento que deban realizarse en beneficio de la población trabajadora, con lo cual para dar cumplimiento con sus obligaciones en la materia, cuenta con el apoyo de sus dos direcciones de área, que son la Dirección de Capacitación y la Dirección de Programación y Concertación.

La Dirección de Capacitación, dentro de sus funciones mas importantes tiene las de:

- Dirigir y coordinar la autorización y registro de comisiones mixtas, planes y programas, constancias de habilidades laborales agentes capacitadores y sistemas generales de capacitación y adiestramiento.

- Coordinar el establecimiento de un sistema de supervisión relativo a las obligaciones legales de capacitación y adiestramiento, así como sobre la dictaminación sobre las sanciones que deban imponerse sobre las violaciones en la materia.

(1) MANUAL DE ORGANIZACION DE LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1988.

- Establecer vinculación con las autoridades laborales encargadas de la inspección a empresas, para verificar el cumplimiento legal por parte de las empresas.

La Dirección de Programación y Concertación, dentro de sus funciones mas importantes en materia de capacitación y adiestramiento, tiene las siguientes:

- Conducir el establecimiento de los procedimientos de seguimiento para verificar el cumplimiento del Programa Nacional de Capacitación y Productividad.
- Promover en los sectores productivos la ejecución de acciones de capacitación y el cumplimiento de las disposiciones legales en la materia.
- Dirigir el apoyo técnico necesario para la operación de los organismos auxiliares de participación obrero-patronal previstos en el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.
- Establecer la normatividad para la integración y funcionamiento de los Comités Nacionales.
- Proporcionar la asistencia técnica que requiera la integración de los consejos consultivos estatales, así como formular las normas y los lineamientos necesarios para apoyar las acciones de estos.

Como podemos observar las funciones que realiza la Dirección General de Capacitación y Productividad, abarcan -

los aspectos que son fundamentales para regular y facilitar -  
el cumplimiento de las acciones de capacitación y adiestrami-  
ento de los trabajadores.

2.- ELEMENTOS QUE PARTICIPAN EN EL DESARROLLO DE LA  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Dentro de los elementos que participan en el desarrollo de la capacitación y adiestramiento tenemos a los siguientes:

- a) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
- b) Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento
- c) Listas y Constancias de Habilidades Laborales.

COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

"La Estructura orgánica de los sistemas de capacitación deberán partir desde los centros de trabajo a través del establecimiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento". (2)

"...Siendo la Capacitación y Adiestramiento un derecho de todos los trabajadores... y siendo la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento base fundamental para el ejercicio de tal derecho, todos los patrones están obligados a la integración de estos órganos bipartitos y paritarios. No obstante lo anterior, quedan exceptuados de la obligación de referenciar las industrias familiares ..." (3)

- (2) SUBDIRECCION DE FORMACION PROFESIONAL. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Evolución del Aprendizaje y su Reglamentación. México 1978 Pág. 33.
- (3) BEYER ESPARZA Jorge Edmundo. Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo Ensayos para la consolidación de un sistema. Edit. Emiprés S.A. de C.V. México, 1982. Pág. 114.

De lo anterior se desprende que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es un elemento fundamental del proceso de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, además de ser el punto de partida para que se de cumplimiento a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo. A continuación se proporcionan algunos conceptos sobre Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

" Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es un organismo formado por los sectores patronal y trabajador (bipartito) con igual número de representantes por cada sector (paritario), y cuya función principal es la de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se impartan para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores conforme a la situación real de necesidades, atendiendo a los objetivos de la empresa y de los trabajadores y sus características como son de tipo de tecnología, sistema de organización y recursos." ( 4 )

Elas Chumachero dice que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento "... es un comité bipartita de trato directo entre los trabajadores y el patrón y que constituye el hecho de toda la reforma legal en materia de capacitación y adiestramiento". (5)

- (4) DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Capacitación para Extencionistas Industriales. México 1985. Pág. 20.
- (5) REUNION NACIONAL DE LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO PARA EL ANALISIS DE LA REFORMA ECONOMICA.

El primer concepto se apega a lo que establece la Ley reglamentaria en la materia, la cual en su artículo 153-I al referirse a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento nos dice que estas son "... integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas."

En los conceptos que se han proporcionado con anterioridad se desprende que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es un órgano bipartita y paritario que vigilará la instrumentación y operación del Sistema de Capacitación y Adiestramiento que existe dentro de la empresa. De igual forma la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es un órgano importante dentro del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, que se encuentra formado por:

- a) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
- b) COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
- c) CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- d) CONSEJO CONSULTIVOS DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento es el conjunto de órganos de participación que se interrelacionan para atender las necesidades de capacitación y adiestramiento

to a nivel nacional". (6)

México opto por la creación de un sistema de formación en el trabajo. Esto en el sentido más estricto del término; se estableció un conjunto de reglas enlazadas entre sí y un conjunto correlativo de órganos interactuantes para contribuir a hacer efectivo el derecho de los Trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento con carga a su respectivo patrón.

El Ejecutivo Federal describió de la siguiente forma - las cualidades básicas del sistema:

"Dicho sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente participativo y estar dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales, sin necesidades de variar su estructura." (7)

Si bien en América existían ya sistemas de formación estricto sensu, México fué más allá y se anticipó, sin discusión alguna, a la postura de los teóricos, administradores y políticos.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento - está comprendido dentro del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, mismo que de acuerdo con lo señalado-

(6) Folleto Informativo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

(7) LOPEZ PORTILLO José. Exposición de motivos para reformar la Ley Federal del Trabajo. México. 1978.



por el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual es el eje central de los órganos que participan en la promoción, orientación y supervisión de los procesos de capacitación y adiestramiento.

**ORGANISMOS QUE PARTICIPAN EN EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento - esta integrado por cuatro subsistemas en los que intervienen los factores productivos, de tal manera que exista una participación constante y suficiente, por parte de los sectores públicos, privados y social, que auxilian a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De esta manera se garantiza que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, reciba información fresca de las necesidades, problemas e impacta de la Capacitación y Adiestramiento, ya sea desde una unidad productiva o de empresas de jurisdicción federal o local, o bien de una rama industrial o actividad económica.

Los subsistemas que integran el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento son:

- 1) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento
- 2) Comites Nacionales de Capacitación y Adiestramiento
- 3) Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento
- 4) Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

A cada uno de los subsistemas que integran el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, les corresponden diversas funciones en razón jurídica y de los objetivos que persiguen, es así como tenemos:

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: "Son órganos que se crean en cada centro de trabajo con igual número de trabajadores y patrones..." (8), a los cuales los artículos 153-I, 153-J, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo señalan las siguientes funciones:

- Vigilar la instrumentación y operación del sistema al interior de la empresa.
- Sugerir medidas tendientes a perfeccionar el sistema y los procedimientos de capacitación y adiestramiento.
- Autenticar las Constancias de Habilidades Laborales que expidan a los trabajadores como consecuencias de la operación del proceso de capacitación y adiestramiento.
- Practicar exámenes para determinar el nivel de especialización o aptitud de un trabajador cuando la Constancia de Habilidades Laborales no contengan tal especificación.

COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO: "Son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establecidos para apoyar y orientar a las empresas de cada una de las ramas o actividades industriales, en la resolución de

(8) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. - Curso de actualización Administrativa y Normativa en materia de Capacitación y Adiestramiento para el personal de las Delegaciones Federales de Trabajo. Tomo 2. México. 1984. Pág. 17.

sus necesidades de capacitación y adiestramiento..." (9), formados por patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de la misma rama o actividad industrial específica, y a los cuales el artículo 153-K le otorga las siguientes funciones:

- Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento.
- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso.
- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento.
- Formular recomendaciones específicas de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.
- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad.
- Gestionar el registro de las Constancias de Habilidades Laborales de los trabajadores.
- Las funciones señaladas anteriormente son realizadas por el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento con relación a una rama o actividad industrial determinada.

#### CONSEJOS CONSULTIVOS ESTATALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

" Son órganos asesores formados por los gobernadores de cada entidad federativa, quienes los presiden y por sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; 3 representantes de las organizaciones patronales y de-

(9) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Folleto Informativo. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

trabajadores de la Entidad..." (10), que de acuerdo a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 539-B tiene función el de asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que esta última realice las funciones que le señala el artículo 539, siempre y cuando se trate de empresas o establecimientos de jurisdicción local.

#### CONSEJO CONSULTIVO DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

" Órgano asesor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social integrado en forma tripartita por sendos representantes del Sector Público; de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronas..." (11). a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

De conformidad con lo que dispone el Artículo 539-A, el Consejo Consultivo del empleo Capacitación y Adiestramiento corresponde asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas o actividades industriales de jurisdicción federal.

El mismo precepto legal señala que por el Sector Públi-

- (10) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Curso de actualización Administrativa y Normativa en materia de Capacitación y Adiestramiento para el personal de las Delegaciones Federales del Trabajo. México 1954. Pág. 19.
- (11) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Glosario de Términos empleados en la Capacitación y Adiestramiento. Edit. Popular de los Trabajadores. Pág. 38.

co participaran en el Consejo representantes de la Secretaría del Trabajo Y Previsión Social, Secretaría de Educación Pública, Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, Secretaría de Energía Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social; y que los representantes de las organizaciones obreras y patronales se designaran a las bases que la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social expida.

De acuerdo a lo anterior podemos establecer que los elementos que integran el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento son órganos que tienen su ámbito de aplicación determinado, en cuanto al auxilio que prestan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que esta cumpla con las funciones que en materia de capacitación y adiestramiento tiene asignada. Es así como tenemos que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento solo auxilian a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), sobre las empresas en donde están constituidas; los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento son órganos auxiliares que apoyan y orientan a las empresas de la rama industrial o actividad o actividad a la que pertenece; los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento tienen como competencia las empresas de Jurisdicción Local; el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tienen como competencia las empresas de Jurisdicción Federal.

Cabe mencionar que si la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad es la encargada, a nivel Nacional, de regular, organizar, promover, y supervisar la Capacitación y Adiestramien

to de los Trabajadores, de igual forma la Dirección General de - Capacitación y Productividad sera la encargada de coordinar el - Funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestra - miento.

Finalmente podemos señalar las características básicas del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, a las que se refiere Ejecutivo Federal, en su exposición de motivos para reformar la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento en 1978.

- 1.- Participativo: La estructura interna de cada uno de los subsistemas, los garantiza como verdaderos espacios de participación donde los representantes de los trabajadores y Patrones, encuentran la posibilidad de atender directamente sus necesidades de Capacitación y Adiestramiento. Mediante esta colaboración es posible encontrar y aplicar la soluciones más adecuadas y de común acuerdo en forma oportuna y eficiente. A mayor participación de Trabajadores y Patrones, mayor efectividad tendrá el sistema y las acciones que de él se desprende.
- 2.- Flexible: Existen muchas opciones con respecto a los métodos medios, recursos, técnicas y procedimientos previstos jurídicamente y que cada centro de Trabajo puede seleccionar y aplicar de acuerdo a las necesidades y características; como son: Planes y Programas específicos por empresa, adhesión a Sistemas Generales, Planes Comunes, Instructores Internos, - Instructores Externos, Instituciones Capacitadoras, Capacitación y Adiestramiento dentro de la empresa o fuera de la em-

presa.

3.- Abierto: Para el adecuado funcionamiento del sistema, es necesario la realimentación constante, por tanto, a través de los órganos participativos, es posible determinar el impacto de las acciones, evaluar los resultados, detectar desviaciones y determinar acciones modificadoras o reorientadas.

#### PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La expresión Plan deberá entenderse como:

"El documento que contiene los lineamientos y Procedimientos a seguir en Materia de Capacitación y Adiestramiento respecto de cada centro de trabajo y que supone una Ordenación General de Actividades, para presentar una visión integral de los programas que lo componen" (12)

Mientras que un Programa es:

"La parte de un Plan de Capacitación y Adiestramiento que contiene en termino de tiempo y de recursos, las acciones de Capacitación y Adiestramiento que se podrán efectuar en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional" (13)

De acuerdo al artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, la capacitación y adiestramiento debe de tener los siguientes fines y los cuales se deben de tomar en consideración al elaborar los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento

(12) UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Glosario de términos empleados en la capacitación y adiestramiento. Edit. Popular de los Trabajadores. México 1981. Pág. 84.

(13) IDEN Pág. 87.

es una empresa o centro de trabajo;

- 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 nueva vacante o puesto de nueva creación.
- III.- Prevenir riesgos de trabajo.
- IV.- Incrementar la Productividad, y
- V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Dentro del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988 se estableció en forma atinada que " A través de la Capacitación y Adiestramiento se persigue, no sólo desarrollar las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, sino también perfeccionar su nivel cultural y facilitar la adopción de responsabilidades individuales y sociales, cada vez mayores en la vida cotidiana y en el proceso de trabajo" (24)

#### LISTAS Y CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

Las Constancias de Habilidades Laborales tienen su origen en los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

Se considera como Constancia de Habilidades Laborales a el "...documento de carácter terminal que acredita, ante la Autoridad Laboral, que un Plan y Programa ha llegado a buen tér-

(24) PODER EJECUTIVO FEDERAL. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988, México 1984. Pág. 26.



mino, demuestra que los patrones han cumplido con su obligación de capacitar a sus trabajadores y, por último certifica que estos están aptos para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en una empresa." (15)

Se entiende por lista al "...documento de carácter oficial para relacionar los datos de los trabajadores, a los que se les otorgó su respectiva Constancia de Habilidades Laborales" (16)

De acuerdo a lo anterior podemos establecer que lista es el documento que contiene los datos de los trabajadores que aprobaron o acreditaron conocimientos sobre los cursos que les fueron impartidos a su puesto de trabajo y se otorgara y expedirá su Constancia de Habilidades Laborales.

La expedición y registro de Constancias de Habilidades Laborales otorgadas a los trabajadores capacitados, constituye la etapa final del proceso de capacitación, en virtud de ser esta la única prueba efectiva de que:

a) Los trabajadores son aptos para el ascenso escalafonario y son acreedores de los beneficios y estímulos pactados en el Contrato de Trabajo.

b) Los patrones han cumplido efectivamente con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, pues la simple presentación y registro de los Planes y Programas, no es garantía de su ejecución.

c) Los Agentes Capacitadores, han tenido un oportuno - y efectivo desempeño; ya que las Constancias de Habilidades Laborales deben ser certificadas por estos.

d) Formular el Padrón de Trabajadores Capacitados.

