

545
28j



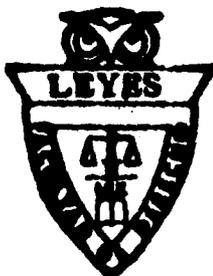
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO EN LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A
MA. MAGDALENA MARTINEZ REYES**



MEXICO, D. F.

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

1995

FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A LA MEMORIA DE MI PADRE

**JUAN MARTINEZ PEREZ
POR HABERME ENCAUZADO POR
LA VIA DEL DERECHO Y DE LA
RECTITUD.**

A MI MADRE

**PAULINA REYES LOPEZ
QUE SIN SU APOYO Y AMOR
NO HUBIERA SIDO POSIBLE
ALCANZAR LA META ENCAUZADO
EN MI VIDA.**

A MIS HERMANAS

**LOURDES, PILAR Y SARA
MARTINEZ REYES
A LAS QUE LES AGRADEZCO
SU APOYO Y AMOR QUE
ME BRINDAN.**

A MI HIJA

**JAZMIN YOALI TENORIO MARTINEZ
QUIEN CON SU AMOR INFUNDIO EN MI
LA FUERZA NECESARIA PARA LOGRAR
LA LICENCIATURA, ESPERANDO QUE
LE SIRVA DE EJEMPLO PARA SU
SUPERACION PERSONAL.**

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

INTRODUCCION	
I. ANTECEDENTES HISTORICOS LEGISLATIVOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO	
1. Algunas Legislaciones Laborales Estatales antes de 1917	1
2. Proyecto de Portes Gil 1929	13
3. La Ley Federal del Trabajo 1931	15
II. MARCO LEGISLATIVO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
1. El Artículo 123 de la Constitución Política de 1917	20
2. La Ley Federal del Trabajo de 1970	22
3. La Legislación de la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento	27
III. LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
1. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento	33
A) Formación	34
B) Funcionamiento	37
C) Objetivos	39
2. La fracción XIII del artículo 123 constitucional	47
IV. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ	
1. Estímulos en la Productividad y su relación con la Capacitación y Adiestramiento	53
2. Índice de Productividad como consecuencia de la eficiente capacitación	55
	90
CONCLUSIONES	120
BIBLIOGRAFIA	122

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objeto estudiar y determinar las principales características que determinan el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de la industria automotriz en México. Es necesario que se de un elevado interés por parte de los patronos a efecto de que se capacite y se adiestre a su personal, para elaborar los productos con mayor perfeccionamiento y se pueda llegar a niveles superiores en relación a su productividad, así mismo, los trabajadores deben de poner su mejor disposición para realizar los cursos de capacitación y adiestramiento implantados en sus centros de trabajo ya que esto les permitira alcanzar un nivel superior dentro de la empresa y así mismo tener mejor mano de obra, que se calificaría entre las mejores y con mayor demanda, tanto dentro como fuera del país.

El derecho a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, es un derecho de reciente regulación como obligación de los patronos, y sólo considerado a nivel constitucional hasta finales de la década de los 70's.

En el primer capítulo aludiremos a los principales antecedentes históricos y jurídicos de la capacitación y adiestramiento, tomando en consideración que si bien es cierto que en las legislaciones laborales y estatales anteriores a la constitución de 1917, no existía formalmente este derecho, se perfilaban algunos rasgos del mismo, confundidos entre la seguridad social y garantías del salario del trabajador. Sin que posteriormente en la constitución de 1917 se plasmara tal derecho.

Así mismo, tanto en el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1929, como en la Primera Ley Federal del Trabajo de 1931 no se consigna disposición expresa al respecto.

En lo que se refiere al capítulo segundo que integra el marco legislativo de la capacitación y adiestramiento, analizaremos las disposiciones que regulan esta garantía dentro de las dos principales fuentes que son la constitución política en su artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo de 1970 con sus posteriores reformas de 1977, que produjeron el advenimiento del derecho de la

capacitación y adiestramiento de los trabajadores y su posterior incorporación al rango constitucional.

