

523
28



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS
TRABAJADORES EN LA EMPRESA**



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARTHA ANTONIA MARISCAL LAGUNA

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1995

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta 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.

LA PRESENTE TESIS PROFESIONAL
SE ELABORO EN EL SEMINARIO DE
DERECHO DEL TRABAJO, BAJO LA
ASESORIA DEL DR. CARLOS ROLANDO
PENAGOS ARRECIS; SIENDO DIRECTOR
DEL MISMO EL DR. HUGO ITALO
MORALES, A QUIENES MANIFIESTO
MI MAS SINCERO AGRADECIMIENTO
Y RESPETO.

LA FORMA MAS SINCERA Y SENCILLA
DE CORRESPONDER A UN BENEFICIO
ES AGRADECIENDO:

A MIS PADRES:

JOSE MARISCAL ROBLES
MARIA TERESA LAGUNA DE MARISCAL

A MIS HERMANOS:

QUE EN LOS MOMENTOS DIFICILES ME
BRINDARON SU APOYO.

A LA FACULTAD DE DERECHO
DE LA U.N.A.M.:

POR LA FORMACION QUE ME
BRINDO.

A MIS PROFESORES:

POR SUS CONSEJOS Y
APORTACIONES QUE ME
OTORGARON A LO LARGO
DE MIS ESTUDIOS.

INDICE

Introducción	Pág.
CAPITULO PRIMERO	
Conceptos Generales	1
1.1. Trabajador	2
1.2. Patrón	3
1.3. Riesgos de Trabajo	7
1.4. Capacitación	10
1.5. Adiestramiento	12
1.6. Accidentes de Trabajo	14
1.7. Seguridad	16
CAPITULO SEGUNDO	
Antecedentes de la Capacitación y Adiestramiento	20
2.1. Breve Referencia Histórica	22
2.2. Constitución de 1917	26
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	29
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	31
CAPITULO TERCERO	
Naturaleza Jurídica de la Capacitación y Adiestramiento	36
3.1. Capacitación	37
3.2. El objeto	37
3.3. Definición	40
3.4. Naturaleza Jurídica	41

3.5.	Obligación y Derecho a la Capacitación.....	42
3.6.	Capacitación y Adiestramiento a Trabajadores de Nuevo Ingreso y a Personal Ajeno a la Empresa	44
3.7.	Sujetos que Deben Convenir los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento	50
3.8.	Requisitos de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento	53
3.9.	Forma de llevar a cabo la Capacitación y el Adiestramiento	58
3.10.	Obligaciones de los Trabajadores	60
3.11.	Sujetos que Deben Impartir la Capacitación y el Adiestramiento	63
3.12.	Cuando Debe Impartirse la Capacitación y el Adiestramiento	65
3.13.	Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento	68

CAPITULO CUARTO

	Evaluación de Capacitación y Adiestramiento	70
4.1.	Concepto	71
4.2.	Evaluación Inicial o Diagnóstica	72
4.2.1.	Por su Amplitud	73
4.2.2.	Por el Momento de Aplicación	74
4.3.	Elementos	75
4.4.	Alcances	76
4.5.	Limitaciones	78
4.6.	Su importancia	79

4.7.	El Proceso de Evaluación	80
4.8.	Evaluación de Cursos y Sistemas de Capacitación	84
4.9.	Seguridad e Higiene Industriales	85
4.9.1.	Causas de Accidente de Trabajo	86
4.9.2.	Formas de Prevenir Accidentes de Trabajo	89
4.10.	Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene	92
Conclusiones		94
Bibliografía		97

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objetivo general estudiar los elementos que incluye un sistema de capacitación y adiestramiento .

Es común encontrarse con empresas en las que se ignora el potencial de desarrollo de sus recursos humanos, éste problema se agudiza cada vez más presentando características alarmantes como la falta de personal calificado, semicalificado o con experiencia. Toda vez que el objeto de la capacitación y el adiestramiento es mejorar las aptitudes del trabajador, actualizándose los conocimientos y habilidades en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; preparar al trabajador para ocupar una nueva vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad y en general mejorar las aptitudes del trabajador.

Podemos manifestar que la capacitación y adiestramiento de la mano de obra, nos refleja un aliciente que induce al individuo a participar con mayor eficiencia dentro del volumen y crecimiento de la empresa, y con esto bien pudiéramos decir que se genera un mayor empleo.

Toda vez, que la mayor importancia que adquiere la capacitación y adiestramiento, se encuadra en el grado de

tecnología que se utilice en los procesos de producción ya sea automatizado, semiautomatizado o manual, con el objeto de incrementar las utilidades mediante la reducción de costos de producción, la disminución de pérdidas de material y de tiempo perdido.

Este trabajo de tesis ha sido dividido, para su desarrollo en cuatro capítulos, cada uno de ellos se hace una breve introducción con el fin de lograr su mejor comprensión.

En el primero, se establecen los conceptos fundamentales que sirven de base al desarrollo de la presente investigación.

En el segundo, las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, que pretende el desarrollo laboral y sociocultural de los trabajadores y el mejoramiento de su nivel de vida, así como el incremento de la productividad.

En el tercero, su propósito es ofrecer al lector una visión general de lo que es la capacitación y adiestramiento en la empresa, lográndose incrementar la productividad a corto, mediano y largo plazo.

Finalmente el capítulo cuarto, tiene como finalidad primordial, el comunicar a los sujetos a medir el aprendizaje y

aportar a su vez, criterios para decidir si los elementos constitutivos de los programas de capacitación y adiestramiento son eficientes.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

En éste estudio se consagran las ideas que nos permiten exponer los diversos autores, en beneficio de una sana aplicación de la Ley, a través de sus diversos criterios; ya que la finalidad que se persigue es altamente benéfica para quienes se interesen en el tema.

Por consiguiente, consideramos que es conveniente que al establecer un concepto se llega a tener una idea fundamental del objeto de estudio al cual nos estamos refiriendo, por lo que es de suma importancia, desde un principio esclarecer de una manera razonable que todo concepto no es más que un pensamiento acerca de las propiedades del objeto; además de que cumple con la función de presentarse como idea que expresa el resultado, la suma del conocimiento y de la investigación en una etapa del saber.

Sin embargo, en la medida que hayamos podido hacer alguna aportación en relación con los propósitos de éste trabajo contribuyendo al funcionamiento del sistema, habremos de considerarnos satisfechos; es por ello, que para realizar el estudio y análisis es fundamental precisar los conceptos que servirán de base en dicho análisis. Por ello en el presente capítulo se fijarán los diversos conceptos.

1.1. TRABAJADOR.

Tanto en la Ley de 1931 como la vigente, han definido al trabajador. En el artículo 3o. de la Ley anterior se señalaba que trabajador " es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".^{1/}

La Ley vigente en su artículo 8o. de la Ley Federal del Trabajo con mejor técnica la define como " la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de ésta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".^{2/}

Es evidente después de lo dicho, que estas definiciones no comprenden a todos los trabajadores, sino sólo aquéllos que desempeñen un trabajo subordinado. La definición de la Ley de 1931 adolecía del defecto de hablar en general de persona, sin precisar si lo era física o moral y admitir categorías puras de trabajadores manuales o intelectuales.

^{1/} LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LEGISLACION MEXICANA, Sociedad Editora, México, 1931. Pág. 27.

^{2/} LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 74a. ed. comentada por TRUEBA URBINA, Alberto, TRUEBA BARRERA, Jorge. México, 1994.

Por consiguiente, podemos decir que la Ley vigente es más precisa, sólo tiene el defecto secundario de hablar de persona moral propuesta por la Cámara de Diputados en sustitución de persona jurídica.

1.2. PATRON.

Para establecer el estudio y análisis del concepto patrón y tener una idea fundamental, es necesario la terminología que es empleada por la doctrina y legislaciones nacionales.

La palabra patrón tiene diferentes denominaciones que se han dado, entre ellas están las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón principal; dador de trabajo, dador de empleo y empresario.

De éstos términos son más usuales los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino porque son los conceptos que prestan menos objeciones técnicas.

Así tenemos por ejemplo, que para Ernesto Krotoschin, la definición del concepto de patrono resulta de la contraposición en que éste, lógicamente debe estar con respecto al trabajador. Por consiguiente, patrono "es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores. Mientras sólo una persona física, un individuo, puede ser trabajador, para la persona del patrono es indiferente que se

trate de una persona física o una persona jurídica, una sociedad, asociación, etc. Ya hemos visto que tampoco importa la diferencia alguna si esta persona es una persona privada o un ente público, ya que también éstos últimos pueden contratar trabajadores." ^{3/}

La LFT define al patrón en el artículo 10, primer párrafo, en la forma siguiente: patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

La actual definición difiere substancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, ya que ésta se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; se decía que patrón es toda persona física o jurídica (éste término es más apropiado que el actual moral) que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo, lo cual ha sido un acierto ya que se ha establecido, que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral.

Por lo expuesto anteriormente se dice que patrón puede ser una persona física o moral, resulta que para la legislación laboral es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí

^{3/}KROTOSCHIN, Ernesto. Curso de Legislación del Trabajo. Ed. De Palma. Buenos Aires, Argentina. 1950. Pág. 37.

interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación.

Jurídicamente, consideramos que patrón es uno de los elementos del contrato de trabajo. Podemos definir éste contrato como negocio jurídico existente entre patrón y un trabajador, el cual el trabajador cumple una prestación de servicios subordinados y el patrono paga un precio como retribución.

No podemos dejar pasar por alto mencionar brevemente la clasificación de los patronos, ya que para la Ley tiene un cierto valor dogmático.

EL INTERMEDIARIO. Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otros para que presten servicios a un patrón (art. 12.) Este es la persona que conviene con otra u otras para que se presten a trabajar en determinada empresa o establecimiento; es decir el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada. Realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios.

La fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 constitucional expresa: El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

PATRON SUSTITUTO. La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de un nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasadas, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro.

El patrón sustituto es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, contando a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores (art. 41). Si el aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de los seis meses.

Una vez fenecido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

1.3. RIESGOS DE TRABAJO.

De acuerdo a nuestra legislación, la expresión coloquial es riesgo de trabajo; la técnica riesgos profesionales. Estas dos locuciones designan al género; los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (también llamadas enfermedades de trabajo) constituyen la especie.

Desde sus orígenes sobre la tierra, el hombre ha tenido que trabajar, y ésta actividad ha traído como consecuencia la producción de accidentes y enfermedades derivadas directamente del ejercicio de un trabajo con mayor o menor riesgo.

A fin de tener una idea precisa del concepto riesgos de trabajo, es fundamental conocer el significado de riesgo; que en opinión de José Alberto Garrone, "es la eventualidad de un acontecimiento futuro e incierto, que no depende exclusivamente de la voluntad de las partes y que puede producir un perjuicio, daño o pérdida".^{4/}

Una vez que conocemos que es un riesgo, podemos definir al riesgo profesional; dada la importancia que éste tiene dentro de la problemática social.

^{4/}DICCIONARIO JURIDICO, Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires, 1987, Págs. 332 - 335

En opinión de Santiago Barajas Montes de Oca, se entiende por riesgos de trabajo "las lesiones orgánicas, perturbaciones funcionales o la muerte misma, así como todo estado patológico imputable al sistema de producción; es decir que reciben el calificativo de profesionales, cuando se producen como consecuencia o en el ejercicio del trabajo".^{5/}

De acuerdo a nuestra legislación laboral, la definición que nos brinda de riesgos de trabajo en su artículo 473, es exactamente igual al que nos da el artículo 48 de la Ley del Seguro Social; así como el artículo 34 de la Ley del ISSSTE que menciona:

Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Otro aspecto que no podemos dejar de omitir, son los efectos que producen los riesgos de trabajo; que en su artículo 447 de la LFT nos cita:

1. INCAPACIDAD TEMPORAL. Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

^{5/} INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, 4a. ed. Ed. Porrúa, U.N.A.M, México, 1991, Pág.2860.

"I. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL. Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

"II. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL. Es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

" V. LA MUERTE".

Los riesgos de trabajo originaron diversas prestaciones en especie o en dinero, para el caso de incapacidad temporal, o solamente en dinero, que se traducían en una indemnización en caso de incapacidad permanente o muerte del trabajador. En ésta última circunstancia se obligó al patrón, a pagar una indemnización total de inmediato o en el curso de algunos meses, mientras que en otros se fijaron pensiones para el trabajador incapacitado o para sus deudos, según el caso.

Otro aspecto en relación con los riesgos de trabajo, es referente a la tabla de enfermedades; donde se fija el monto de la indemnización que el patrón debe pagar a sus trabajadores por sufrir un riesgo de trabajo.

Para concluir, consideramos que la finalidad de la Ley, es tratar de proteger cada vez más a las clases trabajadoras; ya que podemos afirmar que entre otros motivos los riesgos de trabajo

han sido la causa del nacimiento del derecho del trabajo y de la seguridad y previsión social, tomando en cuenta que el hombre está expuesto a los riesgos que le impone la naturaleza y la vida social, situación que por su importancia no puede ser ignorada; ya que todo accidente o enfermedad que se produzca con motivo o en ejercicio del trabajo, cualquiera que sea su naturaleza y el lugar donde se presente el servicio, da origen a que sea responsabilidad de la empresa.