3.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE -  
LOS TRABAJADORES EN RELACION A LA CAPACITACION  
Y EL ADIESTRAMIENTO.

Dentro de las obligaciones que los patrones tienen con sus trabajadores, respecto a la capacitación y el adiestramiento, encontramos contempladas las siguientes, dentro de nuestra Legislación Laboral:

a) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

b) Participar en la integración de las comisiones mixtas que deben de formarse en cada centro de trabajo.

c) Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social respecto a la constitución y bases generales de funcionamiento a que se sujetaran las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

d) Atender la convocatoria lanzada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para constituir los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad de que forma parte.

e) Incluir en el contrato colectivo la cláusula de que trabajador será capacitado en los términos de los Planes y Programas.

f) El contrato individual de trabajo deberá contener las indicaciones de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezca en la empresa.

g) Incluir en el contrato colectivo las disposiciones sobre la capacitación o el adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan ingresar a laborar en la empresa.

h) Presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento para su aprobación.

i) Los Planes y Programas deberán de ser ejecutados de inmediato

j) Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre los avances y modificaciones de los planes y programas.

k) Presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las listas y constancias de habilidades laborales expedidas a sus trabajadores para su registro.

De acuerdo a las obligaciones que se señalan con anterioridad podemos establecer que el encargado de llevar a cabo el procedimiento legal de la capacitación corre a cargo del patron ante la autoridad Laboral.

Por lo que se refiere a los derechos del patrón, en relación con la capacitación y adiestramiento, la Ley Federal del Trabajo, no nos señala cuales son estos, sin embargo se puede decir que el derecho que el patrón tiene sobre este aspecto es posterior a la impartición de la capacitación y adiestramiento, ya que al contar con trabajadores con mayor conocimiento y aptitudes en su puesto de trabajo, la productividad y calidad de los servicios que presta se verán desarrollados en gran escala y con esto estara ligado el aumento de su capital.

En cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores, respecto a la capacitación y adiestramiento, la Ley Federal del Trabajo nos indica las siguientes:

**DERECHOS:**

- a) Tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento.
- b) Podrá formar parte de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
- c) Los trabajadores que hayan aprobado los exámenes de capacitación o adiestramiento, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas.
- d) Tiene derecho a figurar en el registro de las constancias de habilidades laborales.
- e) Tiene derecho que ya sea en el contrato individual o colectivo de trabajo, o bien contrato ley, según se rijan sus

sus relaciones de trabajo, contengan las cláusulas respecto a la capacitación y adiestramiento.

No obstante los derechos que se han mencionado con anterioridad, que el propio trabajador tiene, este en muchas ocasiones se niega a recibir la capacitación y adiestramiento, por considerarlo más que un derecho, como una obligación y una pérdida de tiempo.

De igual forma que el patrón los trabajadores a capacitar tienen obligaciones respecto a la capacitación y adiestramiento.

**OBIGACIONES:**

- a) Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.
- b) Cumplir con los programas de capacitación y adiestramiento.
- c) Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación y adiestramiento.
- d) Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

Con el fin de que el trabajador pueda dar cumplimiento a las obligaciones señaladas con anterioridad, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-E, establece que la capacitación

e adiestramiento debe impartirse durante las horas que comprendan la jornada de trabajo, salvo convenio en contrario entre --  
trabajador y patrón.

**CAPITULO LV.- LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN SU AMBITO DE SU  
REALIZACION PRACTICA.**

**1.- ELEMENTOS ENCARGADOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

**2.- GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES JURIDICO- ADMINISTRATIVAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

- A) Comisiones Mixtas.**
- B) Planes y Programas.**
- C) Agentes Capacitadores.**
- D) Constancias de Habilidades Laborales.**

**3.- MARCO REAL.**

- A) PROCEDIMIENTO LEGAL Y PRACTICO.**



## 1.- ELEMENTOS ENCARGADOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Los elementos que se encargan de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se les denomina "Agentes Capacitadores". los cuales juegan un papel de suma importancia dentro del proceso de la capacitación; ya que gracias a ellos y a los conocimientos que estos poseen, el trabajador podrá ver satisfecho su derecho a la capacitación y adiestramiento, conforme a los planes y programas implantados dentro de la empresa.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-B dice "... Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la Capacitación o Adiestramiento se proporcionen a estos dentro la misma o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, Instituciones y Organismos especializados, o bien mediante adhesión a los Sistemas Generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social..."

El agente capacitador puede ser una persona física o jurídica que se dedica a impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento y que poseen los conocimientos técnicos y pedagógicos para preparar a uno o más trabajadores en el desempeño de actividades relativas a un puesto de trabajo.

En los Criterios Oficiales Vigentes en Materia de Capacitación y Adiestramiento relativo a los Agentes Capacitadores se hace mención de los diferentes tipos de Agentes Capacitadores que existen;

"... En materia de Agentes Capacitadores se entenderá por:

" I.- INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- La entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario, equipo, personal docente y programa de capacitación y adiestramiento entre otros y que esta autorizada para impartir capacitación y adiestramiento"

" II.- INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCION CAPACITADORA.- La persona física que tenga celebrada contrato con la institución o escuela de capacitación y adiestramiento, para impartir a nombre de ella aquellos programas que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la institución o escuela a que pertenezca el instructor."

"III.- INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE.- La persona física autorizada para impartir en forma independiente programas de capacitación."

"IV.- INSTRUCTOR INTERNO.- La persona física, que teniendo el carácter de patrón o trabajador, en los términos de la Ley Federal del Trabajo y dentro de la jornada de trabajo, imparte capacitación y adiestramiento a trabajadores que ocupen puestos de trabajo de los cuales posee conocimientos y experiencias, de acuerdo al plan y programas específicos de la empresa, autorizado y registrado por esta Secretaría, o del plan común al que es te integrado el centro de trabajo en el que labora."

" V.- AGENTES AUXILIARES DE CAPACITACION:

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

B.- Las personas físicas o morales que imparten programas de capacitación y adiestramiento a trabajadores de aquellas empresas a las que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que estas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se persigan un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

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

VI.- **ASESOR DE EDUCACION BASICA.**- La persona que habiendo concluido su instrucción secundaria, orienta a otras mayores de 15 años en la comprensión de los contenidos temáticos incluidos en los libros de texto dedicados a la alfabetización, primaria in-

tensiva para adultos y secundaria abierta.

De acuerdo a la anterior clasificación que nos proponen los Criterios en la materia , cabe hacer mención que dentro de los instructores internos existen dos tipos de agentes - capacitadores como son los Instructores Internos Especializados y los Instructores Internos Habilitados.

Instructor Interno Especializado " Es la persona que, teniendo el carácter de trabajador o patrón en los términos de la Ley Federal del Trabajo, tiene como función exclusiva impartir cursos de Capacitación y Adiestramiento a los demás trabajadores de la empresa en que preste sus servicios." (1)

Instructor Interno Habilitado " Es la persona que teniendo el carácter de trabajador o patrón en los términos de la Ley Federal del Trabajo, destina parte de su actividad a capacitar y adiestrar a trabajadores que ocupen puestos de trabajo en relación con los cuales tengan conocimientos y experiencia." (2)

El artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de contar con la autorización y registro para impartir cursos de capacitación y adiestramiento a las Instituciones o Escuelas, sin embargo no establece la obligación de contar con autorización y registro como agente capacitador a

(1) REYER ESPARZA Jorge E. Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo. Ensayo para la consolidación de un sistema. Edit.-Empres, S.A. de C.V. México 1982. Pág 97.