Hemos incluido dentro de este capítulo un punto relativo a un reglamento de la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento sin que exista formalmente, sin embargo, las disposiciones agrupadas en el capítulo III-bis del título tercero de este ordenamiento regulan este derecho.

En el tercer capítulo nos referiremos a la formación, funcionamiento y objetivo de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento esto conforme a lo previsto en los criterios establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad, dependencia encargada de vigilar la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento dentro de las empresas, así como a la regulación específica de ésta en la fracción XIII del artículo 123 constitucional.

Finalmente en el cuarto y último capítulo habremos de referirnos a la capacitación y adiestramiento dentro de la Industria Automotriz y como en esta confluyen factores como los estímulos en la productividad y de como la productividad es consecuencia de la eficiente capacitación.

CAPITULO I

Antecedentes Histórico-Legislativos de la Capacitación y Adiestramiento en México.

1. Algunas legislaciones laborales estatales antes de 1917.

Durante la evolución de nuestra legislación laboral se ha considerado que la capacitación y el adiestramiento para el trabajo tradicionalmente lo ha proporcionado el Estado mediante escuelas artesanales, institutos de artes y tecnológicos; pero la explosión demográfica y la creciente complejidad de las relaciones humanas, así como el sorprendente desarrollo tecnológico que ha convertido a la industria moderna en una complejidad, que se encuentra estrechamente combinada, de diversos elementos tales como la ciencia, la técnica y la producción de los bienes y servicios, contribuyendo a que la formación artesanal y profesional no solo la imparta el Estado, sino que se traslade esta obligación a las empresas.

Así tenemos que Mario de la Cueva señala que: "la relación entre la obligación impuesta a las empresas de sostener escuelas en los centros de trabajo y el sistema público de la educación, así como también el deber de los empresarios de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento tiene su origen en el Decreto Constitucional de Apatzingán, cuyo artículo 39 expresa que la instrucción, como necesaria a todos los ciudadanos debe ser favorecida por la sociedad en todo su poder".⁽¹⁾

La norma anterior tomó como base los principios de la República

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Porrúa, S.A. México 1981. pág. 120.

Francesa, la que buscó el auge industrial en los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, al fundar la libre empresa y la libertad de concurrencia. Se abolieron los exámenes de artesanos que lesionaban fundamentalmente a los aprendices e impedían la creación de grandes fábricas.

De lo anterior deducimos que como menciona Mario de la Cueva, (2) Morelos con base en los principios de la Revolución Francesa también proclamó el término de los exámenes a los aprendices de artesanos, que iba en detrimento de su propia seguridad laboral, y esto no significó acabar con los primeros indicios de la capacitación, sino ampliar sus canales y permitir un incremento en los nuevos centros de trabajo".

Con el desarrollo se configuró el contrato a prueba que llegó a ser una forma de explotación hacia los sujetos de trabajo, sin otorgarles derechos, debían de ejecutar cualquier tarea, laborar sin horario, estar sometido a disciplina rigorista; sin derecho a ningún tipo de prestación. Los movimientos socialistas del mundo buscan la dignidad del trabajador, los sindicatos obreros luchan por la abolición del trabajador a prueba.

Las técnicas modernas han venido señalando la necesidad de que los patrones proporcionen el adiestramiento a su propio personal y lo capaciten para desempeñar mejor el trabajo que le ha sido asignado, o aquel que corresponde a los puestos inmediatos superiores.

Se ha encontrado como un medio muy adecuado para obtener la

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pág. 121

cooperación de los trabajadores, el facilitarles los conocimientos necesarios a fin de que se aumente la productividad en su labor y puedan, sin mayor trastorno en el trabajo, ocupar puestos de superior categoría con diferentes mejoras en sus salarios.

La Constitución de 1857 por su corte liberal le impidió consagrar derechos a favor de los trabajadores que pudieran normar las condiciones en la prestación de los servicios, no obstante ello, en el artículo 5 del proyecto de esta Constitución se introdujeron disposiciones relativas al principio de igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, considerados ajenos al capítulo de las garantías individuales.