1.4. CAPACITACION.

El marco legal que actualmente rige a la capacitación y adiestramiento en nuestro país, se encuentra regulado por el artículo 123 constitucional fracción XIII, apartado "A" y como reglamentaria de ésta, en el capítulo III Bis. de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante la Ley al reformarse a la capacitación y al adiestramiento, los utiliza siempre de manera conjunta, en forma tal que puede pensarse que para el legislador se trata de palabras sinónimas. Sin embargo trataremos de dar una definición por separado.

Con la capacitación se busca, despertar los criterios de las personas para aplicarlas al trabajo. Por eso es conveniente hacer un análisis de los conceptos básicos.

Al respecto Mario de la Cueva considera que la capacitación o adiestramiento es "la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios". 4/

En éste estudio la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento, por su parte sugiere, que es la "acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente determinado nivel de calificación y responsabilidad". 7/

Podíamos pensar que la Ley cuando habla de capacitación se refiere a la aptitud del trabajador en una labor distinta de la que normalmente desarrolla.

Sin embargo, en el resto de las disposiciones legales sobre la materia normalmente se usa capacitación y adiestramiento en forma conjunta; de tal forma que parece difícil hacer una distinción en la connotación de ambos términos.

Por otra parte, el Diccionario de la Real Academia Española al referirse al vocablo capacitar, lo hace como la

4. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. 3. 6a. ed. oct. Ed. Porrúa, México, 1991. Pág. 82.

7. Cit. por TENA MORELOS, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento, 3a. ed. Ed. Coparmex. México, 1981. Pág. 17.

"acción y efecto de capacitar o capacitarse, hacer uno apto, habilitarlo para alguna cosa".^{8/}

Para concluir podemos decir que no debe importar la diferencia que hay entre las dos palabras, sino el propósito de la institución, es decir que se prepare a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir día con día sus actividades con la mayor eficiencia.

Mediante la capacitación, se pretende preparar a los trabajadores para adaptarlos al ritmo acelerado y cambiante de la sociedad actual; y a su vez el elevar la productividad y salir del subdesarrollo económico, propio de los países hispanoparlantes.

1.5. ADIESTRAMIENTO.

Es importante dejar claramente establecido, que ésta distinción sólo se encuentra fundamento en la Ley respecto a los fines, pero no al uso que se hace de los dos vocablos (capacitación y/o adiestramiento) unidos generalmente por la conjunción disyuntiva cuya función es; precisamente, expresar que se trata de dos palabras con igual significado. Es por ello que con el ánimo de no incurrir en disgresiones retóricas, más adelante trataremos de dar un concepto.

^{8/}ZAMORA ALONSO, Vicente. (Coordinador). Diccionario Manual e Ilustrado de la Lengua Española, T. I. 3a. ed. rev. y act. Espasa - Calpe, Madrid, 1983. Pág. 400.

Si se parte del supuesto de que adiestrar etimológicamente implica que la mano izquierda menos hábil puede alcanzar las perfecciones de la mano derecha que le resulta trabajoso hacer; no parecería del todo descabellado referir al adiestramiento precisamente a esa acción de mejora en la actividad normal.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española nos define al adiestramiento como la " Acción y efecto de adiestrar o adiestrarse.

"Adiestrar. tr. Hacer diestro. u.t.c. prnl/ Enseñar, instruir, ú.t.c. prl. // Guiar, encaminar".^{2/}

A nuestro modo de ver en la medida que se requiere un nivel para desempeñar un puesto, podrá considerarse que el trabajador está siendo adiestrado.

En opinión de Guillermo Hori Robino, adiestramiento es " el proceso de aprendizaje al que se somete una persona para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas".^{15/}

De lo anterior, podríamos pensar que la Ley cuando habla de capacitación se está refiriendo a la aptitud del trabajador en un labor distinta de la que normalmente desarrolla.

^{1/} Ibidem. Pág. 40.

^{15/} Cit. por RAMOS, Eusebio. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. Pac. México, 1986. Pág. 75.

Sin embargo, en el resto de las disposiciones legales sobre la materia generalmente se usa la capacitación y adiestramiento en forma conjunta, de forma tal que parece difícil hacer una distinción entre el significado de ambos términos.

En nuestra opinión podemos decir que el adiestramiento tiene por objeto, preparar a los trabajadores ante las innovaciones tecnológicas que se le presenten, para producir más y mejor, para lograr su realización como hombres en su vida, en su trabajo y en el desarrollo económico.

1.6. ACCIDENTES DE TRABAJO.

La doctrina con mayor autoridad que la Ley, ha definido el accidente de trabajo, pero como ocurre frecuentemente en el campo del derecho; no existe una opinión unánime ni en el aspecto conceptual, ni en la terminología, ni en cuanto a sus elementos caracterizantes. De todos modos aclaramos que en la formulación del concepto de accidente de trabajo debemos referirnos al hecho en sí, dejando de lado todas las excepciones o limitaciones impuestas por la Ley basadas en razones distintas de los conceptuales, como son la exclusión de actividades laborales o sujetos comprendidos dentro de ciertas categorías económicas.

La tarea es determinar que debemos entender por accidente de trabajo.

El artículo 474 de Ley Federal del Trabajo considera que accidente de trabajo: es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior. O la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente.

Desde luego el concepto legal del accidente de la vigente Ley es más amplio, más flexible y más proteccionista de la clase trabajadora que el de la Ley anterior, que en su artículo 285 de la Ley definió al accidente de trabajo " como toda lesión médico-quirúrgica o perturbación síquica o funcional, permanente o transitoria, inmediato posterior, o la muerte, producida por la acción repentina de una causa exterior que puede ser medida, sobrevenida durante el trabajo, en ejercicio de éste o como consecuencia del mismo; y toda lesión interna determinada por un violento esfuerzo, producida en las mismas circunstancias." 11/

Consideramos que para que el accidente de trabajo se tipifique debe tener las siguientes características:

- a). Que el accidente de trabajo sea una lesión cualquiera o la muerte.
- b). La lesión debe ser en cuanto al tiempo, repentina, violenta e instantánea.

11. LEGISLACION MEXICANA, Sociedad Editora. México, 1931. Pág. 396.

- c). Debe existir una relación de causa efecto con motivo del trabajo, y el efecto que en la especie es la lesión o muerte.

Al respecto la mayor parte de los juristas del derecho laboral consideran que se trata de un verdadero accidente de trabajo, otros lo niegan; ambos ofrecen excelentes argumentos apoyados por sus puntos de vista. Nosotros consideramos que sean los argumentos en pro o en contra, la Ley positiva trata de proteger cada vez más a la clase trabajadora, lo cual es de beneficio para la colectividad.

Por último dejando a un lado la idea gramatical de accidente de trabajo, al definir el mismo en su alcance jurídico resulta difícil, sobre todo en una exposición de la naturaleza de la presente, porque no es el criterio subjetivo del expositor lo que interesa, sino la explicación objetiva del asunto tratado.

Por lo que podemos considerar, que accidente de trabajo es toda lesión orgánica, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

1.7. SEGURIDAD.

Para realizar el estudio y análisis de dicho concepto es importante mencionar que la Seguridad tiene por objetivos muy

valiosos y variados. Trataremos de dar una idea clara dentro del ámbito del derecho, ya que pugna por erigirse como un sostén o muralla protectora de la humanidad, procurando el bienestar colectivo para lograr la felicidad.

Al considerar los antecedentes históricos de la Seguridad podemos decir que es una institución, y que el origen de las agrupaciones obedece al desarrollo histórico del hombre y fundamentalmente la forma instintiva de lucha por su seguridad, no obstante, la enfermedad y la muerte continuaron siendo motivo de preocupación, anteponiendo sus creencias como recurso de la inseguridad, que lo condujeron a adoptar formas de organización social. Con el transcurso del tiempo, hubo culturas que crearon sistemas encargadas de socorrer a la población y a los menesterosos.

La asistencia social, la previsión social, el seguro social y la seguridad social suelen confundirse o equiparse, no obstante diferir en la esencia y en su estructura ya que su objetivo es proteger en cierta medida al ser humano.

Podemos considerar que la seguridad social se distingue de la previsión social y de la asistencia social, por la forma de operar, ámbito de protección y amparo de los sujetos que son el objeto mismo de su existencia, así como de la estructura financiera y económica del sistema particular.

En opinión de Miguel García Cruz, considera que la seguridad social " es un derecho público de observancia obligatoria y de aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, que aseguran a toda la población una vida mejor; con ingresos o medios económicos suficientes para una subsistencia decorosa, libre de la miseria, temor, enfermedades, ignorancia, desocupación, con el fin de que en todos los plases se establezca, mantengan y acrecienten el valor intelectual, moral y filosófico de su población activa y se prepare el camino a generaciones venideras y se sostengan a los incapacitados eliminados de la vida productiva". ^{12/}

Podemos concluir diciendo que la seguridad social en México, nació del artículo 123 constitucional, base fundamental del derecho del trabajo, y con el transcurso del tiempo se fue desligando poco a poco de dicha disciplina, a tal grado que en la actualidad es una norma jurídica plenamente autónoma, desde el punto de vista doctrinal, legislativo, jurisdiccional y académico con principios e instituciones propias y con metas sumamente progresistas dentro de la esfera social.

Y por último, la aspiración a la seguridad social sigue siendo una ambición humana, pero ahora con bases más solidas para llegar al seguro social; con el propósito de coadyuvar para

¹².Cit. por TENA SUCK, Rafael, ITALO MORALES, Hugo. Derecho de la Seguridad Social, 2a. ed. Ed. PAC. Pág. 13.

que los servicios de atención a la salud sean integrales, desde las acciones educativas y preventivas hasta las de índole rehabilitatorio, poniendo énfasis en las primeras.

Con la nueva conceptualización mantiene el interés en la que ha sido preocupación central de las instituciones de seguridad social, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades, pero además amplía y enriquece las perspectivas del trabajo.

Por consiguiente, podemos ubicar a la seguridad social, como un derecho nivelador de las desigualdades existentes en la sociedad, tendiente a alcanzar la justicia social, para que el Estado le proporcione la satisfacción de las necesidades a los grupos con una moral colectivizada.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Para juzgar hechos posteriores es necesario tener un conocimiento del origen de una institución, conociendo a través de manera universal, por ello es de suma importancia hurgar en el pasado lo que en un principio fue la capacitación y el adiestramiento para entender lo que en el presente se manifieste.

En éste capítulo se establecerá el posible origen de la capacitación y el adiestramiento para llegar a la finalidad perseguida dentro de la nueva tónica de la administración pública, cuyo objetivo es evitar la burocratización en la medida de lo posible, así como crear instrumentos eficientes y de fácil entendimiento para todas las partes que permitan en realidad el mejor entrenamiento y capacitación de los trabajadores, no de manera que ellos fueran convertidos en técnicos, lo cual indudablemente resultaría imposible, sino de permitir trabajadores más altamente capacitados en cualquier actividad que los mismos desarrollen.

Se estimó también que éstos instrumentos debieran de manejarse en forma que no provocaran situaciones inflacionarias por ser éste un problema de graves consecuencias, desgraciadamente éstos principios que parecen simplemente lógicos, no en toda extensión fueron respetados en la

reglamentación legal que se estableció, advirtiéndolo una vez más, que sin tratar de ninguna manera de defender intereses o criterios partidarios, se hará el examen de las disposiciones legales con la mayor objetividad posible.

La idea de la capacitación, lejos de ser rechazada, especialmente por el sector empresarial, ha sido acogida con gran beneplácito. Por desgracia, como decimos la reglamentación legal adolece de grandes defectos que es de esperarse que vayan corrigiéndose.

Además, aunque es cierto que se estableció una obligación empresarial y que tiene un costo, puede resultar altamente benéfica si se le maneja en forma adecuada tanto por las empresas como por los sindicatos, los trabajadores y en su oportunidad por las autoridades, que de ninguna manera deben permitir que se desvirtúe su finalidad y mucho menos que prostituya la institución convirtiéndose, no en un auténtico sistema de capacitación y adiestramiento de trabajadores si no en un elemento más de presión en las negociaciones obrero-patronales para el logro de mayores ventajas económicas, que no es la finalidad que se persigue.

En efecto son muchas las empresas que de propia iniciativa, y por necesidad, tiene ya cursos o programas de capacitación o adiestramiento, y que también varios sindicatos que han luchado por consignar en sus contratos colectivos

disposiciones sobre la materia en razón de la alta tecnificación de una rama industrial o de una empresa en particular.

La semilla ha caído en terreno fértil, pero es fundamental que la cuidemos.

2.1. BREVE REFERENCIA HISTORICA.

En un país de grandes carencias como el nuestro, con una multitud de problemas de toda índole, entre otros, un crecimiento demográfico exagerado, destaca sin duda alguna el problema educacional en todos sus niveles.

Los informes estadísticos sobre los logros en dicha materia, no obstante los esfuerzos realizados y la gran proporción, revelan resultados muy limitados. Pero el problema educacional no se limita a la alfabetización o a la profesionalidad de la población, sino que se extiende a las habilidades en el trabajo y es así como resulta en ocasiones en extremo difícil encontrar trabajadores especializados o debidamente capacitados, aún en zonas de amplio desarrollo industrial.