(2) IDEM .

Instructores Externos Independientes, como lo señalan los Criterios en materia de Capacitación y Adiestramiento relativos a los Agentes Capacitadores.

Se establece dentro de la práctica que los Agentes Capacitadores que deben contar con autorización y registro por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social son:

- a) Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento.
- b) Instructor Externo de Institución Capacitadora.
- c) Instructor Externo Independiente.

Los requisitos que deben de cumplir las personas que pretendan obtener la autorización y registro para impartir capacitación y adiestramiento por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán presentar ante la Dirección General de Capacitación y Productividad (Departamento de Agentes Capacitadores: (3)

- TRATÁNDOSE DE INSTITUCIÓN O ESCUELA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

"A.- Solicitud de autorización y registro mediante la forma DC 3A. "

"B.- Escritura Constitutiva o documento del que se derive su existencia legal.

La escritura constitutiva deberá contener: Fecha de creación de la Institución, objetivos en materia de Capacitación y el nombre de las personas que tienen a su cargo la Dirección o Administración de la misma.

(3) DOCUMENTACIÓN QUE SEÑALAN LOS CRITERIOS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO RELATIVOS A LOS AGENTES CAPACITADORES. S.T.P.S. México 1984.

Tratándose de Instituciones que por su naturaleza son idóneas para impartir capacitación (Cámaras, Centros Patronales, Fideicomisos etc.) que en su acta constitutiva o en el documento del que se derive su existencia legal no contemplen objetivos en materia de Capacitación, deberán presentar el reglamento de funcionamiento como Institución Capacitadora."

"C.- Carta Poder en favor del promovente, firmada por persona legalmente facultada."

"D.- Documento que acredite la titularidad o legítima posesión de las Instalaciones Operativas y Administrativas."

"E.- Relación de material didáctico, maquinaria y equipo con que cuente para apoyar las fases teórico-prácticas de los cursos."

"F.- Por cada curso a impartir la Forma DC-3C."

Cabe aclarar que el Departamento de Agentes Capacitadores de la Dirección General de Capacitación y Productividad, realiza dentro del Distrito Federal una verificación de instalaciones a las Instituciones que pretenden obtener su registro como Agente Capacitador, con el fin de tener la certeza de que cumplen con los requisitos establecidos para ello.

- TRATÁNDOSE DE INSTRUCTORES EXTERNOS DE INSTITUCIÓN.

"A.- Cédula de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes."

"B.- Constancia del último grado académico."

- "C.- Documentos que acrediten conocimientos bastantes sobre el contenido temático de los cursos a impartir. Mismo que tendrán relación directa con los cursos que va impartir de tal manera que de ellos se pueda desprender que el Instructor conoce, maneja y domina su contenido temático."
- "D.- Documento que acredite su formación como Instructor. Presentar constancia de: Cursos de Formación de Instructores o de Técnicas Didácticas; o Constancias de Experiencia docente o en su caso que la Formación Profesional cubra su Formación Didáctica."
- "E.- Un examen teórico-práctico que determinará la Dirección General de Capacitación y Productividad en el caso de que el Instructor no acredite tener conocimientos sobre el contenido de los cursos que impartira, ni cuente con Formación como Instructor."
- "F.- FM-2 en caso de ser extranjero para comprobar que está autorizado para impartir Capacitación."

- TRATANDOSE DE INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES.

- "A.- Solicitud de Autorización y Registro de Instructor Externo Independiente, mediante la forma DG-3B."
- "B.- Cédula de Inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes."
- "C.- Constancia del último grado de Estudios."
- "D.- Por cada curso a impartir la Forma DG-3C."
- "E.- Documentos que acrediten conocimientos bastantes del contenido temático de los cursos que impartira."
- "F.- Documentos que acrediten su Formación como Instructor."
- "G.- Un examen teórico-Práctico."
- "H.- Dos fotografías tamaño infantil recientes."
- "I.- FM-2 en caso de ser Extranjero."

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-P dice que el registro "... se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I.- Comprobar que quienes capacitaran o adiestraran a los trabajadores estén preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartiran sus conocimientos.

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretenden impartir dicha Capacitación o Adiestramiento;

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

Como pudimos ver los puntos I y II que señala el artículo 153-P, se ven contempladas en los Criterios Oficiales, sin embargo la Ley reglamentaria deja algunos aspectos fuera que se contemplan en los Criterios Oficiales Vigentes en materia de Capacitación y Adiestramiento Relativos a los Agentes Capacitadores, y los cuales son tomados como base para el otorgamiento de la Autorización y Registro de los Agentes Capacitadores.



El Lic. Alfonso Siliceo Nos dice que "...el papel que desempeña el instructor en sus diferentes enfoques, es decir, - como maestro, líder, expositor, mediador etc., es la clave del éxito de todo programa de educación" (4)

La observación anterior es muy acertada ya que de acuerdo a la preparación del instructor, la capacitación o adiestramiento de los trabajadores será realmente un beneficio tanto para el trabajador como para la empresa.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá revocar la Autorización y Cancelar el Registro a los Agentes Capacitadores, cuando contravengan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, o bien cuando el propio interesado lo solicite.

Con el fin de que las empresas cuenten con el apoyo necesario para elegir a los Agentes Capacitadores idóneos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con un directorio nacional de Agentes Capacitadores para su consulta.

(4) SILICEO Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. ---

2.- GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES  
JURIDICO-ADMINISTRATIVAS DE CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO.

Una vez que se ha analizado con detenimiento, el proceso que todo patrón debe realizar para dar cumplimiento a la obligación que establece el Artículo 123, Apartado "A", Fracción XIII, de nuestra Ley Fundamental, así como el Artículo 132, Fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, se analizará a través de cifras reales, el grado de cumplimiento que las empresas han dado a su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, conforme al procedimiento legal establecido: (5)

UNIVERSO:

EMPRESAS: 418, 200

TRABAJADORES: 6, 980,000

Empresas con Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento,

EMPRESAS: 206,126

Empresas con Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento :

EMPRESAS: 234,244

(5) Estadísticas de la Subdirección de Supervisión. Dirección de Capacitación STPS. junio de 1994.

Empresas sin Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento.

EMPRESAS: 183,956

Constancias de Habilidades Laborales Registradas. ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TOTAL: 2,167,527

Para proporcionar capacitación y adiestramiento, las empresas cuentan con el apoyo de Agentes Capacitadores que se encuentren debidamente registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Actualmente se encuentran registrados un total de 5,597 Agentes Capacitadores. (7)

INSTITUCIONES CAPACITADORAS: 2,162

INSTRUCTORES EXTERNOS INDEPENDIENTES: 3,435

Las empresas han impartido los cursos apoyadas de un total de 265,335 Instructores Internos. (7)

- (6) Información proporcionada por el Departamento de Agentes Capacitadores. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1994.
- (7) Información proporcionada por el Departamento de Planes y Programas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1994.

De lo anterior podemos establecer que el grado de cumplimiento a la obligación que tienen las empresas para presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social su Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para su registro representa el 49.28%.