(³) Más tarde el Código Civil de 1870 estableció la reglamentación al servicio doméstico, el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así como el aprendizaje. A falta de reglamentación sobre salario, el Código Civil estableció que se estaría a la costumbre del lugar tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad y actitud para trabajar.

Antes de la Constitución de 1917, en diversos estados de la República se produjeron legislaciones de trabajo, que aunque no contemplan disposiciones en materia de capacitación y adiestramiento en el trabajo, representaron un gran avance para la regulación de las relaciones obrero-

³ Código Civil para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California. (ministerio de justicia e institución política) México 1970.

patrones, dado lo anterior nos referimos a algunas que a nuestro juicio resultan las mas sobresalientes.

ESTADO DE MEXICO.

El legislador del estado de México, a propuesta del Gobernador José Vicente Villada, dictó una ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación de prestar la atención medica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en casos de accidentes por riesgos de trabajo.

ESTADO DE JALISCO.

El 7 de octubre de 1914, en el estado de Jalisco se expide la ley de Manuel Aguirre Berlanga, (4) que contiene el concepto de trabajador como "El obrero cuya labor no tenga fines administrativos", los empleados de comercio quedaron fuera.

Establece una jornada de 9 horas, fija un salario mínimo general de \$1.25; para los mineros de \$2.00 y para los trabajadores del campo \$ 0.60.

Prohíbe el trabajo de los menores de 9 años; los mayores de nueve y menores de doce, con la obligación de concurrir a la escuela para recibir la instrucción elemental. Los mayores de doce y menores de dieciséis años debían percibir un salario mínimo de cuarenta centavos diarios.

Proteje el salario, al disponer que éste sea pagado en moneda de curso

⁴ El Constituyente de 1856 y El Pensamiento Liberal. Segunda Edición. Porrúa, México 1960. pág. 113.

legal cada semana, prohíbe las tiendas de raya como protección a la familia del trabajador, parte del salario le será entregado a esta para sufragar los gastos de su alimentación.

Cuando ocurran riesgos profesionales, el patrón queda obligado a efectuar el pago íntegro del salario e indemnizar al trabajador; o en caso de inhabilitación, se constituye una mutualidad con depósitos por el trabajador, del 5% de su salario.

Para dirimir las controversias que surjan entre trabajadores y patrones, crea las juntas municipales.

Esta Ley se le ha llamado "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista" sustituida y superada por el Decreto del 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo a los menores de nueve años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo del profesional y la creación de las juntas de conciliación y arbitraje.

ESTADO DE VERACRUZ.

En el Estado de Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal, y el 19 del mismo mes y año se expidió por Cándido Aguilar, la Ley del Trabajo del Estado, (5) que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la

⁵ El Constituyente de 1856 y El Pensamiento Liberal. Ob. Cit. págs. 69 y 70.

inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales de trabajo denominados juntas de administración civil.

Posteriormente el 6 de octubre de 1915, se expide la Ley de Agustín Millán, que reconoce las asociaciones profesionales, antecedente de los sindicatos. Otorgó a éstas asociaciones personalidad jurídica y fomentó la organización gremial.

Dentro de las disposiciones más sobresalientes que contenía la mencionada Ley de Trabajo de Cándido Aguilar, encontramos las siguientes: La obligación para los propietarios de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas, de instalar y mantener escuelas primarias, cuya instrucción sería precisamente laica, con el personal docente necesario, sino hubiese escuela pública a distancia de la residencia de los obreros, menor de dos kilómetros para la inspección de estas escuelas y las demás que pertenezcan al Estado y Municipios; el gobierno nombrará los inspectores que considere necesarios para la buena marcha de las escuelas, lo anterior ésta comprendido en el artículo décimo del citado ordenamiento.