Estamos acostumbrados a encontrar trabajadores mexicanos que tienen la mejor disposición para trabajar en lo que sea, pero que difícilmente pueden ofrecer habilidades específicas o especiales en áreas concretas. No es posible suponer un rápido desarrollo ni un alto crecimiento industrial de un país como el

nuestro en tanto que se carezca de una mano de obra debidamente entrenada y capacitada en todos los niveles y desde luego, y muy especialmente, en trabajos especializados.

Esto no es, sin embargo, un problema privativo de México. Aún en países altamente desarrollados desde el punto de vista industrial, ya que no se ha visto la necesidad de implementar programas de capacitación y adiestramiento.

La capacitación y el adiestramiento para el trabajo tradicionalmente lo ha proporcionado el estado, mediante escuelas artesanales, institutos de artes y oficios, escuelas profesionales, universidades y tecnológicos; pero la explosión demográfica, la creciente complejidad de las relaciones humanas y el sorprendente desarrollo tecnológico que ha convertido la industria moderna en un complejo, estrechamente combinado, de ciencia, técnica y producción; que ha constreñido a que la formación artesanal y profesional no sólo se reserve al Estado sino que se traslade a las empresas.

Referente a la capacitación y adiestramiento en la constitución de 1917, podemos hablar muy poco. El constituyente de 1917 señaló a nuestra Carta Magna como la primera en el mundo conteniendo las llamadas garantías Sociales, no tocó siquiera el tema de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, situación que continuó prácticamente sin

reglamentación de ninguna especie hasta la expedición de la Ley del Trabajo.

Un primer intento legislativo nacional para trasladar a las empresas la formación artesanal, lo encontramos en el artículo 218 de la Ley de 1931, que disponía que el contrato de aprendizaje era aquél en virtud del cual una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

El 18 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, que estuvo vigente el precepto transcrito, fue de gran utilidad porque la mayoría de nuestros trabajadores electricistas, herreros, torneros, mecánicos, impresores, carpinteros, etcétera, recibieron las enseñanzas de sus artes y oficios mediante el sistema de aprendizaje.

El intento mencionado aún cuando rindió frutos, se prestó a abusos por parte de los patrones porque permitía que durante el período de aprendizaje se pagara un salario inferior al mínimo. Esta posibilidad originó que en muchos casos se explotara al trabajador pagándole salarios menores sin que estuviera aprendiendo arte u oficio alguno sino desempeñando un trabajo que no requería mayor preparación; o en algunas otras ocasiones, aún cuando el trabajador conocía el arte u oficio en que prestaba el servicio, con pretexto de que se le estaba enseñando, se le pagaba un salario inferior al mínimo.

Los abusos anteriores no se corrigieron sino que fueron en aumento y porque tal como se encontraba reglamentado el aprendizaje, se explica en la exposición de motivos era una reminiscencia medieval, en la Ley de 1970, se suprimió el contrato de aprendizaje y se consagró como sustituto la capacitación y el adiestramiento.

En el artículo 132, fracción XVI, de la LFT establecía: "son obligaciones de los patrones: organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades de trabajo de los Estados, territorios y Distrito Federal. Estos podrán implementarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducta de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas."

Las múltiples posibilidades del artículo en cita, la falta de reglamentación de los períodos para impartir la capacitación y el adiestramiento y la no previsión de los organismos que debía vigilar su cumplimiento, motivo que fuera casi nula su aplicación.

En los meses de octubre y noviembre de 1977, el Presidente López Portillo, remitió iniciativa de reforma a la Constitución General de la República, conteniendo diversas reformas tanto en materia de capacitación y adiestramiento, como de higiene y seguridad y de aplicación de la competencia de las autoridades federales.

El 7 de abril de 1978, el Presidente López Portillo, envió al Congreso de la Unión, la iniciativa de Ley que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a fin de reglamentar la norma constitucional relacionada con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Con fecha 28 de abril de 1978, salieron publicadas en el Diario Oficial las reformas a la Ley del Trabajo, reformas que entraron en vigor el 1o. de mayo del año mencionado. Posteriormente el artículo 3o. de la Ley, por las reformas mencionadas quedo adicionado con el párrafo siguiente:

Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

2.2. CONSTITUCION DE 1917.

Referente a la capacitación y adiestramiento en la Constitución de 1917, podemos hablar muy poco ya que el grado de mecanización y los avances tecnológicos de las empresas en

esa época requieren en forma indispensable, cada vez más del trabajador preparado para la satisfacción de las necesidades.

En el aspecto educativo, las autoridades han tomado una serie de medidas para combatir muy fundamentalmente el analfabetismo, hay cuerpos de leyes específicas imponiendo una serie de obligaciones tanto a particulares como a empresas en materia educativa; existe vigilancia en el cumplimiento de tales obligaciones; frecuentemente se encuentran exigencias sindicales en materia de becas y escuelas, tanto el Gobierno Federal o estatales como se ha apuntado; destina grandes cantidades de dinero a la solución del problema educacional etc., pero en cambio; en la preparación y adiestramiento de los trabajadores o en la elevación de su nivel técnico, no existe hasta la fecha, nada concreto que hubiera dado resultados positivos.

En efecto, no obstante las muy avanzadas ideas del Constituyente de 1917 que señaló a nuestra Carta Magna como la primera en el mundo conteniendo las llamadas garantías sociales, no tocó siquiera el tema de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, situación ésta que continuó prácticamente sin reglamentación de ninguna especie hasta la expedición de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1o. de mayo de 1970. Las empresas, sin embargo tenían y tienen a la fecha en buena proporción, sus propios planes de entrenamiento y capacitación. A veces perfectamente sistematizados como es el caso de las empresas de aviación y en otras ocasiones de manera dispersa, sin

embargo se apeguen al cumplimiento de ninguna reglamentación jurídica.

No obstante podemos dejar de mencionar que con la Declaración de Derechos de 1917, en el proyecto que se conoce con el nombre de Pastor Rousix - Macías, se incluyó en la fracción XII, sin ninguna explicación; porque la necesidad era evidente, la obligación de los patrones de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad; disposición que pasó íntegra al proyecto del artículo 123 que presentó la Comisión de Constitución a la asamblea Constituyente de Querétaro en el mes de enero de 1917.

Las leyes de las entidades federativas reprodujeron la norma constitucional, pero lamentablemente colocaron diversas limitaciones; la obligación se concentraría a las grandes empresas y en beneficio exclusivo de los hijos de los trabajadores; subsistiría siempre que no hubiere una escuela oficial en un radio de dos kilómetros; sería indispensable que el número de trabajadores de la empresa fuera mayor de cincuenta y el de los niños fuera mayor de veinte.

De ahí que surja la ineludible necesidad de prepararse para establecer planes y programas de capacitación basadas en dichas normas con el adecuado conocimiento de los alcances que tienen y de los defectos de que puedan adolecer para dar cumplimiento en la medida de lo posible, dentro de lo que sea

estricta observancia de las normas legales y a su vez subsanar claras lagunas en la reglamentación; pues es bien sabido que toda norma jurídica que no se ajusta a la realidad que trata de regular, acaba por ser incumplida; ya que la Constitución se ha reformado para irse adecuando a la dinámica realidad de la Nación y, de ésta manera, conservar el proyecto esencial que se escribió en Querétaro.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En términos generales haremos referencia en forma breve de la Ley de 1931, en la cual nos empieza hablar del contrato de aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u oficio y la convenida.

Estimó obligatorio el admitir aprendices en cada empresa, artículo 122, en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; cuando el número de trabajadores que hubiere en un oficio no llegare a veinte, se permitiría un aprendiz.

Referente a la capacitación y adiestramiento es difícil señalar las bases para la organización de los servicios, cuestión que desborda al derecho del trabajo, pero creemos que vale la pena meditar sino debiera intensificarse la enseñanza de los oficios. El nacimiento del derecho de la capacitación o adiestramiento de

los trabajadores, que se obtuvieron en las diversas discusiones de 1968 entre la comisión redactora del proyecto de la nueva Ley del Trabajo y los representantes del capital, que culminaron en la iniciativa de ese mismo año, enviada por el Presidente de la República al Congreso de la Unión, el cual; con una serie de modificaciones la aprobó en el año de 1969 como la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1977, el poder ejecutivo decidió asegurar el derecho para el futuro, a cuyo efecto propuso al poder revisor de la Constitución su constitucionalización; la nueva fracción XIII del artículo 123 expresa:

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

Un año después se adiciono a la Ley diversas normaciones entre ellas, especialmente el capítulo tres Bis del título cuarto, artículos 153-A a 153-X.

En cuanto a la naturaleza del derecho, actualmente forma parte de nuestra Declaración de Derechos Sociales, por consiguiente es una norma básica de nuestra vida jurídica intocable para los poderes estatales. El párrafo final de la fracción

XIII establece que la Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. Precepto del que se deduce que la reglamentación no puede limitar, en forma alguna, la extensión del mandamiento, como dice el artículo 123 de la Carta Magna.

Por último, como comentario nos resta decir que es inútil insistir en que el derecho a la capacitación, parte integrante de los principios del derecho del trabajo que comparte con éste sus caracteres ya que es elemento constitutivo de la Declaración de los Derechos Sociales; y es un derecho de y para los trabajadores.

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Una nueva tendencia se empezó a marcar en la Ley a partir de 1968. La capacitación y el adiestramiento, para ser efectivos, deben ser motivadores tanto para los patrones como para trabajadores. Para los primeros significa contar con personal mejor preparado para la elaboración de sus proyectos o la prestación de sus servicios. La relación no se hizo esperar; había sido muchos años de lucha contra la explotación de éstos trabajadores para echar marcha atrás.

La iniciativa presidencial adopta un criterio general, que busca una solución integral al problema de la capacitación, tesis que no puede quedar sujeta a reglas absolutamente fijas, ya que haría imposible el desarrollo de planes y programas que tienen que

evolucionar a medida que surjan nuevas especialidades y necesidades. En consecuencia la iniciativa presidencial se propone en armonía el evitar que con pretexto de esa capacitación, se utilicen trabajadores en condiciones inferiores a las que deben regir.

Es por ello, que la Ley Federal del Trabajo de 1970 muy acertadamente contempló la necesidad de incluir dentro de las obligaciones para los patrones, la fracción XV del artículo 132 que establece que éstos deberán organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento para sus trabajadores.

Para cumplir con ésta disposición debe elaborarse por los sindicatos o los trabajadores y los patrones planes y programas, los que informarían a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

No podemos pasar por alto las nuevas reformas a la Ley de 1970, que con fecha 7 de abril de 1978, y aprovechando un período de sesiones convocado al efecto, el Titular del Poder Ejecutivo presentó la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo. Una vez aprobada por el Congreso, el Presidente de la República la promulgó y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, del día 28 de abril de 1978. Su entrada en vigor, como es costumbre cuando se trata de importantes reformas sociales, se produjo el 1o. de mayo del mismo año.

La modificación incluye dos grandes capítulos: en el primero, contenido en el artículo primero del decreto, se reforman los artículos: 3o, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 a 887 y 891 y la denominación del Capítulo IV, Título once de la Ley, el segundo la adiciona con el Capítulo III-Bis del título cuarto, que comprenden los artículos: 153-A a 153-X y los artículos 512-F, 527-A y 539-A a 539-F.

A reserva de hacer el análisis detallado de estas disposiciones, vale la pena destacar los siguientes aspectos de la reforma.

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

2. La modificación del artículo 25, relativo al contenido necesario de los contratos individuales de trabajo, que deberán incluir también, de la nueva fracción VIII, la identificación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto en la Ley.

3. La reducción de la fracción XV del artículo 132 para establecer, simple y sencillamente, que los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis del título cuarto.

4. La modificación del artículo 159, relacionado con los derechos de antigüedad y ascenso, y que se reestructura para dar entrada al concepto de cobertura escalafonaria de los vacantes y de los puestos de nueva creación cuando ello sea posible, estableciendo que de no haber trabajadores aptos en la empresa para esos puestos nuevos y de no existir estipulación en los contratos colectivos de trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente.

5. Adaptación del capítulo relacionado con el trabajo de menores, a las nuevas reglas sobre capacitación y adiestramiento.

6. Modificación de las reglas concernientes a los contratos colectivos de trabajo y a los contrato-ley, para incluir, como contenido necesario de los mismos; las cláusulas relativas a la formación profesional.

7. La inclusión, como servicio social, del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que quedaría a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El capítulo III-Bis, se integra con 24 artículos nuevos del 153-A al 153-X que determinan las obligaciones y derechos de patronos y trabajadores en la materia, fijan reglas básicas de la

capacitación y el adiestramiento; la intervención de las autoridades federales y el respaldo orgánico del sistema, mediante la participación de las partes interesadas (comisiones mixtas de empresas) y su control a través de la Unidad Coordinadora.