Las empresas que han presentado su Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su Registro representa el 56.01%.

Por lo que se refiere a las Constancias de Habilidades Laborales, estas representan el número real de Trabajadores Capacitados y Adiestrados conforme al procedimiento preestablecido por la Ley, y estas representan un 31.05% del total de trabajadores que existen en nuestro País.

### 3.- MARCO REAL

#### A) PROCEDIMIENTO LEGAL Y PRACTICO

El procedimiento legal para dar cumplimiento a las obligaciones de capacitar y adiestrar a los trabajadores, se encuentra contenido en el Capítulo III Bis. de la Ley Federal del trabajo y el cual analizaremos a continuación relacionando lo con el procedimiento práctico.

##### Artículo 153-A

" Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo... 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."

Precisamente como lo establece el precepto legal anterior los planes y programas de capacitación y adiestramiento son formulados por patrón y sindicato o sus trabajadores, más sin embargo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no solo aprueba dichos planes, sino que otorga un oficio de autorización y registro a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos.

##### Artículo 153-B

"Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir en que la capacitación o adiestramiento se proporcion

ne a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedara a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas."

Este precepto legal no nos habla del registro que es exigible en la práctica para que puedan dar capacitación los instructores especialmente contratados, las instituciones, escuelas u organismos especializados. Además de que si se contratan los servicios de cualquiera de estas personas al igual que al adherirse a un sistema general de la misma rama de actividad económica, el que debe de cubrir los gastos es el patrón.

#### Artículo 153-C

"Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación e adiestramiento, así como su personal docente, deben estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."

Efectivamente como lo establece este precepto las instituciones y escuelas con su personal docente (Instructores Externos de Institución) deben contar con autorización y registro para impartir capacitación y adiestramiento, al igual que las personas físicas (Instructores Externos Independiente), hecho que no se señala en el presente artículo.

Artículo 153-D

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

Este precepto es aplicado en la práctica conforme a su texto, ya que la empresa puede elaborar sus planes y programas en forma individual, o bien reunirse con otras de la misma actividad para formular un plan común de capacitación y adiestramiento que es aplicable a todas ellas, debiendo proporcionar cada una sus datos generales al presentarlos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro.

Artículo 153-E

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

Este precepto es aplicado textualmente en la práctica.

Artículo 153-F

"La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así, como 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".

Estos son requisitos que deben de contener los cursos contemplados en los planes y programas de capacitación e adiestramiento y que son tomados en cuenta por la propia Secretaría del Trabajo para su registro.

Artículo 153-G

"Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar recibe ésta, prestará sus servicios con



forme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que estipule respecto a ella en los contratos Colectivos".

Su aplicación es correcta en la práctica y nos trata lo relativo a la capacitación y adiestramiento para el trabajo.

Artículo 153-H

"Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

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

II.- Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación e adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;

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

Este precepto es aplicado de acuerdo a su texto en la práctica.

Artículo 153-I

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integrado por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo, esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas."

Este artículo abre la posibilidad de que en un centro de trabajo existan varias Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, hecho que pueda estar sujeto a circunstancias como son en la práctica:

- Magnitud de la empresa.
- Complejidad estructural y sofisticación en el proceso de toma de decisiones.
- Naturaleza de la actividad.
- Variedad de producción.
- Existencia de sucursales o dispersión de establecimientos

Las empresas para cumplir con las obligaciones de integrar órganos deberán observar los requisitos establecidos en los Criterios Generales de la Secretaría del Trabajo y Pre-

visión social

Así tenemos que actualmente se deben observar, para el cumplimiento de la obligación de referencia, los Criterios para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, contenido en el oficio 0100m del C. Subsecretario del ramo y publicados en el Diario Oficial de la Federación del 10 de agosto de 1984.

Los mencionados criterios son en una parte orientadores y en otra obligatorios.

Son orientadores, por que sugieren las siguientes medidas que facilitan la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento:

CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE -  
LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN-  
TO.

"I.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran perfectamente con el siguiente número de representantes:

- 1.- Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.
- 2.- Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

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

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

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

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

1.- Por los trabajadores:

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

2.- Por el patrón:

- a) Ser mayor de edad

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

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

"V.- Trabajadores y patrones deberán elaborar las bases Generales de funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán contener los siguientes aspectos:

- 1.- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- 2.- Funciones específicas que deberán realizar.
- 3.- Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- 4.- Duración en el cargo de los representantes.
- 5.- Periodicidad y condiciones de las reuniones.
- 6.- Normas de operación para los acuerdos de la Comisión.
- 7.- Normas de operación para el registro y control de sus actividades.
- 8.- En su caso, normas de operación a que se sujetarán las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en que presentarán sus informes."

"VI.- Se recomienda que la Comisión Mixta lleve un seguimiento

escrito de sus actividades."

De igual forma son obligatorios al establecer:

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

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

"VIII.- Para la presentación del informe relativo a la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ante esta Secretaría, se empleará la forma DC-1, impresa según modelo anexo en hojas de 28x21.5cms.

"IX.- Las empresas deberán presentar debidamente requisitada la forma DC-1 por triplicada anexando las Bases Generales de Funcionamiento.

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

"X.- Cuando existan cambios relativos a las Comisiones Mix

tas, las empresas deberán informar directamente a la Dirección a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales de Trabajo, sobre el mismo con el propósito de actualizar a las Comisiones Mixtas."

#### Artículo 153-J

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

Como se puede ver en este artículo no habla del registro que la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social otorga a cada Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que cumple con los requisitos establecidos, sino que nada más dice que cuidara que se integren. Por lo que se refiere a que vigilara que funcionen oportunamente, La Secretaría no llevaba acciones para supervisar el debido funcionamiento de dichas comisiones, ya que aunque existe la posibilidad de presentar para su autorización ante la propia Secretaría el libro de actas de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, donde se lleve el control de las actividades de la comisión, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social jamás lo pide por lo que la mayoría de las empresas optan por no presentarlo.

#### Artículo 153-K

" La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres

que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría a que se refiere esta Ley.

Estos Comités tendrán facultades para:

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

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

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

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

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

VI.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas o conocimientos o habilidades de



los trabajadores que hayan satisfechos los requisitos legales exigidos para tal efecto."

No obstante que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a publicado en el Diario Oficial de la Federación, convocatorias para la constitución de 31 Comités Nacionales, la Licenciada Rosa Esalía Rodríguez, Jefa del Departamento de Comités Nacionales de la Secretaría del Trabajo, informo que en la actualidad se encuentran funcionando solo 13 Comités Nacionales debido en la mayoría de los casos por falta de interes de algunas organizaciones.

Creemos que además de la falta de interes de las organizaciones para el funcionamiento efectivo de los Comités Nacionales, existen también la falta de promoción e información para los sectores que participan en estos.

Los Comités que se encuentran funcionando en la actualidad son: Aceites y grasa vegetal, Servicios Telefonicos, Quimica, Cinematografía, Cementera, Elaboración de bebidas, Vidriera, Tabaquera, Radio y Televisión, Minera, Metalurgicas, Hotelera, y Restaurantes.

A pesar de que existen los anteriores Comités Nacionales en función, gran número de las empresas que pertenecen a estas ramas de actividad económica, desconoce la existencia de los mismos y mucho más las funciones que estos desempeñan, y el beneficio que pueden obtener.