Asimismo, dentro del artículo 7 transitorio consignaba la obligación para los sindicatos de un mismo centro obrero de celebrar su unión para constituir las Bolsas de Trabajo cuya actividad se manifestaría de la siguiente forma:

I.- Colocación de los obreros sin trabajo, aunque estos no esten sindicalizados.

II.- Formación de una biblioteca.

III.- Establecimiento de cursos profesionales, para perfeccionar a los

obreros adultos y a los jóvenes que han ingresado ya al taller o la fábrica, estén o no sindicalizados.

El funcionamiento de las bolsas de trabajo será bajo la inspección del Gobernador, un reglamento especial fijará las facultades del Delegado que haga la inspección y las labores de los funcionarios que nombren los sindicatos.

Podemos considerar que aunque sea de forma incipiente se empezaban a dar ciertas manifestaciones relacionadas con la Capacitación y Adiestramiento para el trabajo como una obligación implícita para los patrones.

ESTADO DE YUCATAN.

En Yucatán se expidió el 12 de mayo de 1915 la Legislación del General Alvarado que formó el Consejo de Conciliación y Arbitraje; a los Tribunales de Trabajo se encomienda lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Adquieren gran auge los convenios industriales, con el propósito de regular las relaciones entre un patrón y sus obreros, se reconoce la huelga como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para unos extremos se considera al patrón como "La persona que utilizará al trabajo humano".

Salvador Alvarado expidió las Leyes llamadas "Las Cinco Hermanas", la Ley Agraria, de Hacienda, de Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo. Esta última reconoció y estableció alguno de los principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, como son: El derecho

al trabajo tiene como fin dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía; El conjunto de normas de la ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen los beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores, estos principios debían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje.

La Ley de Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas, también reglamentó el derecho individual del trabajo; jornada mínima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y derecho de defensa del mismo, además reglamentó el trabajo de mujeres y menores, higiene y seguridad en los contratos de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo, creó las juntas de conciliación y el tribunal de arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusiera las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

Entre las disposiciones más relevantes encontramos las siguientes:

"Art. 1.- EL trabajo es libre.- en consecuencia ninguna autoridad, individual o corporación puede coartar el derecho que tienen todas las personas de dedicarse al oficio o profesión que les convenga el de servir en el lugar y al patrón que mejor les plazca por lo cual tiene completa libertad para asociarse en uniones obreras.

Art. 25.- Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patrones se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de

Arbitraje obligatorio se encargan de aplicar en toda su extensión las Leyes de Trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de la citada legislación. Esta organización, constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre en la forma mas justa para ambos sin llegar a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos".

Dentro del capítulo III denominado "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Obreros, Conclusión de Contratos y Convenios Industriales", encontramos el artículo 55 que establece: "El patrón queda obligado ...II a proporcionar oportunamente al obrero los útiles o instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo convenido".⁽⁶⁾

En este último precepto se encuentra lo que a nuestro juicio representa un rasgo que posteriormente constituiría el derecho a la capacitación y adiestramiento.

Observamos que de manera incipiente se impone una obligación, relacionada con la capacitación y adiestramiento al patrón, que es la de proporcionar oportunamente los útiles o instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de su trabajo, toda vez que sin estos no sería factible la realización del mismo, y de igual manera implica que los trabajadores deban saber su eficaz aprovechamiento.

Los ordenamientos laborales a los que nos referimos anteriormente tuvieron influencia determinante en la integración del artículo 123

⁶ El Constituyente de 1856 y El Pensamiento Liberal. Ob. Cit. págs. 120 a 122.

constitucional.

En el proyecto de constitución que se elaboró en 1917, la integración del artículo 123 constitucional ocasionó diversas discusiones quedando con el siguiente texto:

"El congreso de la Unión y las Legislaciones de los Estados deberán expedir Leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo.

V.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador sera el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerandolo como jefe de familia en toda empresa agrícola, comercial, fabril, o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que sera regulada como indica la fracción VII.

VI.- Para trabajo igual, debe de corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad.

VII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

XII.- Además de estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no

será menor de 5,000 metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.

XIII.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen; esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo de un intermediario.