Por último nos resta decir, que con la constitucionalización del derecho obrero a la capacitación y adiestramiento y la ley de 1970 y sus reformas de 1978, nos da una nueva visión a los problemas de la capacitación de los trabajadores; ya que es un aliciente que induce al individuo a participar con mayor eficiencia dentro del volumen y crecimiento de la empresa, dando como resultado un mayor empleo y esto a su vez, favorece el equilibrio económico entre empresas y trabajadores.

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

En éste capítulo pretendemos determinar una metodología que nos permita conocer los requerimientos de la naturaleza jurídica de la capacitación y el adiestramiento.

A nuestro modo de ver, el entender la naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores es una tarea compleja pero indispensable, ya que no es posible comprender sin antes haber analizado algunos aspectos como son su significado, objetivos y definición.

Es conveniente dejar muy claro que capacitar y adiestrar a los trabajadores es una actividad en y para el trabajo, y no debe asimilarse, por ningún motivo, a la educación básica, media superior, técnica o superior que imparte el Estado o los particulares. Son dos cosas muy diferentes, los aspectos educativos que tienden al desarrollo cultural en México, por una parte, y la capacitación y adiestramiento que buscan mejorar la mano de obra y el desarrollo económico del país, por la otra; la educación que imparte el Estado a los particulares tienen efectos universales, en tanto la capacitación y adiestramiento repercute en y para el trabajo de la empresa y del trabajador.

Por tal motivo es urgente sensibilizar a las empresas para que en su esfuerzo coordinado con el Gobierno y los trabajadores se haga realidad éste derecho que a todos nos trae nuevos dividendos.

3.1. CAPACITACION.

Una vez analizado el concepto de capacitación y adiestramiento en el segundo capítulo, llegamos a la siguiente conclusión:

Que la Ley al referirse a la capacitación y al adiestramiento, los utiliza de manera conjunta, sin embargo, al reglamentarlas establece una distinción en cuanto a sus alcances. Ya que si bien es cierto, nos permite actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; y a su vez prepararlo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

3.2. EL OBJETO.

Los objetos que se persiguen son loables indudablemente, y además señalan el rumbo a seguir en el establecimiento de los planes y programas respectivos.

Partimos del artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, que nos precisa los objetivos de la capacitación y adiestramiento, siendo éstos:

- "I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- "II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- "III. Prevenir riesgos de trabajo;
- "IV. Incrementar la productividad,
- "V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

En efecto, el hecho de intentar mejorar el nivel de vida cultural de un trabajador proporcionándole alfabetización o inclusive, en determinados casos, estudios superiores, no creemos que satisficaría los requisitos de la Ley que en tal virtud no debiera de ser aprobado el plan o programa que contemplara ese sistema para dar cumplimiento a las obligaciones sobre capacitación y adiestramiento, pero lo que se pretende es hacer más apto al trabajador en el desarrollo de sus labores cotidianas.

Sin embargo, deberán hacerse ciertos distingos, pues si un trabajador desempeñara trabajo estrictamente de carácter manual en donde ni siquiera la alfabetización fuera un requisito, pero para poder ascender a un puesto superior requiera como

mínimo el saber leer y escribir, estimamos que la alfabetización sí podría constituir el cumplimiento de la Ley.

Así mismo, la impartición de algunos otros conocimientos que en cierto momento podrían significar simplemente el mejoramiento del nivel cultural del trabajador, también podrían llegar a ser utilizados para satisfacer los requisitos legales, tal como podría ocurrir en la impartición de conocimientos de un idioma extranjero a una secretaria a técnicos que requieran en el desarrollo de sus labores el conocimiento de algún idioma.

Haciendo un análisis, podemos concluir diciendo que el propósito de la fracción V del artículo 153-F, viene a resumir filosofía y proyecto que encierran las cuatro fracciones anteriores, e indica que en general el objeto de la capacitación y el adiestramiento es mejorar las aptitudes del trabajador.

De hecho la disposición legal habla de preparar al trabajador para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación, sin decir que se trate de un movimiento ascendente para el mismo. Sin embargo, esto nos lleva a pensar que resultará indispensable que conjuntamente con los planes y programas de capacitación y adiestramiento, las partes convengan líneas escalafonarias para poder precisar cual es el puesto en el que algún trabajador debe ser capacitado, independientemente de que como veremos al estudiar el artículo 159 de la L.F.T., el que principalmente rige el tema, ya que nos habla de los trabajadores

de la categoría inmediata inferior, y ésta sólo podrá definirse mediante las líneas escalafonarias que por tanto resultan indispensables.

Podemos concluir diciendo que el objeto fundamental de la capacitación y adiestramiento lo contempla la fracción IV del artículo 153-F, para aumentar la productividad, ya que México requiere; exige, un incremento en su auge, tanto para lograr la creación de mayor número de satisfactores para nuestras crecientes necesidades demográficas, como para competir en mercados internacionales; tanto capitalistas como socialistas, mucho más exigentes con la calidad de los productos.

3.3. DEFINICION.

La capacitación y adiestramiento ésta íntimamente relacionado con uno de los grandes principios rectores de la Ley como es el derecho al trabajo, que forma parte del artículo 123 constitucional a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de 19 de diciembre de 1978.

Por considerar que ambas definiciones tienen particular interés, nos permitimos agregar ésta definición:

CAPACITACION: Es la acción y efecto de capacitar o capacitarse (hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa.)

ADIESTRAMIENTO: Es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse (hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar).

En reiteradas definiciones que se han llevado a cabo, los distintos autores, nos lleva a confundir que capacitar y adiestrar es una misma cosa, y no es así; puesto que, por los conceptos anteriormente expuestos concluimos que se va a capacitar a quien en una empresa tenga facultad de decidir, de programar esas decisiones antes no programadas; y adiestrar al personal que va a operar y a manipular las decisiones que le fueren programadas.

En resumen podemos decir que los trabajadores tienen garantizado en la Constitución el derecho al trabajo, éste derecho sólo podrá realizarse si hay capacidad en la fuerza de trabajo. He aquí la trascendencia a la capacitación y adiestramiento en relación con el derecho del trabajo.

3.4. NATURALEZA JURIDICA.

Una vez analizado su concepto, objeto y definición, podemos decir que la naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento corresponde a un derecho social de clase y de orden público, que constituye la fórmula eficaz para preparar a los trabajadores ante las innovaciones tecnológicas que se le presenten, para producir más y mejor, para lograr su relación como

hombres en su vida, en su trabajo y en el desarrollo económico. Complementariamente es un elemento indispensable para que se realice plenamente el derecho al trabajo.

3.5. OBLIGACION Y DERECHO A LA CAPACITACION.

Nos interesa por encima de todos los problemas, la relación entre la obligación impuesta a las empresas de sostener escuelas en los centros de trabajo y el sistema público de la educación, así como también, el deber de las empresas de proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo que desempeñen.

Para explicar el origen y la razón de estas obligaciones nos remitimos a la elaboración de las disposiciones de la Ley, anteriores a la reforma constitucional de 1977 y a la expedición de las normas de 1978.

El artículo 153-A previene que la capacitación o adiestramiento se efectuará conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrono y el sindicato o sus trabajadores, aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De acuerdo con el artículo 132; fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, una de las obligaciones naturales que se

deriva de la relación laboral es sin duda alguna la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus obreros.

"Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

"XV. Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad o enseñanzas."

Es conveniente advertir, por otra parte, que conforme a lo dispuesto por los artículos 153-A y 153-Q, fracción II de la Ley, todo trabajador de planta o eventual, que ocupe el puesto de más bajo al más alto nivel, que desempeñe las labores más sencillas o más complejas que preste sus servicios en una empresa, tiene derecho a que se le proporcione capacitación y adiestramiento.

Lo que quiere decir que lo mismo el trabajador contratado por tiempo indeterminado que el trabajador contratado en forma eventual tiene derecho a ser capacitado y adiestrado, y esto a su vez le permite elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.6. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO Y A PERSONAL AJENO A LA EMPRESA.

Sabido es que la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del día 1o. de mayo de 1970, suprimió el capítulo referente a aprendizaje contenido en la LFT de 1931 y casi podría decirse que conforme a las ideas imperantes condenó semejante sistema por la gran cantidad de abusos que propició por parte de algunos patrones sin escrúpulos que estigmatizaron la institución en forma tal que fue prohibida, sin considerar los aspectos positivos que indudablemente tenía.

El artículo 153-G de la Ley contempla la capacitación que vaya a otorgarse, advirtiendo que no podrán ser contratados en condiciones inferiores a aquellas que en forma general rijan en la empresa o a lo que se estipule en los contratos colectivos de trabajo.

Ahora bien, con la disposición contenida en dicho artículo en buena proporción se revive la posibilidad de tener un período de aprendizaje, por más que aún el uso de los términos antiguos resulte inapropiado, pero es un hecho que todo trabajador, en mayor o menor grado, al ingresar a un nuevo trabajo, requerirá de un período de aprendizaje y adaptación.

La Ley, sin embargo, para evitar en la medida de lo posible los abusos, en forma expresa indica que el trabajador deberá prestar sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa, o a lo que estipule el contrato colectivo.

Las condiciones generales que rijan, en la empresa, a falta del contrato colectivo, es un concepto sumamente difícil de definir, hubiera sido más conveniente señalar algún límite mínimo de condiciones de prestación de servicios de un trabajador sujeto a éste aprendizaje, indicando, que no podría hacerla en situación inferior del usuario más baja que se cubra dentro de la empresa, o, tratándose de trabajos especializados, en razón del salario menor que se cubra dentro de la especialidad.

Seguramente el legislador supuso que la intervención de una organización sindical en la relación obrera-patronal garantizaba para el trabajador la protección que pretendió dársele. Sin embargo la realidad desgraciadamente no siempre se ajusta a ésta teoría. Hay organizaciones sindicales manejadas por

personas inmorales que podrán llegar a contratar, para los trabajadores de nuevo ingreso sujetos a capacitación, condiciones de prestación de servicios inferiores a las que normalmente rijan en la negociación, dando lugar no solamente a una explotación inhumana o inmoral, sino a que el sistema de la Ley no sea operante.

Es obvio que al contemplar la capacitación del trabajador de nuevo ingreso deberá comprender correlativamente la posibilidad del empresario de dar por terminado el contrato de trabajo cuando el trabajador no puede o no quiere adquirir los conocimientos que le son indispensables para el desempeño del trabajo, ya que de otra manera inútil resultaría éste período de capacitación y adiestramiento partiendo del supuesto de que todo ser humano tiene las mismas oportunidades e inclinaciones, situaciones ambas contradichas por la realidad. La oportunidad que se tuvo de reglamentar en forma adecuada una especie de período de prueba que en su momento habría evitado abusos.

La situación se complica aún más tratándose de trabajadores que no presten sus servicios a la empresa, como es el caso contemplado por el artículo 153-M en su segundo párrafo, en donde se faculta a que en los contratos colectivos se señale un procedimiento conforme al cual el patrón capacitara y adiestrara a quienes pretenda ingresar a laborar en la empresa, respetando desde luego la cláusula de admisión. Sin embargo, tampoco se estableció reglamentación alguna sobre éste tema; en aspectos tan importantes como si esa capacitación creara algún vínculo

Jurídico entre la persona sujeta a la misma y el empresario; si debería haber alguna remuneración para el trabajador, debiera ser objeto de aseguramiento ante el IMSS, considerando los riesgos a que quedara sujeto; si el patrón debería hacer aportaciones por el ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, etc.

A nuestro modo de ver podrían considerarse dos distintas maneras de capacitar y adiestrar personal ajeno al servicio de la empresa.

Una de tales posibilidades sería la que existe si el trabajador va a recibir capacitación y adiestramiento dentro de la negociación, desempeñando un trabajo productivo, en cuyos casos creemos que si existiría indudablemente la subordinación que es el elemento fundamental de la misma.

En éste supuesto estimamos que sería preferible que se celebrara un contrato de trabajo de carácter eventual para el objeto de que el trabajador se capacite y esté en condiciones de ser contratado cuando la empresa requiera trabajadores calificados o aptos para el desempeño de un determinado servicio.

En éste supuesto simple y sencillamente quedará sujeto a las normas legales y contractuales aplicables a los trabajadores eventuales, quedando resueltos los problemas referente al salario;

aseguramiento ante el IMSS; pagos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, etc., pues nos parece que sería perfectamente válida y justificada desde el punto de vista legal la celebración de un contrato de trabajo eventual para cubrir ésta posibilidad.

En efecto, los artículos 36 y 37, fracción I de la Ley Federal del Trabajo permiten la celebración de contratos de trabajo para obra y tiempo determinado cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y en el supuesto que se examina, la capacitación y adiestramiento de una persona que ni siquiera es trabajador de la empresa, es una necesidad temporal de ésta, pues una vez que esa persona está apta para el desempeño del puesto, la negociación ve satisfecha su necesidad, haya o no por el momento la vacante para ocupar los servicios de dicha persona.

Otra posibilidad que se presenta es la de que la capacitación y el adiestramiento de personas ajenas a la empresa, dentro o fuera de las instalaciones de la misma, no signifique el desarrollo de ninguna actividad productiva para la negociación, en cuyo caso estimamos que no se crea vínculo ni relación alguna entre la empresa y la persona de que se trate y, por lo tanto que no tiene porque hacérsele pago alguno, sino simplemente que por razón lógica la persona capacitada queda avocada para ocupar alguna vacante que se presente, respetando la cláusula de admisión en los contratos colectivos.