Artículo 153-L

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

Este artículo podrá ser incluido en lo que nos establece el anterior al señalar que la Secretaría del Trabajo es la encargada de convocar a los integrantes de los Comités Nacionales, asimismo será la encargada de fijar las bases de funcionamiento.

Desde la existencia de este artículo, solo se ha puesto en práctica tres ocasiones, el 24 de mayo de 1979 en que se hizo la primera convocatoria para formar 17 Comités Nacionales; el 16 de octubre de 1979 en que se convocaron a organizaciones obreras y patronales para la integración de 9 Comités Nacionales y el 3 de marzo de 1980 en que se publicó convocatoria para la integración de 5 Comités Nacionales.

Artículo 153-M

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

Las obligaciones que señala este precepto, se encu-

entran contempladas en el artículo 391 fracciones VII y VIII; ya que son requisitos indispensables para que un Contrato Colectivo pueda ser depositado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-N

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

Este artículo no menciona lo referente a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento respecto a aquellas empresas en que exista Contrato Colectivo de Trabajo, además habla de aprobación de los planes y programas y no de registro.

Por lo que se refiere al término de quince días para la presentación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento ante la autoridad laboral, este nunca se aplica, ya que las empresas en la práctica presentan dichos planes en el momento en que ellos lo creen convenientes, sin respetar este término ni la autoridad ni el patrón.

Artículo 153-O

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

Este precepto al igual que el anterior, carece de aplicación ya que los términos no son respetados por ninguna de las partes y el patron se ve obligado a presentar para su registro de los planes y programas y las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en el momento que la autoridad laboral se lo requiere.

Artículo 153-P

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

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

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Se-

cretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos -  
bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la-  
rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha  
capacitación o adiestramiento;

III.- No estar ligadas con personas o instructores que  
propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibi-  
ción establecida por la fracción IV del Artículo 30. Constitu-  
cional.

El registro concedido en los términos de este artícu-  
lo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones  
de esta Ley. En el procedimiento de revocación, el afectado po-  
drá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga."

Además de lo señalado por este artículo, para poder-  
registrar un Agente Capacitador, es necesario dar cumplimiento  
a cada uno de los registros que se establece en los criterios  
oficiales relativos a los Agentes Capacitadores publicados en  
el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1984.

#### Artículo 153-Q

" Los planes y programas de que tratan los artícu-  
los 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I.- Referirse a periodos no mayores de cuatro años;

II.- Comprender todos los puestos y niveles existen-  
tes en la empresa;

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

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

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

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

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

Este artículo es aplicado en la práctica en todas y cada una de sus partes.

Una vez que se ha constituido la comisión mixta de capacitación y adiestramiento se debiera de formular los planes y programas de capacitación y adiestramiento los cuales deberán de tener por objeto lo señalado en el artículo 153-F.

Por lo que se refiere a la fracción VI del artículo 153-Q y con el propósito de apoyar a los patrones, para el cumplimiento de la obligación establecida en dicho precepto legal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con los -

critérios y formas para la formulación y presentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, contenidos en el Oficio 01006 del C. Subsecretario del ramo y publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1984.

Dichos criterios contienen una serie de orientaciones que facilitan la formulación y presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, así como las formas para la presentación de estos.

Cabe hacer mención que antes de elaborar dichos planes y programas, la comisión mixta de capacitación y adiestramiento, deberá de llevar acabo la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento de cada puesto de trabajo existente en la empresa, con el objeto de que la capacitación y adiestramiento de los trabajadores sirva para satisfacer los requerimientos de la propia empresa en este ámbito.

Una vez que se han elaborado los planes y programas de capacitación y adiestramiento, el patrón deberá presentar estos ante la Dirección General de Capacitación y Productividad, o bien ante las Delegaciones Federales del Trabajo, la cual remitirá estos a la Dirección General citada, para su registro correspondiente.

Retomando nuevamente lo importante que son los criterios, es necesario señalar algunos que nos ayudan a comprender cual es el procedimiento a seguir par la formulación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

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

- 2.- En el caso de empresas con diversos establecimientos; varios de ellos podrán agruparse en un sólo plan, siempre y cuando los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares...
- 3.- El plan de capacitación y adiestramiento debe incluir a todos los trabajadores de la empresa..."

"IV.- Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta siempre y cuando se ajuste a los siguientes requisitos

- 1.- Que el programa de capacitación y adiestramiento en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, contenga además, eventos directamente destinados al logro de las finalidades que señala el Artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo...
- 2.- Que el nivel educativo de alfabetización, el de primaria intensiva para adultos o el de secundaria abierta, no abarquen para cada trabajador más de seis meses en el primero de ellos, ni más de dieciocho cada uno de los restantes, ni representen más del 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calculada en función de las horas-hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores."

"V.- Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes y programas de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, cursos y/o eventos que impartiran las empre



zas de las que hayan adquirido u obtenido en arrendamiento bienes o servicios siempre y cuando aquellos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios adquiridos o arrendados. Igualmente podrán incluirse los cursos y/o eventos que impartan las empresas que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que estas últimas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales."

"VIII.- Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los cursos y/o eventos que sus trabajadores cumplan en el extranjero, siempre y cuando se observe lo dispuesto y conducente por el Capítulo III bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

1.- Que, tratándose de empresas que aprovechan las disposiciou

nes legales en materia de transferencia de tecnología -  
y uso y explotación de patentes y marcas:

- a) La presentación del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento, se haga anejando a la forma DC-2, la respectiva constancia del Registro Nacional de transferencia de Tecnología, en los términos de la Ley sobre registro de la transferencia de Tecnología y el Uso y Explotación de Patentes de Marcas.
  
- 2.- Que, tratándose de empresas en las que trabajadores extranjeros vayan impartir cursos y/o eventos de capacitación a trabajadores mexicanos:
  - a) La presentación del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento, se haga anejando a la Forma DC-2 - copia de la forma migratoria, expedida al trabajador extranjero de que se trate."

Además existe la posibilidad de que varias empresas - que llevan acabo la misma actividad económica y que tienen funciones afines formulen un plan común que satisfaga las necesidades de estas. Dicho trámite se realiza de igual manera en la Forma DC-2, la cual varia en su hoja 1 por cada una de las empresas y la hoja 2 sera igual para todas.

Para la presentación de los Planes y Programas de - aquellas empresas que cuentan con un máximo de 19 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha establecido a través de los Criterios contenidos en el oficio número O2-B-1024 del Subsecretario del ramo y publicados en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de septiembre de 1985, -

para la presentación y registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y de los Planes y Programas en formato único, en el cual es la Forma DG-U.

Para el Establecimiento del formato anteriormente mencionado el Lic. Lozoya Thalmán nos dice: "... Posteriormente, - tomando en cuenta que un gran número de empresas establecidas en el país se integran hasta 19 trabajadores cada una, se manifestó la necesidad de simplificar aún más los formatos de registro para que este tipo de empresas cumplan con sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento.