XIV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de su establecimiento, los preceptos de higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el trabajo, así como a organizar de tal manera este, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mejor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al respecto establezcan las leyes.

XIX.- Las diferencias o los conflictos entre el patrón y los trabajadores se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno de gobierno.

XX.- Si el patron se negare a someter diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo

y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXIV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXV.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificara claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVI.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

A).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dado el índole del trabajo.

B).- Las que fijen un salario que sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

C).- Los que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

D).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de

empleados en los establecimientos.

F).- Los que permitan retener el salario en concepto de multa.

G).- Los que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirle de la obra.

H).- Todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores..."

Del texto original del artículo 123 constitucional, se desprende que no aludía expresamente a la capacitación y adiestramiento en el trabajo, sin embargo, en las fracciones XII y XIV, encontramos ciertos rasgos que podemos considerar aluden de manera indirecta a la capacitación y adiestramiento, al imponer como obligación a los patrones, en la primera de ellas de establecer escuelas que de un modo u otro significan superación para los hijos de los trabajadores o los propios trabajadores, y en la segunda de las fracciones citadas encontramos lo relativo a la colocación de los trabajadores a través de oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier institución oficial o particular.

2. Proyecto de Portes Gil de 1929.

La etapa comprendida entre la puesta en vigor de la Constitución Revolucionaria y el fin del período presidencial del General Abelardo L.

Rodríguez, determinó las orientaciones que constituyen la esencia del movimiento obrero, muchas de las cuales aún subsisten, si bien con una forma elemental, situación que cada día se pone más de manifiesto.

Posteriormente algunos años después encontramos un hecho sobresaliente en la historia del país y que también influyó en el movimiento obrero mexicano, tal hecho lo constituye el asesinato del General Alvaro Obregón por León Toral, consecuencia de la inestabilidad religiosa en el país, que provocó que a Plutarco Elías Calles lo sucediera Emilio Portes Gil, se considera que en realidad los años de 1926 a 1929, compartidos en el poder por Calles y Portes Gil, son probablemente los que determinan la personalidad política del México actual.

El principal acontecimiento que entonces se vive es la Revolución Cristera. Además surge un grupo intelectual que encabezado por Vasconcelos obtiene la autonomía de la Universidad en 1929. Por otra parte se produce una escisión dentro de la C.R.O.M., de la que se separaría un grupo importante de sindicatos para constituir la "Federación Sindical de Trabajadores del D.F." (25 de febrero de 1929).

Al hacer un retroceso en los acontecimientos que precedieron a la federalización de la legislación laboral, hemos de señalar que en el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro. Se indicaba que solo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, propuesta que fue desechada y en el preámbulo del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados, sin embargo, pocos años después, el presidente

Portes Gil en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la Reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social), para que solo el Congreso contara con esa facultad.

Pese a cierta oposición, fue aceptado el Proyecto y contando con el consenso de los diputados y de las Legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929, se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fué presentado en el mes de julio de 1929, había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no solo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado, y solo dos años más tarde se aprobaría una Ley Federal del Trabajo, como observaremos después.

3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta ley fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, en el artículo 14 transitorio se declararon abrogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo. La Ley de 1931, estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y

adicionada durante su vigencia.

Se considera a este ordenamiento legal como un primer intento legislativo nacional para trasladar a las empresas la formación artesanal, toda vez que en su artículo 218, dispone que el contrato de aprendizaje era "Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un oficio y la retribución convenida".(7)

Por lo anterior se considero que este tipo de contrato favoreció a una gran mayoría de trabajadores electricistas, mineros, torneros, mecánicos, impresores, carpinteros, etcétera que recibieron la enseñanza de sus artes y oficios mediante éste sistema.