Si por exigencias de un sindicato o dadas las circunstancias debiera otorgarse algún beneficio económico al trabajador en capacitación en éste segunda supuesta, estimamos que debiera manejarse como una especie de beca, más nunca como una forma de remuneración que creara un vínculo legal entre empresas y la persona en capacitación, pues aquélla no será beneficiaria de ningún servicio, sino, en todo caso, será ésta quien obtenga el beneficio de la capacitación.

Si con motivo de ésta segunda posibilidad de capacitación la persona quedara sujeta a la posible realización de un riesgo, la empresa deberá proteger el mismo de igual manera que aquél a que se encuentran sujetos los visitantes de la negociación, pero no a través de aseguramiento ante el IMSS, porque sería tanto como aceptar la existencia de un vínculo, a nuestro juicio, inexistente.

Cabe apuntar en ésta posibilidad de capacitar personal ajeno a la empresa la Ley establece exclusivamente para las que tengan contrato colectivo, pues a él hace referencia, como decíamos en el segunda párrafo del artículo 153-M , sin embargo, es obligatorio reglamentarla en los contratos colectivos, según la fracción VIII del artículo 391; incongruencia legal que salta a la vista y según la cual es obligatorio reglamentar lo que es optativa tener.

Sin embargo, aún cuando no esté expresamente contemplada la posibilidad para empresas que no tengan contrato colectivo, no vemos inconveniente legal para que si lo desean puedan llevar a cabo también este tipo de capacitación que les permitiría tener lista a la persona que un momento dado cubra una vacante, sobre todo en zonas de poco desarrollo industrial y en empresas con un alta tecnificación.

En cualquier caso, pensamos que definitivamente la reglamentación legal fue incompleta y de tal manera, al ser omisa, da lugar a que puedan cometerse abusos que de ninguna manera se desean y que podrían provenir de una u otra parte.

• Por último, es de desearse que conforme vayan adquiriéndose experiencias sobre la materia se revisen disposiciones legales incompletas o inconvenientes, pero mientras tanto será indispensable hacer una adecuada reglamentación de estos temas en los convenios que se celebren para establecer los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

3.7. SUJETOS QUE DEBEN CONVENIR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Ha sido confusión general el creer que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento tiene por finalidad precisamente convenir los planes y programas de capacitación y adiestramiento, pero es de verse que, conforme al artículo 153-1, el

propósito de la integración de dichas comisiones es el de que vigilen la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento, seguir las medidas tendientes a perfeccionarlos, autentificar las constancias de habilidades laborales que se expidan, más alguna otra intervención que indebidamente se les dan a estas comisiones de practicar determinados exámenes para calificar la capacidad de los trabajadores, pero en ningún lugar de las disposiciones legales aparece la facultad para convenir los planes y programas.

La facultad de convenir los planes y programas corresponde a los factores de la producción, quienes pueden hacerse representar en la forma en que lo estimen pertinente, si bien estando los trabajadores sindicalizados y siendo el sindicato el representante legal de sus miembros conforme al artículo 375 de la LFT es obvio que debe intervenir en donde exista.

Los trabajadores que no estén sindicalizados o que por ser de confianza no pertenezcan a la organización, podrán hacerse representar por una comisión libremente elegida.

Conforme al texto del artículo 153-A, parece que es posible la integración de más de una representación para convenir los planes y programas, ya que habla de que éstos serán formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus

trabajadores, solución ésta de orden práctico único que puede realmente dar respuesta al problema.

En efecto, sobre todo, en aquellas empresas en donde existe celebrado un contrato colectivo de trabajo, o aún más de uno, es indudable que los trabajadores sindicalizados de ninguna manera estarán conformes en que el personal de confianza intervenga en la negociación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que a ellos corresponda y mucho menos en aquellas empresas en donde existiendo más de un contrato colectivo de trabajo éstos estén celebrando con distintas organizaciones, que en un determinado momento pueden ser antagónicos entre sí.

Por otra parte, no es posible suponer que empresa alguna esté conforme en negociar con la representación sindical los planes y programas de capacitación y adiestramiento que serán aplicados a su personal de confianza y mucho menos en la forma integral que se pretende que éstos tengan.

Para precisar las personas que pueden intervenir en la celebración del convenio de los planes y programas para la capacitación y adiestramiento, es necesario distinguir; en primer lugar en la empresa de que se trate existe o no sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo.

En el supuesto de que exista un sindicato, los sujetos celebrantes del convenio son el sindicato y el empresario (arts. 153-A y 375 de la Ley). En el caso de que no exista sindicato el convenio debe celebrarlo el empresario con todos y cada uno de los trabajadores o, en su caso, con los representantes que designen los trabajadores reunidos en asamblea de coalición. (arts. 153-A y 355 de la Ley).

Sin embargo, estimamos que en tanto que las partes pretendan formular juntas de dichos planes y programas, éstos difícilmente llegarán a existir; primero, porque los representantes no podrán tener reconocimientos suficientes en todas las áreas de actividad de una negociación y segundo, porque su preparación requiere conocimientos técnicos especiales para el efecto, a fin de que se evalúen previamente las necesidades de capacitación, se determinen los conocimientos que deben impartirse a todos y cada uno de las partes de trabajo y finalmente se establezca un sistema didáctico en la enseñanza que se impartirá.

Lo lógico y lo práctico resulta ser que la empresa sea la que prepare un proyecto de los planes y programas para que sea discutido por las representaciones de las partes.

3.8 REQUISITOS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Con respecto a los requisitos de los planes y programas que deben satisfacer la capacitación y adiestramiento, habremos

En el supuesto de que exista un sindicato, los sujetos celebrantes del convenio son el sindicato y el empresario (arts. 153-A y 375 de la Ley). En el caso de que no exista sindicato el convenio debe celebrarlo el empresario con todos y cada uno de los trabajadores o, en su caso, con los representantes que designen los trabajadores reunidos en asamblea de coalición. (arts. 153-A y 355 de la Ley).

Sin embargo, estimamos que en tanto que las partes pretendan formular juntas de dichos planes y programas, éstos difícilmente llegaran a existir; primero, porque los representantes no podrán tener reconocimientos suficientes en todas las áreas de actividad de una negociación y segundo, porque su preparación requiere conocimientos técnicos especiales para el efecto, a fin de que se evalúen previamente las necesidades de capacitación, se determinen los conocimientos que deben impartirse a todos y cada uno de las partes de trabajo y finalmente se establezca un sistema didáctico en la enseñanza que se impartirá.

Lo lógico y lo práctico resulta ser que la empresa sea la que prepare un proyecto de los planes y programas para que sea discutido por las representaciones de las partes.

3.8 REQUISITOS DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Con respecto a los requisitos de los planes y programas que deben satisfacer la capacitación y adiestramiento, habremos

de referirnos en una forma breve. El artículo 153-Q nos precisa los requisitos, que son los siguientes:

1.- El primer requisito que debe satisfacer es el hecho de que el programa no podrá referirse a períodos mayores de 4 años. En otros términos, deberá ser revisable cuando menos cada cuatro años, sin que por otra parte haya inconveniente para que las partes convengan un período inferior para llevar a cabo la revisión.

En otras palabras, debieran ser las modificaciones a la actividad a la que esté referido el plan o programa por razón de sus avances tecnológicos, cambio de sistemas, de materias primas, de equipo, etc., que debieran ser revisables y no sujetarlos precisamente a una temporalidad definida que en un determinado momento puede dar lugar a enfrentamiento, especialmente tratándose de trabajadores sindicalizados, con la empresa, sin ningún resultado.

Sabido es que cuando la relación obrero-patronal se encuentra deteriorada, cualquier cosa puede ser el pretexto que encienda el conflicto y desde luego la discusión y revisión de los programas de capacitación y adiestramiento.

2.- Otro requisito que debe satisfacer cualquier plan o programa que se presente para aprobación es el de comprender todos los puntos y niveles existentes en la empresa. Esto es, si bien es verdad que no podrán ser capacitados todos los

trabajadores al mismo tiempo, cierto es también que lo que se desea es que toda aquella persona que se encuentra ligada a la empresa a través de un contrato de trabajo, cualquiera que fuera la jerarquía de dicha persona, sea objeto de capacitación y adiestramiento.

El propósito del legislador es que no se excluya del beneficio de la capacitación y adiestramiento a los trabajadores de confianza o a los empleados al servicio de la empresa, pues en los términos de esta disposición legal, lo misma el Gerente, Presidente, Administrador, Director o cualesquieraesquiera que sea el título del más alto funcionario dentro de la empresa, al igual que cualquier otro trabajador al servicio de la misma, tendrá que recibir capacitación por encontrarse ligado por un contrato de trabajo con la empresa.

El problema, sin embargo, no deja de existir y éste se presenta con mayor agudeza en los extremos de la escala, ya sea en trabajos altamente especializados o en trabajos meramente manuales.

3.- Se pretende además que se precisen las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.

Esto es, reconociendo la imposibilidad de que todos los trabajadores sean capacitados al mismo tiempo, se acepta que lo reciban por etapas, por lo que se solicita información sobre ellas.

En las condiciones anteriores, lo más que podría pretender la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado; que en el texto nuevo aparece sustituida por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para tratar de cumplir su finalidad, que es la de llevar a cabo los estudios sobre los planes y programas que le sean presentados por conducto de las unidades administrativas de la misma.

4.- Se exige también que dentro del programa se indique a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

En realidad la Ley para ser congruente en este aspecto con lo dispuesto por el artículo 159 de la misma, debió haber establecido lo que resulta obvio. Esto es, que si la antigüedad y no la capacidad es la que determina los movimientos ascendentes en caso de vacante, las partes que dan de hecho limitadas en sus posibilidades de negociación para determinar un procedimiento de selección a través del cual se establezca el orden en el que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y

categoría, ya que necesariamente deberán capacitarse en primer término los trabajadores más antiguos por ser ellos a quienes corresponderá el derecho a ser ascendidos.

5.- Se pretende también que se especifique el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras cuando a través de éste medio se vaya a otorgar la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores.

Tanto las personas físicas como las entidades capacitadoras necesitan ser autorizadas por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para que puedan impartir conocimientos reconocidos como cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual se desea comprobar la satisfacción de este requisito antes de aprobar un plan o programa.

6.- Finalmente, se establece como requisito los planes y programas, que satisfagan aquéllos que establezcan los criterios generales que la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento señale y que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Independientemente de encontrarse totalmente fuera de lugar la obligación de aplicar de inmediato los planes y programas por las empresas, resulta ilógico que se pretenda a que tales programas sean aplicados de inmediato, pues pueden

significar fuertes erogaciones por parte de las empresas, sin tener todavía la seguridad jurídica necesaria de que los citados planes y programas.

3.9. FORMA DE LLEVAR A CABO LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

Ante la imposibilidad de la Ley de contemplar todos y cada una de las diversas situaciones que puedan presentarse en las múltiples empresas que operan en el país, el artículo 153-A de la LFT, remite de común acuerdo del patrón y el sindicato o sus trabajadores, la formulación de los planes y programas para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento, cuyos planes y programas deberán estar aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Ley, en este aspecto es sumamente amplia y deja en libertad a las partes de convenir lo que las circunstancias de la capacidad de la empresa, y la actividad que desarrolle; el número de trabajadores que tenga a su servicio.

El artículo 153-N señala el término de 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, para que los patrones presenten ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Adiestramiento que se haya acordado establecer, o las modificaciones que convengan en planes y programas implantados con aprobación de la autoridad.

Creemos que este es un grave riesgo que no fue contemplado en toda la extensión por el legislador, pues en primer término pensar que se vayan a preparar los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro de los quince días siguientes a una negociación de contrato colectivo de trabajo. Es desconocer la realidad de dichos acuerdos, se debió considerar que éstas en ocasiones son extremadamente difíciles y absorbentes, de manera que impedirían la preparación de planes y programas de cualquier naturaleza ajenos a la solución del problema de la revisión o negociación del contrato colectivo de trabajo.

Además, si la Ley permite una vigencia para los planes y programas de cuatro años y las revisiones de contrato colectivo son anuales en lo referente a salarios, pudiera ser que éste se realizara cuando esté en plena vigencia un programa de capacitación y adiestramiento, lo que hace que carezca de toda lógica la presentación de ese plan y programa ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En nuestra opinión, el término debiera de ser de mucha mayor amplitud y tal vez el pensar en el de seis meses, precisamente con el objeto de distanciar, no sólo en tiempo sino en el ánimo de las partes, la negociación de uno y otro problema; y es que creemos que efectivamente los planes y programas de capacitación debieran ser eficientes y llevarse a cabo.

En otras palabras, no se trata de que las empresas dentro de los quince días siguientes a la fecha de celebración, revisión o prorroga de un contrato colectivo de trabajo presenten los planes y programas correspondientes al personal sindicalizado y que en lo referente a los planes y programas de personal de confianza lo hagan dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

La disposición del artículo 153-O, es sumamente clara, lo cual quiere decir que estas son las que deben presentar sus programas los años impares.