Lo anterior condujo al establecimiento de un formato único que integra el informe sobre la constitución de la Comisión Mixta y la presentación del plan y los programas de Capacitación y Adiestramiento y facilitar así los trámites de autorización y registro en materia de capacitación y adiestramiento -- que deben llevar a cabo los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sobre este particular, esta Secretaría solicitó la opinión del Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cual estuvo de acuerdo en el manejo de un formato especial para este tipo de empresas."(8)

#### Artículo 153-R

" Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la-

(8) LOZOYA THALMAN Emilio. Oficio número 02-B-1024 de fecha 23 de agosto de 1985. STPS Subsecretaría "B".

presentación de tales planes y programas ante la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará dispondrá - que se les haga modificaciones que estime pertinentes; en la - inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan - sido objetados por la autoridad laboral dentro del término ci- - tado, se entenderán difinitivamente aprobados".

Por lo que se refiere este artículo en la practica - es cumplido parcialmente, ya que la documentación que es pre - sentada directamente por el patrón en la Dirección General de - Capacitación y Productividad, recibirá su registro o requeri - miento de los planes y programas de capacitación y adiestra - miento en un periodo menor a los sesenta días hábiles estable - cidos; pero no así con los que presentan su documentación - (planes y programas) en las Delegaciones Federales del Traba - jo, ya que el procedimiento que se sigue através de ellas es - muy tardado, puesto que estas envían los planes y programas - para su registro a la Dirección General de Capacitación y Pro - ductividad, la cual una vez registrados los devuelven a cada - una de las Delegaciones Federales del Trabajo los planes y - programas con su registro o requerimiento respectivo, procedi - miento que en la práctica rebasa los sesenta días estableci - dos por el artículo 153-B

#### Artículo 153-S

" Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obliga - ción de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión - Social los planes y programas de capacitación y adiestramien - to, dentro del plan que corresponda en los términos de los Ar -

ticulos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 994 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata".

Como ya mencionamos anteriormente, los términos establecidos en los artículos 153-N y 153-O, no son observados o aplicados en la práctica; ni la autoridad laboral obliga a los patronos a dar cumplimiento en dicho término establecido en esos artículos, por lo que la multa por no presentar los planes y programas de capacitación en esos términos no se aplican.

Por lo que se refiere a la multa que se aplica a los que no pongan en práctica los planes y programas de capacitación y adiestramiento, es difícil su aplicación ya que la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social no realiza una estricta vigilancia para verificar que realmente se están aplicando los planes y programas.

Generalmente las multas que se imponen al patrón por la obligación de capacitar o adiestrar a sus trabajadoras, corresponden a que en el momento en que se les realiza una inspección a sus empresas no han presentado ante la autoridad laboral los planes y programas respectivos y no dan cumplimiento dentro del plazo que se le otorge para subsanar esta violación.

En cuanto a las multas que se impone a los patronos por no proporcionar capacitación y adiestramiento y que esta -

blece el artículo 994 de la Ley Federal del Trabajo, puede ser de 15 a 315 veces el salario mínimo general, por lo general en la Práctica las multas son mínimas, por lo que muchas veces el patrón prefiere pagar la multa que pagar los cursos que se otorgan a los trabajadores.

#### Artículo 153-T

" Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se hará del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registren y las tome en cuenta al formular el patrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539."

La constancia a que se refiere este artículo, en la práctica el obligado a expedirla es el patrón, la cual será certificada por la entidad instructora y autenticada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento; por lo que se refiere al resto del artículo es aplicado en su totalidad en la práctica.

#### Artículo 153-U

"Cuando implantado un programa de Capacitación, un -

trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y - del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, - el exámen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

Este artículo es aplicado en la práctica en su totalidad.

#### Artículo 153-V

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

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

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

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

No obstante que este artículo al igual que el 153-T - señala que la entidad capacitadora es la encargada de expedir - las constancias de habilidades laborales a los trabajadores, en - la práctica el obligado de expedir dicho documento es el patrón la entidad capacitadora se encargará de certificar y la comisión mixta de capacitación y adiestramiento la autentificará. Cuando la certificación de una constancia de habilidades laborales este a cargo de una Institución Capacitadora deberá de firmarla el - representante de la Institución y el Instructor Externo de Ins- titución que impartio el curso.

La Constancia de Habilidades Laborales, tienen su ori- gen en los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento- formulados de común acuerdo por patrón y trabajador o sindicato o bien de un exámen de suficiencia o comprobación documental.

No solamente como lo establece este artículo, el pa - trón debiera enviar listas de constancias de habilidades labora- les para su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sino que debiera de enviar también las propias Constancias.

Existen los criterios generales para la presentación de las lista de Constancias de Habilidades Laborales que se encu- entran en el oficio número 01009 de fecha 2 de agosto de 1984 - del C. Subsecretario del Ramo, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1984, en la que se estable- cen las orientaciones para el llenado de la forma DC-4 ( Cons- tancia de Habilidades Laborales) y la forma DC-5 ( Lista de Cons- tancias de Habilidades Laborales.)



Las constancias de Habilidades Laborales podrán presentarse para su registro: (9)

- Al término de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.
- Al término de cada etapa.
- Cuando se haya terminado con la Capacitación del Trabajador.

Una vez que se cuenta con el Registro de las Listas y Constancias de Habilidades Laborales, se deberán de otorgar estas constancias al trabajador.

La expedición y el Registro de las Constancias de Habilidades Laborales, constituye la etapa final de la Capacitación y el Adiestramiento, siendo esta una prueba de:

- Que el patrón cumple con su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- Que el trabajador cuenta con conocimiento y habilidades para desempeñar un puesto específico de trabajo.
- Que los agentes capacitadores proporcionaron los cursos asignados a los trabajadores dentro de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa.

Artículo 153-W

" Los certificados, diplomas, títulos o grados que-

(9) Curso sobre aspectos administrativos sobre capacitación y adiestramiento. Ing. Rafael Escalante, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1986.

expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, Fracción IV, cuando el puesto o categoría correspondientes figuren en el Catalogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en el."

#### Artículo 153-X

"Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo."

Estos dos últimos preceptos legales se aplican en la práctica de acuerdo a lo que cada uno de ellos establece.

Como se pudo observar a través del presente tema existe la necesidad inmediata de adaptar algunos preceptos legales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores a la realidad práctica, con el objeto de hacer congruente lo establecido en la Ley Federal del Trabajo con lo realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la práctica.

Por lo que se refiere a la aplicación que se deba tomar en consideración para la aplicación del procedimiento de capacitación y adiestramiento de los trabajadores que pertenezcan a empresas que se establezcan en el País como aplicación del Tratado de Libre Comercio de America Del Norte entre Canada México y los Estados Unidos de America, el propio Tratado esta-

blece en su Capitulo XVIII de Publicación, Notificación y Admisión de Leyes, artículo 1804 inciso c) sus procedimientos se lleven acabo conforme a la legislación interna y procedimientos administrativos.

De lo anterior se desprende que las empresas que se establezcan en el País deberan de dar cumplimiento a las Leyes Nacionales.

Asimismo, el propio Tratado en su artículo 1719 señala "1.- Las partes se otorgarán mutuamente asistencia técnica en los términos que convengan y promoverán la cooperación entre sus autoridades. Dicha cooperación incluire la capacitación de personal".

La aplicación de la Ley en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores de empresas extranjeras que se establezcan en el país, se aplicaran de igual forma que a las nacionales.