No obstante lo anterior, aun cuando rindió frutos se prestó a abusos por parte de los patronos por que permitía que durante el período de aprendizaje se pagara un salario inferior al mínimo, es decir, ocasionó que en mucho se explotara al trabajador pagándole salarios menores sin que estuviera aprendiendo oficio alguno sino desempeñando un trabajo que no requería mayor preparación; o en algunas otras ocasiones aun cuando el trabajador conocía el arte u oficio en que prestaba el servicio con pretexto de que se les estaba enseñando se les pagaba un salario inferior al mínimo legal.

Los abusos anteriores no se corrigieron sino que fueron en aumento y por que tal como se encontraba reglamentado el aprendizaje se explica en la exposición de motivos en la Ley de 1970 era una reminiscencia medieval, por

⁷ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición, Porrúa, México 1992, pág. 79.

tal motivo se suprimió el contrato de aprendizaje y se consagro como sustituido la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores.

Esta Ley reglamentó con limitaciones la obligación patronal de establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, en el artículo 3o. en su fracción VII, asimismo en la fracción XXI del mismo artículo quedó consignada la obligación patronal de otorgar becas a cada uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de estos. Finalmente como ya apuntamos se reguló el contrato de aprendizaje en los artículos 218 a 231. Tal fracción de dicho precepto dispuso textualmente: " Establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de Centros rurales situados a más de tres kilómetros de las poblaciones y siempre que el número de niños sea menor a 20".

Dicha Ley establecía que la instrucción impartida en los planteles se sujetará a los programas oficiales de la Entidad donde se encuentren establecidos. En los estados, los maestros serán designados por las autoridades escolares de acuerdo con las leyes respectivas y en el Distrito y Territorios Federales por el Ejecutivo de la Unión. Por sueldos no menores de los que disfruten los maestros en las escuelas de igual categoría que sostenga el Gobierno.

Independientemente de los valores reales de 1931, particularmente en las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, los cuales debido a la forma en que fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación

práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de la clase obrera.

Es importante resaltar que la Ley de 1931, fue reiteradamente reformada y adicionada. Sería excesivamente prolijo y creemos que es innecesario hacer una relación precisa de dichas modificaciones, basta señalar algunas de las más relevantes:

A).- En el año de 1933, se modifican los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales de salarios mínimos.

B).- Por Ley del 3 de diciembre de 1933, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal.

C).- La Ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos.

D).- En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos, sobre el derecho de huelga.

E).- Por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la relación de trabajo.

Ya hemos indicado que podemos observar tanto en los ordenamientos legales en materia laboral que expidieron los gobiernos estatales previo a la

promulgación de la Constitución de 1917, existían de manera incipiente algunos elementos que vislumbraban la capacitación y adiestramiento para el trabajador.

Habremos de señalar después de analizar tanto los ordenamientos legales estatales que antecedieron a la Constitución de 1917, como a ella misma, que no se inducían de manera determinante y expresa alguna disposición que obligara a los patrones a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, sin embargo existen algunas que permitieron después su elevación a rango constitucional y posterior reglamentación.

En tanto que la Constitución de 1917, solo vino a establecer como obligación para los patrones, la de proporcionar escuelas para los hijos de los trabajadores, cuando las circunstancias así lo ameritaran, que propiamente para nosotros viene a representar el antecedente inmediato de la capacitación y adiestramiento.

CAPITULO II

Marco Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento.

1. El artículo 123 de la Constitución Política de 1917.

Alberto Trueba Urbina afirma que el artículo 123 "Está fundado en Los Principios Revolucionarios del Marxismo, en Los Principios de la Lucha de Clases y en otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista".⁽⁸⁾

En contra de este punto de vista Adolfo Gilly ha dicho que La Constitución "No era socialista, ni rebasaba en ninguna parte las normas del derecho de propiedad burgués, pero prácticamente declaraba inconstitucionales a los terratenientes y a los latifundios, es decir, desamparaba una de las bases del funcionamiento del capitalismo hasta entonces, en México, sancionaba derechos obreros y campesinos, no simplemente "Los Derechos del Hombre" en general; era nacionalista, favorecía y estimulaba las reformas nacionalizadoras en las normas fundamentales de la Economía".⁽⁹⁾

Es eminente que en el artículo 123 se reconoce la Teoría de la Lucha de Clases si solo nos referimos al texto original en relación a las reformas de 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y la orientación cambia sustancialmente.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Primera Edición, Porrúa, México 1979, pág. 110.