Ahora bien, en caso de que dicha Unidad Coordinadora, dentro de los 60 días hábiles siguientes a la presentación de los planes y programas no haya hecho manifestación alguna en relación a los mismos, podrán considerarse tácitamente aprobadas por el transcurso del término que señalamos, según lo dispuesto por el artículo 153-R. En la cual la propia Secretaría aprobará los planes y programas o dispondrá que se le hagan modificaciones.

3.10. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

El propósito que se persigue es precisamente el de obtener la capacitación y adiestramiento de las trabajadoras, se les hubiera señalado algunas obligaciones que tendieran al cumplimiento por su parte de las normas legales, de manera de hacerlas más eficientes.

De lo anterior surge la necesidad de que se establezca entre el sindicato y empresa o entre trabajadores y empresa, la forma y términos en que se impartiría la capacitación y adiestramiento y la obligación de cada trabajador de contribuir a la misma de los demás trabajadoras, ya que el programa podría verse obstaculizada en su normal desarrollo.

Es así como el artículo 153-H de la LFT señala como obligaciones de los trabajadores el asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que forman parte del proceso de capacitación y adiestramiento; atender las indicaciones de las personas que imparten la mencionada capacitación y cumplir con los programas respectivos presentando los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Es decir, puras obligaciones de carácter teórico que relativamente pudieran considerarse deberes, en la medida en que la propia Ley no establece ninguna medida coercitiva o sanción para hacer que se cumpla con ellas.

En otras palabras, si algún trabajador deja de asistir puntualmente a los cursos, de atender las indicaciones de las personas que imparta la capacitación o de presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, no debe temer, conforme a la Ley, que pueda ser objeto de sanción.

Es de suponerse que todo trabajador desarrolla en el ejercicio de su labor diariamente una multitud de habilidades difícilmente igualables por técnico alguno, especialmente tratándose de actividades de carácter manual, pues aún suponiendo que el trabajador carezca totalmente de conocimientos técnicos, esa habilidad manual que desarrolla por la práctica constante durante las horas de jornada es un valor

transmisible que debió haber sido contemplado por la reglamentación establecida en la LFT.

Por otra parte, es obvio el hecho de que las disposiciones de la Ley no pretenden de ninguna manera el desperdicio de esfuerzos, tiempo y dinero, sino el logro de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Por lo tanto nos parece indispensable el consignar en los convenios en que se contenga la reglamentación sobre capacitación y adiestramiento, la obligación de los trabajadores de concurrir a los cursos correspondientes cuando estos se impartan dentro de la jornada de trabajo, así como atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y el adiestramiento, en los términos de las fracciones I y II del artículo 153-H.

Consideramos que es de lamentarse que no se hubiera aprovechado en forma alguna la reglamentación que se estableció en la LFT para haber señalado obligaciones a los trabajadores de manera que se aprovechara invariablemente el esfuerzo que se exige de las empresas en el cumplimiento de la Ley para impartir capacitación y adiestramiento.

3.11. SUJETOS QUE DEBEN IMPARTIR LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La capacitación y el adiestramiento acorde con la terminología de la Ley debe impartirse por capacitadores o entidades instructoras.

El artículo 153-Q fracción V, dispone que en los convenios de los planes y programas se deberá especificar el nombre de las entidades instructoras y su número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los capacitores pueden ser personal propio de la empresa: instructor interno habilitado e instructor interno especializado; personal especialmente contratado; instructor externo independiente e instructor externo de institución capacitadora; o un organismo especializado; institución o escuela.

Siguiendo el criterio de la UCECA, con algunos ajustes, entendemos por:

INSTRUCTOR INTERNO HABILITADO: Al trabajador que destina parte de su tiempo de la jornada a capacitar y adiestrar a sus compañeros de trabajo.

INSTRUCTOR INTERNO ESPECIALIZADO: Al trabajador que tiene como función exclusiva capacitar y adiestra a los demás trabajadores de la empresa en que presta sus servicios.

INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE: La persona autorizada para impartir por sí, sin ser trabajador de la empresa, cursos de capacitación y adiestramiento.

INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCION CAPACITADORA: La persona que en representación y bajo la responsabilidad de una institución o escuela de capacitación y adiestramiento imparte cursos a los trabajadores de una empresa.

INSTITUCION O ESCUELA: El organismo especializado para impartir cursos de capacitación y adiestramiento.

Las instituciones o escuelas, los instructores de esas instituciones y los instructores externos independientes, no así los instructores externos habilitados o especializados deben estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (art. 153-C).

Para obtener la autorización y registro, dispone el artículo 153-P de la Ley debiendo satisfacer los requisitos siguientes:

1. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos; 2.

Acreditar satisfactoriamente a juicio de la UCECA, tener conocimientos sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación y adiestramiento; y 3. No estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o constitucional.

Por último, debemos agregar que en el convenio de los planes y programas, además de especificar el nombre de las entidades instructoras y su número de registro, la UCECA requiere que se señale específicamente que curso van a cubrir respectivamente los capacitadores.

3.12. CUANDO DEBE IMPARTIRSE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

No obstante la cierta liberalidad con la que procedió la Ley al permitir que los planes y programas de capacitación y adiestramiento fueran objeto de negociación entre empresas y trabajadores, tratándose del momento en que debe ser impartida la capacitación y el adiestramiento.

En efecto, el artículo 153-E establece que la capacitación y el adiestramiento deberán impartirse al trabajador durante las horas de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá

impartirse de otra manera; agregando que en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

En otras palabras, si la ocupación va a darse en relación con el trabajo normalmente desempeñado por el trabajador, dicha capacitación va a impartirse dentro de la jornada de trabajo, salvo convenio diverso entre las partes, y si la capacitación va a impartirse en una labor distinta de la normalmente desarrollada por el trabajador, ésta como principio legal debe ser impartida fuera de la jornada de trabajo.

Aunque la Ley, como hemos visto, otorga la facultad a las partes para convenir de manera distinta al principio legal de que el trabajador debe ser capacitado dentro de su jornada de trabajo cuando se refiere a la labor que normalmente desempeña, es difícil suponer que puedan lograrse tales acuerdos y que necesariamente la capacitación del trabajador, en la práctica cuando se trate de darle mayor aptitud en el desempeño de la labor que desarrolla, será necesariamente dentro de la jornada, en muchas ocasiones con grave detrimento de la productividad.

En efecto, indica que el trabajador que desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeñe, será capacitado fuera de la jornada de trabajo.

A nuestro modo de ver, dentro del programa y plan de capacitación y adiestramiento, deberá contemplarse, entre otras cosas, en que otra labor pueda ser capacitado el trabajador que ocupe un determinado puesto en la negociación; ya que si no tiene posibilidades de acceso al mismo, constituirá un verdadero desperdicio de esfuerzos, tiempo y dinero el capacitario en una actividad que jamás podrá alcanzar. Tal sería el caso por ejemplo, para poner la situación más exagerada, de un trabajador de aseo que deseara ser capacitada en el puesto de Gerente o Director de la Empresa.

Así mismo, presenta dificultades de carácter técnico-jurídico la compensación que se otorgue a los trabajadores al servicio de la empresa en calidad de capacitadores, fuera de su jornada de trabajo, pues es un hecho que en primer lugar no estarán prolongando su jornada ordinaria, ya que la labor que desarrollaran será ciento por ciento diversa de la que ordinariamente les corresponda durante su jornada normal en donde deberán desempeñar ciertas actividades que no precisamente serán de enseñanza. En cambio, durante el término de la capacitación que ese trabajador pueda impartir a otros trabajadores al servicio de la misma empresa fuera de su jornada de trabajo, estará transmitiendo conocimientos y desarrollando una actividad totalmente diversa.

3.13. REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

A través de publicación hecha en el Diario Oficial de la Federación del día 5 de junio de 1978, el Presidente de la República expidió el reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento explicando como motivo del mismo la necesidad de determinar la estructura de dicha Unidad Coordinadora, establecer las funciones de cada uno de sus órganos y determinar los procedimientos relativos a su operación a fin de que sea un instrumento eficaz para ejercer las atribuciones que le confiere la Ley Federal del Trabajo.

En éste reglamento se repite en primer término que las funciones de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento son los de manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores; registrar las constancias de habilidades laborales y las demás que fije la Ley.

Se establecen como órganos de la Unidad Coordinadora los siguientes:

- I. Un coordinador general.
- II. Una dirección del empleo.
- III. Una dirección de capacitación y adiestramiento.
- IV. Los demás órganos técnicos y administrativos necesarios para su funcionamiento.

Es de hacerse notar que este reglamento hace distinta distribución de actividades y funciones, creando un renglón especial en materia de planeación de empleos que la Ley no contempla y señalando como función en materia de promoción de empleos aquélla a que se refiere la fracción II inciso e) del artículo 539 de la LFT referente a la colocación de trabajadores.

Posteriormente en el reglamento se indica que el Secretario del Trabajo y Previsión Social expedirá los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público, que regirán las actividades de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En tanto que esta norma tienda a una mera organización de carácter administrativo de la Unidad Coordinadora, no vemos inconveniente en su contenido, más que en la medida que se pretenda utilizar para establecer normas que reglamenten las bases legales, consideramos indebido que en un estatuto se otorgarán facultades al Secretario del Trabajo y Previsión Social para expedir normas reglamentarias.

Finalmente, indica el reglamento que el Coordinador general de la unidad y los directores de ésta, serán suplidas en sus ausencias por el funcionario que designe al Secretario del Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO CUARTO

EVALUACION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Una de las preocupaciones constantes por parte de las autoridades oficiales y de empresarios particulares ha sido el poder lograr incrementar el nivel de calificación de la fuerza de trabajo, a la vez que la productividad.

Así mismo, la Implantación del estudio sobre una metodología para evaluar el impacto de la capacitación y adiestramiento en la empresa, es una resultante en la medida en que se busca identificar cómo incrementar la productividad nacional.

También la comprobación de su aplicabilidad, es un medio de retroalimentación para configurar el objetivo del presente trabajo.

Cabe señalar, además, que este estudio forma parte de un conjunto de investigaciones tendientes a conformar un análisis y diseños referentes a la capacitación y el adiestramiento.

Por último la evaluación debe precisar que el participante a un programa manifieste que ha logrado los objetivos del mismo, por lo tanto las actividades que realice en la

evaluación son de contestar preguntas, resolver problemas y ejecutar operaciones según la actividad que desempeñen.

4.1. CONCEPTO.

Para adentrarse en la descripción de la evaluación como un proceso integrado a la capacitación, conviene precisar el concepto de evaluación.

En opinión de Ortiz Tetlacuilo, la evaluación, es la "acción tendiente a obtener información precisa y confiable acerca de los efectos que la capacitación tiene sobre la conducta de los participantes, el desempeño del trabajo y el funcionamiento de la empresa".^{13/}

En nuestra opinión podemos decir que la evaluación, es el valorar la eficiencia de los participantes a través de la realización de un programa bien estructurado.

Esto hace que la evaluación sea una tarea compleja, ya que se planea en función de los objetivos generales del programa, con el fin de conocer hasta que punto se alcanza.

Otro aspecto que debemos tomar en cuenta, es el establecer comunicación entre los especialistas, para construir y desarrollar la teoría básica, para establecer los procedimientos

^{13/}Cit. por González de la Rosa Jesús. Diseño de una Metodología para Evaluar el Impacto de la Capacitación y Adiestramiento en la Empresa, Ed. INET, México, 1982. Pág. 38.

operativos y centrar la información necesaria; así como la selección de técnicas y materiales didácticos.

4.2. EVALUACION INICIAL O DIAGNOSTICA:

La evaluación inicial o diagnostica es la que mide cuantitativamente y cualitativamente, los conocimientos y habilidades que poseen los participantes al principio del curso, en relación al tema que va a tratarse; a la experiencia laboral; y a las actividades respecto al mismo.

Dado que la evaluación es una tarea compleja y variada es conveniente analizar la evaluación inicial o diagnostica por el momento de su aplicación.

Para que la evaluación permita verificar si efectivamente se cumplen los objetivos del aprendizaje, deberá realizarse en dos criterios del aprendizaje, que son:

CRITERIOS	TIPOS	EXPLICACION
Por su amplitud	- GENERAL	Explora: el contenido de todo el curso.
	- PARCIAL	Sólo una parte del mismo.
Por el momento	- inmediata	Se realiza: Durante el programa o a su término.
	- mediana	Al volver el participante a su trabajo.

4.2.1 POR SU AMPLITUD.

a).- EVALUACION GENERAL:

- La evaluación general estima los resultados de un programa completo.
- Se planea en función de los objetivos generales del programa, con el fin de conocer hasta que punto se alcanzan.
- Utiliza instrumentos específicos de evaluación (pruebas, escalas estimativas, etc.).
- Tiene por objeto primordial conocer los cambios de conducta que ha producido el programa.
- Incluye apreciaciones de las diversas unidades del programa.

b).- EVALUACION PARCIAL:

- La evaluación parcial se administra para estimar los resultados de cada una de las unidades de instrucción o fases del programa.
- Los objetivos de cada unidad sirven de base para la planeación de ésta evaluación.
- Se aplica al término de cada unidad y permite:
Conocer el aprovechamiento de cada participante.
- En caso de bajo rendimiento, proponer las actividades necesarias para superar sus deficiencias.