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

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

1.- De las definiciones que se analizaron sobre la " Capacitación y Adiestramiento " se puede determinar que la capacitación es un conjunto de actividades que están orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en los trabajadores; mientras que el adiestramiento está encaminado a incrementar habilidades y destrezas de los trabajadores; por lo que se puede establecer con claridad que la capacitación abarca en su totalidad lo que es el adiestramiento.

2.- Con base al análisis de la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, se determinó que para que nazca dicha obligación, es necesario que exista una relación de trabajo, ya sea individual o colectiva entre un patrón y trabajador.

3.- La capacitación y adiestramiento tiene sus antecedentes, desde los inicios de las actividades del hombre, por lo que su práctica ha sido constante en todas las épocas.

4.- Con la evolución jurídica que ha sufrido la capacitación y adiestramiento a través de los años, ésta se considera en la actualidad como un derecho social de los trabajadores y una obligación del patrón.

5.- La capacitación y adiestramiento en la Nueva Ley Federal del Trabajo, presenta la oportunidad de orientar al patrón sobre el procedimiento a seguir para capacitar y adiestrar a sus trabajadores; asimismo da una pauta para determinar el ascenso de los trabajadores dentro de la empresa

6.- La función de las autoridades laborales en materia de capacitación y adiestramiento es la de reglamentar, coordinar y vigilar su cumplimiento. Cabe hacer mención que vigilan su cumplimiento en cuanto a los tramites administrativos, más no en cuanto a la práctica y ejecución de esta.

7.- Durante el estudio del presente trabajo se pudo determinar que el procedimiento jurídico-administrativo de la capacitación y adiestramiento se encuentra compuesto de los siguientes elementos:

a) Integración y registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

b) Elaboración y registro de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

c) Determinación de Agentes Capacitadores (dentro de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento)

d) Expedición y registro de Constancias de Habilidades Laborales.

8.- La capacitación y adiestramiento en una empresa se deberá realizar de acuerdo a la detección de necesidades de esta cuyo estudio deberá ser elaborado conjuntamente por trabajador y patrón ( Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento).

9.- La capacitación y adiestramiento, es vista por la gran mayoría de los patrones como una obligación legal, más no -

como un beneficio que los lleva a la obtención de mejores niveles de calidad y aprovechamiento de sus bienes; por lo que un gran porcentaje de las empresas que dan cumplimiento a los requerimientos legales, no ejecutan las acciones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. De igual forma los trabajadores, antes de considerar la capacitación y adiestramiento como un derecho lo consideran como una obligación, por lo que en ocasiones se niega a recibir los cursos que le fueron asignados en los planes y programas.

10.- Un elemento de gran importancia dentro del proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, lo constituyen los " Agentes Capacitadores ", ya que de acuerdo los conocimientos que estos posean, los trabajadores podrán ver satisfecho su derecho a ser capacitado y adiestrado. Dichos agentes capacitadores podrán ser los trabajadores más experimentados que deseen y estén en condiciones de hacerlo, serán comisionados para la impartición de cursos; también podrán ser impartidos los cursos por personas físicas o jurídicas que reúnan los requisitos establecidos en los criterios generales vigentes en materia de capacitación y adiestramiento relativos a los agentes capacitadores, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

11.- El procedimiento que se debe de llevar a cabo para dar un buen cumplimiento a la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores se compone de la siguiente etapas;

a) Integración y registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

- b) Detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento.
- c) Selección de Agentes Capacitadores.
- d) Elaboración de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento y su registro respectivo.
- e) Ejecución de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.
- f) Expedición y registro de Constancias de Habilidades Laborales.

12 Las empresas extranjeras que se establezcan en nuestro país con motivo del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, deberán de dar cumplimiento a las obligaciones de capacitar a sus trabajadores, conforme a la Legislación Laboral Mexicana, con el mismo trato que a las nacionales.

13.- Las empresas que están decididas a alcanzar el éxito y cumplir mejor con su cometido social, deberán dedicar parte de su capital y de su esfuerzo, al desarrollo de los recursos humanos, parte primordial de esta atención, se va expresando a través de los cursos de capacitación y adiestramiento.



**BIBLIOGRAFIA**

- DE LA CUEVA Mario . Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa México, 1970.
- BRICEÑO RUIZ Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla. México 1985.
- CANTON MOLLER Miguel. Los trabajos especiales en la Ley Laboral. Cardenas editor y distribuidor. México 1977.
- DAVALOS José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa. México 1990.
- ALCALA Luis y CABANELLAS Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Edit. Heliasta. Buenos Aires.
- SOTO ALVAREZ Clemente. Selección de términos jurídicos, políticos, económicos y sociológicos. Edit. Limusa. México 1981.
- QUINTANILLA GARCIA Miguel Angel. Derecho de las Obligaciones. Cardenas editor y distribuidor. México 1981.
- BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cardenas editor y distribuidor. México 1977.
- ARIAS GALICIA Fernando. Administración de recursos humanos. -- Edit. Trillas. México 1973.
- RODRIGUEZ ESTRADA Mauro y RAMIREZ BUENDIA Patricia. Administración de la Capacitación. Edit. McGraw Hill. México 1991.
- GUZMAN VALDIVIA Isaac. Problemas de la Administración. Edit. -- Limusa-Wiley 1a. edición. México 1966.

- BEYER ESPARZA Jorge Edmundo. Capacitación y Adiestramiento en el trabajo. Ensayos para la Consolidación de un sistema. Edit. Empres S.A. de C.V. México 1982.
- SILICEO Alfonso. Capacitación y Desarrollo de personal. Edit. Limusa. México 1976.
- DE FERRARI. Derecho del Trabajo Tomo I.
- KROTOSCHIN. Instituciones del Derecho del Trabajo. Tomo I.
- ALONSO GARCIA Manuel. Curso de Derecho del trabajo. México
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Glosario de términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento. UCECA. Edit. Popular de los trabajadores. México 1979.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Evolución del Aprendizaje y su reglamentación. México 1978.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Dirección General de Capacitación y Productividad. Antecedentes Historicos de la Capacitación. México 1988.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de Organización de la Dirección General de Capacitación y Productividad. México 1988.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Manual de Capacitación para Extencionistas Industriales. México 1985.

- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Reunion Nacional de la Confederación de Trabajadores de México para el análisis de la reforma económica.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Curso de actualización Administrativa y Normativa en materia de Capacitación y Adiestramiento para el personal de las Delegaciones Federales de Trabajo. Tomo II. México 1984.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Criterios en materia de Capacitación y Adiestramiento. México 1984.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Folleto informativo.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento. Folleto informativo.
- PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Edit. Larousse S.A. 4a. edición. México 1968.
- ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA Tomo II. Edit. Espasa-Calpe, S.A.. Madrid 1967.
- LOPEZ PORTILLO José. Exposición de motivos para adicionar la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 1977.
- LOPEZ PORTILLO José. Exposición de motivos para adicionar la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 1977.

- LOPEZ PORTILLO José. Exposición de motivos para reformar y adicionar a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento Seguridad e Higiene y Federalización de actividades y ramas. México 1978.
  
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988. México 1984.
  
- CODIGO CIVIL DE 1870.
  
- CODIGO CIVIL 1884.
  
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
  
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
  
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
  
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 9 DE ENERO DE 1978.
  
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 28 DE ABRIL DE 1978.
  
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 30 DE DICIEMBRE DE 1983
  
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 10 DE AGOSTO DE 1984.
  
- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL
  
- REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.