-Apreciar en cada unidad las dificultades de aprendizaje, para resolverlas.

4.2.2. POR EL MOMENTO DE APLICACION.

a).- EVALUACION INMEDIATA:

Es la evaluación parcial o general que se efectúa durante el desarrollo de un programa de adiestramiento, ofrece información inmediata sobre la eficiencia del programa y cubre los propósitos generales de la evaluación.

b).- EVALUACION MEDIATA:

Cuando la evaluación de la eficiencia del programa se realiza tiempo después de haber concluido éste, se llama evaluación mediata.

Consiste en apreciar la aplicación de los conocimientos, habilidades o destrezas en la situación real del trabajo.

Se recomienda realizar este tipo de evaluación, comparando el rendimiento del grupo de participantes, con un grupo equivalente de trabajadores que no haya participado en el programa.

Con lo expuesto anteriormente, es posible desarrollar planes de evaluación y procedimientos de análisis de resultados sobre diferentes aspectos del trabajo. Permitiendo obtener el nivel logrado en cada área que se estudia, para proponer, si fuera necesario, los posibles ajustes a los programas.

4.3. ELEMENTOS.

El proceso de evaluación se traduce en la construcción de tres elementos básicos interrelacionados que son:

1.-DIAGNOSTICO: A grandes rasgos se comprenden la identificación de los síntomas que señalan la desviación o distancia para con el objetivo, y la especificación de las desviaciones o distancias.

2.-ACCION: En la acción se establecen los objetivos y la condición de los programas y actividades de evaluación y se lleva a cabo la ejecución de la misma.

3.-ANALISIS: Se determinan los resultados, se estudian los datos captados y se establece la retroalimentación. Para aplicar la evaluación a la capacitación hay que distinguir los diferentes subsistemas para garantizar que cada uno de ellos cumpla con su función específica y esté relacionado con el objetivo general del sistema.

De esta forma, la evaluación de la capacitación se convierte en el sistema que atiende a los objetivos, filosofía y políticas de la empresa, a la organización tecnológica y a sus planes y programas de desarrollo como factores que inciden en la eficacia de la capacitación y en igual forma contempla los resultados de la capacitación en términos de las mejoras al sistema productivo como tal, y al desarrollo del hombre, traducido en la empresa en las probabilidades de conseguir ascensos, mayores niveles de remuneración, estabilidad y confianza en el trabajo, mayores niveles de bienestar y de vida.

4.4. ALCANCES.

De acuerdo a los objetivos que acepten de la capacitación y evaluación en sí, podrán definirse los alcances que tiene.

Cuando la evaluación se aplica para determinar la eficiencia de un programa de capacitación o de un curso o evento podemos decir que está aplicándose la evaluación que se determina como inmediata.

Con evaluación inmediata se está en posibilidades de comprobar si cada uno de los objetivos igualmente se establece si se dieron los conocimientos, actitudes y habilidades que se pretenden impartir, y con ello ofrecer al sistema productivo el recurso humano calificado.

Cuando la evaluación atiende a los efectos de la capacitación en el desarrollo organizacional, y dentro de él a los efectos en la producción y en el hombre se establece la evaluación mediata, dado que en sí, estos objetivos serán igualmente mediatos.

Además de los alcances de la evaluación inmediata y mediata debe reconocerse que algunos objetivos o parte de ellos pueden ser cuantitativos o cualitativos, tangibles o intangibles.

Objetivos cuantitativos logrados son aquéllos que se pueden medir, mientras los objetivos cualitativos no son necesariamente susceptibles de medición.

Los cualitativos pueden a su vez ser tangibles cuando se conjuntan la capacidad para ser identificables, y son intangibles, cuando al menos existe una base para suponer que existen y que aparecen cuando se da la oportunidad dentro o fuera del ámbito de trabajo.

Por último, entre otras cosas, el seguimiento del programa facilita saber, a través del desempeño de los trabajadores que tomaron el curso, los beneficios que obtuvieron los trabajadores y la empresa, elevación del nivel profesional, eliminación o decremento del índice de accidentes de trabajo previo al curso, tratamiento adecuado del equipo y disminución de quejas sobre las relaciones defectuosas y comparación de

gastos con ahorros obtenidos, etc. Es decir, explica hasta cierto punto los criterios para precisar el costo-beneficio implicado.

4.5. LIMITACIONES.

La limitación más importante que existe en la aplicación de la evaluación para medir los efectos de la capacitación, reside en que es el ser humano el producto, el insumo y el proceso, y a la vez el factor más importante en la productividad.

En la concepción misma de la evaluación, las limitaciones pueden darse en:

- a).- La selección adecuada de criterios para medir si los objetivos se logran.
- b).- Los elementos de medición para traducir los criterios no son todos igualmente reducibles en las mismas expresiones.

En el contexto en que se da la capacitación y la evaluación, las limitaciones para identificar el efecto o impacto pueden derivarse de:

- Estructura organizacional
- Medio ambiente laboral

- Complejidad tecnológica
- Ausencia de otros controles y evaluación para discriminar las relaciones causa-efecto.

4.6. SU IMPORTANCIA.

Cabe mencionar que aunque sería interesante analizar más profunda y detalladamente cada subsistema del Sistema de Capacitación y Adiestramiento, por razones del tema que tratamos, concretamos la acción y la atención de manera especial al que se refiere a la evaluación de la capacitación, con el fin de ir derivando el análisis a los aspectos que más relevancia tienen en función del objeto.

En opinión de Ortiz Tetzacuilo, define a la evaluación como "la acción tendiente a obtener información precisa y confiable acerca de los efectos que el adiestramiento tuvo sobre la conducta de los participantes, el desempeño del trabajo y el funcionamiento de la empresa".^{14/}

Esto es, que mediante la evaluación se determina el grado en que se ha alcanzado los objetivos de un programa, e implica una valoración cuantitativa y cualitativa de los resultados previamente establecidos. Y su importancia se acrecienta si consideramos que el valorar los resultados, no sólo si los

^{14/}Cit. por Valencia Aguirre, José Antonio. Evaluación de la Capacitación, Ed. INET, México, 1982. Págs. 23, 24.

necesidades que dieron origen al adiestramiento fueron satisfechas.

La evaluación tiene como papel primordial ser un elemento de retroalimentación para el mismo subsistema de evaluación, para el sistema integral del adiestramiento.

4.7. EL PROCESO DE EVALUACION.

En términos de objetivos, la evaluación no es otra cosa que la contestación de las diferencias entre lo que era y lo que ahora es, una vez que se ha aplicado la acción conducente de capacitación.

El objetivo de la evaluación es de carácter indicativo; señala, indica, determina de acuerdo a criterios derivados del objeto que se requiere lograr si éste ha sido alcanzado o no, a que distancia se está de lograrlo, si cada acción que interviene contribuye o no a obtener los resultados contenidos con el objetivo.

La funcionalidad de la evaluación es retroalimentar la toma de decisiones. Su característica más importante es su presencia en el desarrollo de cada una de las actividades y en la vinculación entre las mismas.

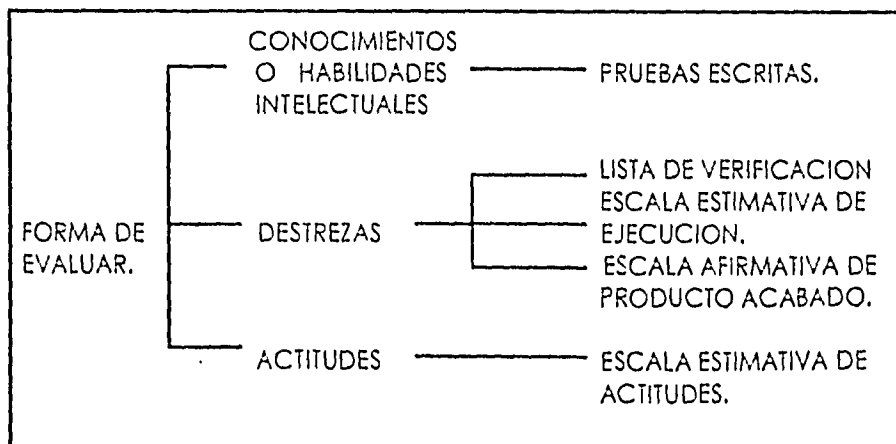
Las actividades de la evaluación se dan en:

- Precisión de los objetivos
- Captura de información
- Organización de la información
- Análisis de la información
- Elaboración de informes.

Estas actividades de la evaluación suponen la necesidad de contar con los criterios y mediciones que establezcan la relación de futuras variables posibles, y la exclusión o discriminación de los mismos en referencia al objetivo para determinar la posible relación causa-efecto entre acción y resultado.

El proceso de evaluación se traduce en tres elementos básicos que son: Diagnóstico, acción y análisis.

Referente al proceso para evaluar al adiestramiento consta de tres formas que son:



La evaluación de cada forma de conducta requiere de un plan diferente: de actividades, de materiales y de instrumentos adecuados.

1).-CONOCIMIENTOS O HABILIDADES INTELECTUALES:

Para evaluar la habilidad intelectual, determinar las revoluciones por minuto de la herramienta.

Pruebas escritas: En general las situaciones usadas para evaluar conocimientos o habilidades intelectuales son pruebas escritas formadas por preguntas, por problemas o por afirmaciones incompletas.

2).-DESTREZAS:

En el caso de las destrezas motoras, es necesario observar cómo se realizan esas tareas y analizar la ejecución o la pieza terminada. Se emplean las pruebas de ensayo que consisten en la ejecución de actividades previamente seleccionadas donde se manifiestan las destrezas para evaluar.

Se usan como instrumentos de control: listas de verificación, escalas estimativas de ejecución y escalas estimativas de producto acabado.

-Lista de verificación: Señala cada una de las actividades de un proceso,

para marcar su ejecución y/o el orden de las mismas.

-Escala estimativa de ejecución: indica cada uno de los pasos de una operación. Para anotar la calidad de su ejecución.

-Escala estimativa de producto acabado: Indica las características que debe tener un producto terminado, para señalar la calidad que se logró en su realización.

3).- ACTITUDES:

-Escala estimativa de actitudes: Presenta las actitudes que se pueden tener ante una situación y el grado o frecuencia con que se manifiestan.

Finalmente podemos decir que la función de la evaluación es valorar la eficiencia de un programa a través de las realizaciones de los participantes.

De lo cual podemos considerar cuatro tipos de evaluaciones:

- general, cuando se evalúa todo un programa,
- parcial, si se aplica a una parte del mismo,
- inmediata, si se aplica durante el programa,
- mediata, cuando se hace al regresar el obrero a su trabajo.

4.8. EVALUACION DE CURSOS Y SISTEMAS DE CAPACITACION.

Los aspectos que de un curso deben evaluarse, han sido estudiados por diversos especialistas, donde la evaluación de un programa, curso o sistema de capacitación puede efectuarse mediante tres diferentes formas.

La primera consiste en estimar cuantitativamente el aprendizaje de adiestramiento; la segunda forma, en estimar la calidad didáctica del plan o esquema didáctico del curso, de los materiales y de las técnicas de enseñanza, en otras palabras, de los elementos constitutivos y operacionales del programa; estas dos formas constituyen lo que se denomina pedagógica didáctica.

La tercera forma se enfoca principalmente a medir los efectos que el curso de adiestramiento tiene sobre el desempeño laboral de los participantes, y como consecuencia sobre el funcionamiento de la empresa; es más una apreciación

económica de los efectos de la capacitación, terreno en el cual también se puede hablar de una apreciación costo-beneficio del adiestramiento.

La cuantificación se puede obtener con la ayuda de factores que manejan las empresas, tales como costos, calidad, cantidad de producción, tiempo de producción y seguridad. Y en cuanto al análisis cualitativo, se obtiene mediante la información del personal, del sistema de cosas que no se pueden cuantificar.

Como se puede ver, la evaluación de resultados ha tenido un amplio desenvolvimiento en el campo pedagógico y psicológico con aplicación en diversas áreas, especialmente en lo que se refiere a la capacitación de la mano de obra en la industria, lo que permite obtener a través de métodos mejorados cosas como los índices de productividad, tanto de calidad como de volumen.

4.9. SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIALES.

El objetivo que se analiza en el siguiente punto, consiste en alcanzar seguridad plena y libertad para todos los trabajadores como lo es con la educación, capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene industriales.

La capacitación y adiestramiento de los trabajadores es un aspecto de particular importancia en el desarrollo industrial,

individual y social de nuestro país. Los trabajadores capacitados y adiestrados, además de ser más productivos, obtienen mejores salarios, contribuyen al consumo de bienes y requieren de menos asistencia de las instituciones públicas.

El acceso a mejores salarios les permite mejorar su nivel general de vida. A ello se debe que el tema a tratar esté incluido dentro de la Seguridad Social.

4.9.1. CAUSAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

Si bien las diferentes condiciones sociales y económicas de los trabajadores se consideran como factores importantes en la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo, no por ello es menos importante la irresponsabilidad patronal que descuida la prevención y no realiza las erogaciones necesarias a fin de proporcionar mayor seguridad.

La necesidad de los trabajadores de utilizar múltiples medios de transporte (casi siempre deficientes) los expone a mayores riesgos en el tránsito, esto los agota y les crea malestar, en lo cual puede encontrarse la razón del descuido que origina el accidente.

Cierta información señala que la mayor incidencia de accidentes se presenta en las dos primeras horas de la jornada de

trabajo, o sea, cuando el trabajador aún no alcanza su estabilidad emocional.

Para reducir la frecuencia de accidentes, además de las indicadas a continuación, es necesario que el trabajador asista a un centro de trabajo cerca de su domicilio.

Las principales causas de accidentes dentro de los centros de trabajo son:

- 1.-**Responsabilidad del patrón.** Carencia de medidas preventivas, ordenes imprudentes, omisión en la dotación de instrumentos personales de seguridad, carencia de disposiciones cuya realización se vigile estrechamente, etc.
- 2.-**Responsabilidad del trabajador.** Descuidos motivados por el habito al peligro, situaciones emotivas personales de seguridad.
- 3.-**Actos de terceros.** Bromas irresponsables, descuido imprudencial y carencia del sentido general de la seguridad.
- 4.-**Caso fortuito o fuerza mayor.** Desperfectos ocultos de carácter técnico o acción de los fenómenos naturales. Algunas veces se consideran como casos

fortuitos, circunstancias atribuidas a errores humanos. Un corto puede resultar por el uso de instalaciones muy antiguas o deficientes. Tomar corriente para máquinas poderosas por medio del alambrado general, carencia de Interruptores térmicos, exceso de clavijas en un sólo contacto, etc.

5.-Estructurales. Proviene de las condiciones específicas en que el trabajador se ve forzado a vivir. Es decir, las presiones económicas, falta de recursos para pagar viviendas dignas, alimentación insalubre, vestido insuficiente, etc. También los problemas emocionales ocasionados por tensiones acumuladas durante la larga transportación en medios colectivos, los agotadores ritmos productivos, etc.

Por lo tanto, para poder prevenir los riesgos, es conveniente analizar críticamente los diferentes sistemas de registro de información para evitar los accidentes del trabajo utilizados por los organismos de seguridad social.

Una vez de haber acordado las bases de un adecuado programa de educación y prevención de accidentes del trabajo en aquellas actividades con mayores tasas de frecuencia y gravedad por accidentes, evitara los grandes índices de riesgos.

4.9.2. FORMAS DE PREVENIR ACCIDENTES DE TRABAJO.

El desarrollo industrial en los países de América Latina conlleva un aumento de los riesgos del trabajo, que ocasiona graves repercusiones tanto en la salud de los trabajadores, como en la economía de nuestro país. Por ello debe insistirse en el desarrollo de sistemas de prevención de riesgos del trabajo y en la conducción de actividades de capacitación para los trabajadores, como contribución a los esfuerzos por disminuir el número y las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Son dos las formas generales de prevenir riesgos de trabajo: La eliminación de las causas y la educación de los trabajadores.

I.- Eliminación de las causas:

En términos generales las causas de los accidentes de trabajo se previenen al cumplir con las disposiciones legales sobre la materia y las instrucciones de los fabricantes de equipos; dotar a los trabajadores de los instrumentos personales de seguridad y exigir su empleo adecuado al someterse al posible riesgo; establecer contractualmente sanciones aplicadas por la Comisión Mixta en caso de actos irresponsables, aún cuando no sean causantes directos de accidentes y, por último, otorgar premios o estímulos a quienes muestren mayor cooperación para prevenirlos.

El descuido es muy difícil de resolver. Es necesario que en forma programada se proporcionen explicaciones amplias a los trabajadores para motivarlos y convencerlos de los beneficios directos e indirectos que para ellos mismos representa el prevenir los accidentes.

La ignorancia puede combatirse con indicaciones precisas en las áreas peligrosas, mediante el uso de letreros, colares y símbolos que sirvan para distinguir las diversas condiciones.

La presencia de obstáculos, materiales resbalosos, basura, etc., en las áreas de tránsito con frecuencia son causas de accidentes. Es necesario tener especial cuidado en mantener esas áreas despejadas y limpias, y de ser posible, de marcarlas con protecciones laterales.

La falta de respeto a las normas de seguridad es un factor muy importante, de gran amplitud; en ella puede resumirse toda el problema. Fallo de obediencia cuando no se emplea el equipo personal de seguridad (casacas, guantes, batas, anteojos a viseras, etc.) y cuando se violan las disposiciones restrictivas (fumar en lugar prohibido, almacenar materiales en áreas de tránsito, jugar en áreas de trabajo, etc.).

Medidas concretas para eliminar riesgos de trabajo:

1. Mejorar métodos de trabajo.

2. Mantener limpias y ordenadas las áreas de trabajo y de tránsito.
3. Proporcionar equipos de seguridad personal y vigilar su estricto uso.
4. Adaptar el hombre al trabajo y no el trabajo al hombre.
5. Identificar áreas peligrosas.
6. Establecer estímulos para quienes cumplan siempre las medidas de seguridad y promuevan su cumplimiento.
7. Establecer drásticas sanciones y aplicarlas con rigor a quienes violen las normas de seguridad.
8. Organizar actividades de seguridad en los organismos de trabajadores y patrones.
9. Establecer centros de capacitación sobre seguridad en el trabajo (función que debieran cumplir las Cámaras o agrupaciones patronales, o bien las organizaciones sindicales con la colaboración de aquéllas).
10. Mantener relaciones permanentes con las instituciones de asesoramiento o servicio en seguridad del trabajo.
11. Cumplir y hacer cumplir, de acuerdo a la autoridad de cada quien, los reglamentos y disposiciones expedidos por las autoridades o recomendados por los especialistas.

II.- Educación de los trabajadores:

No obstante la posibilidad de establecer sanciones, la mejor forma de prevenir accidentes de trabajo es la enseñanza y convencimiento sobre los beneficios y perjuicios que pueden resultar para los trabajadores.

Al establecer sistemas de enseñanza o capacitación sobre seguridad del trabajo debe tenerse en cuenta el nivel de preparación de los trabajadores a quienes se va a capacitar.

Deben considerarse los diferentes tipos de trabajo, los riesgos generales y específicos a que se exponen los trabajadores y las mejores formas como pueden prevenirse. Para organizar la seguridad en el trabajo, las leyes establecen la obligación de contar de modo permanente con las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad.

4.10. COMISIONES MIXTAS DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Una política eficiente en los campos de higiene y seguridad del trabajo, es una de las bases de la Prevención y Seguridad Social, porque el problema no es sólo reparar los daños ya ocasionados, sino, sobre todo el evitar que ocurran.

De este modo, es necesario precisar el concepto de Higiene y Seguridad Industrial.

En opinión de González y Rueda Porfirio T, se entiende por Higiene y Seguridad Industrial "Conjunto de conocimientos y técnicas que emplean con objeto de evitar accidentes y conservar y mejorar la salud en el trabajo".^{15/}

Es evidente después de lo dicho, que en esta definición se destaca lo relativo a la protección de los trabajadores contra todo riesgo perjudicial para su salud que se derive de su trabajo o de las condiciones en que este se desarrolla.

Por último podemos decir, que la actuación de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo debe convertirse en un hecho real, no permanecer en la teoría de la Ley. No puede esperarse indefinidamente a que los patrones las hagan funcionar.

Estos comisiones deben registrarse ante las autoridades competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; ya que su objetivo consiste en investigar las causas de accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar el cumplimiento de dichas recomendaciones.

^{15/} Prevención y Seguridad Sociales del Trabajo, Ed. Limusa, México, 1969. Pág. 98.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La Ley al referirse a la capacitación y adiestramiento, los utiliza siempre de manera conjunta, en forma tal que pueda pensarse, que para el legislador se trata de dos palabras sinónimas unidas generalmente por la conjunción "o", cuya función es expresar que se trata de dos palabras con igual significado.

En nuestro concepto, la capacitación, es el proceso de enseñanza-aprendizaje encaminado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo. Y el adiestramiento, es la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

SEGUNDA: Con fundamento en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que el objeto de la capacitación es sustituir el escalafón ciego y establecer los ascensos con fundamento en la capacitación.

En aquéllos casos en que haya una vacante provisional, con duración no mayor de 30 días y puestos de nueva creación, éstos serán cubiertos por el trabajador que acredite tener mayor capacidad, desechando el escalafón ciego, mediante el cual la plaza la ocupa

esencialmente el trabajador que tenga mayor antigüedad.

TERCERA: Los beneficios que reporta el adiestramiento del personal, con la capacitación; es un factor que contribuye al aumento de productividad con el artículo 153-F fracción V de la Ley Federal del Trabajo, así como el mejorar las aptitudes del trabajador y a su vez haría más rentable a la empresa.

CUARTA: La finalidad del artículo 153-F fracción V de la Ley Federal del Trabajo, es aumentar la productividad, toda vez que México requiere incrementarla para lograr el mayor número de satisfactores de nuestras necesidades demográficas, como para competir en mercados internacionales.

QUINTA: A través de la evolución, se establece la eficiencia de los trabajadores y se conocen las aptitudes que poseen; si también se podrían elaborar proyecciones tendientes a incrementar su productividad.

SEXTA: Los trabajadores con más capacitación y aptitudes, reduce el riesgo de trabajo.

SEPTIMA: El artículo 153-A de la Ley, establece las condiciones en que deberán presentarse los planes y programas de

capacitación, debiendo ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

OCTAVA: Mediante la evaluación, se determina el grado en que se han alcanzado los objetivos de un programa, e implica una valoración cuantitativa de los resultados previamente establecidos.

NOVENA: En materia de capacitación y adiestramiento, la Ley Federal del Trabajo sufrió reformas, mediante las cuales se pretende dar una respuesta a las demandas de productividad económica que sufrió el país.

BIBLIOGRAFIA

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Textos Jurídicos Universitarios, Ed. Harla, México, 1985.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. (Coordinador) El Derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México, 1981.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, 4a. ed., Ed. Trillas, México, 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Notas y Comentarios Sobre el Derecho del Trabajo, Ed. Trillas, México, 1988.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 3a. ed., Ed. Porrúa, México, 1984.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 12a. ed., Ed. Porrúa, México, 1990.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, 2a. ed., Ed. Porrúa, México, 1988.

DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I, 3a. ed., Ed. Porrúa, México, 1990.

DEVEALI, Mario (Director). Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo IV, Ed. La Ley, Buenos Aires, 1966.

DEVEALI, Mario, L. (Director). Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo IV, 2a. ed. Ed. Buenos Aires, 1972.

DE BUEN L, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 7a. ed. Ed. Porrúa, México, 1989.

FERRARI FRANCISCO, D. Derecho del trabajo, Vol. III., 2a. ed. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1977.

GUERRERO EUQUERIO, L. Manual de Relaciones Industriales, 3a. ed. Ed. Porrúa, México, 1980.

GONZALEZ DE LA ROSA, Jesús. Diseño de una Metodología para Evaluar el Impacto de la Capacitación en la Empresa, Ed. INET, México, 1982.

KAYE J, Dionisio. Los Riesgos de Trabajo, Ed. Trillas, México, 1985.

HERNANDEZ MARQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho, Tomo I, 12a. ed. Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.

MEDINA LOPEZ, Carlos. (Coordinador) Manual de Capacitación Sindical Sobre Formación Profesional, Ed. INET, México, 1978.

MUÑOZ RAMOS, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983.

MARTINEZ ALVAREZ, Jesús. Guía Técnica Para La Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas, Ed. Astrea de Rodolfo Depalma y Hnos., Buenos Aires, 1972.

NAPOLI, Rodolfo. Desarrollo, Integración y Derecho del Trabajo, Tomo III, Ed. Astrea de Rodolfo Depalma y Hnos. Buenos Aires, 1972.

OROZCO MONDRAGON, María Belén. Manual del Derecho del Trabajo, 3a. ed. Editado por Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México, 1982.

TENA MORELOS, Adolfo. Aspectas Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento, 3a. ed. Ed. Coparmex, México, 1981.

VIDART NOVO, Adolfo. Capacitación y Adiestramiento en el Proceso del Trabajo, Ed. INET, México, 1978.

VALENCIA AGUIRRE, José Antonio. Evaluación de la Capacitación, Ed. INET, México, 1982.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 98a. ed., Ed. Porrúa, México, 1993.

Ley Federal del Trabajo 1970 y Otras Leyes Laborales, Climent Beltran, Juan B. (Director) Ed. Porrúa, México, 1994.

Ley Federal del Trabajo, (comentada) Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera, 73a. ed., Ed. Porrúa, México, 1994.

Ley Federal del Trabajo, Legislación Mexicana 1931. Sociedad Editora, México, 1931.

OTRAS FUENTES

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXI, (OPCI-PENI), Ed. Bibliográfica, Argentina, 1964.

Diccionario de la Real Academia Española, (ESPASA-CALPE), Tomo V, Madrid, 1985.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, (P-Z), 2a. ed., Ed. Porrúa, UNAM, México, 1988.

Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Vol. I, Tomo XVII, 6a, Epoca. 1970. Director, Lic. Raúl Merino Ramos.