⁹ GILLY, Adolfo, La Revolución Interrumpida, Siglo XXI, México 1980, pág. 228.

Debemos considerar que si bien el artículo 123 de la Constitución de 1917 no aludía de manera expresa a la Capacitación y Adiestramiento, si contempló en su fracción XII la obligación de los patrones de proporcionar escuelas para los trabajadores y sus hijos, asimismo en su fracción XXV se refiere al servicio para la colocación de los trabajadores el cual será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular, que aunque en esta última fracción no se propone como obligación de los patrones, contiene un servicio que será proporcionado en función de la capacidad del propio trabajador.

Las finalidades de la capacitación y el adiestramiento van dirigidas a que los trabajadores aprendan los conocimientos y destrezas de un trabajo nuevo o para mejorar los conocimientos de un trabajo que ya saben.

"Es evidente que no en todo tiempo se pensó en la Capacitación y el Adiestramiento como un derecho social orientado a que el trabajador pueda acceder a una vida decorosa. Así por ejemplo, en la era del Constitucionalismo Individualista y Liberal, era la más sencilla y cruel; según aquellas ideas, que ya conocemos, la misión de la sociedad consistió únicamente en garantizar a cada hombre la libertad de forjar su destino, pero nadie, ni siquiera la sociedad estaba obligada a ayudarlo de ahí que el hombre que quisiera ascender en la escala social deberá capacitarse por si mismo. Por otra parte, en aquel mundo de ideas, la empresa hace uso de su libertad contractual al utilizar a los hombres que juzguen capacitados".⁽¹⁰⁾

El Constituyente de Querétaro no hizo referencia en el artículo 123 constitucional a la capacitación y adiestramiento, cuando mucho mencionó en

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit. pág. 397.

la fracción XII, la obligación de los patrones de establecer escuelas para la comunidad.

Es conveniente aclarar que capacitar y adiestrar a los trabajadores es una actividad en y para el trabajo, y no debe de asimilarse, por ningún motivo, a la educación básica, media, media superior, técnica o superior que imparten el Estado o los particulares.

Son dos casos muy distintos, los aspectos educativos que tienden al desarrollo cultural de 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 imparten el Estado y los particulares tienen aspectos universales, en tanto que la Capacitación y Adiestramiento repercute en y para el trabajo de la empresa y trabajador.

2. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

A partir de 1968, se empezó a marcar una nueva tendencia dentro del ámbito laboral, que habría de culminar con la implantación de una nueva Ley Federal del Trabajo, que vendría a derogar la Ley de 1931.

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz había designado una comisión para elaborar un proyecto de Ley, que se encontraba integrada tanto por renombrados conocedores del Derecho Laboral, como por distinguidos especialistas de la clase patronal.

Formulado el proyecto, la iniciativa se envió a las Cámaras, donde acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que se

dividía en tres partes: aspectos no objetables y aspectos objetables, conflictos administrativos y económicos; y, aspectos inaceptables, de estos últimos "Mario de la Cueva hace referencia a la interrupción de la jornada, durante media hora, la integración del salario, el escalafón, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casa habitación, además menciona el propio autor que el sector intentó introducir el contrato a prueba y establecer el aprendizaje".⁽¹¹⁾

En las cámaras de Diputados y Senadores, se introdujeron varias modificaciones, pero sin alterar substancialmente el documento original. La nueva Ley entró en vigor el 1º de mayo de 1970.

Con la Ley de 1970, se suprimió el contrato de aprendizaje y se consagró como una institución la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

En el artículo 132, en la fracción XVI, se dispuso: "son obligaciones de los patrones; organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación provisional 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 podrían implantarse en cada empresa o para varias, en uno o en varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por conducto de escuelas o institutos especializados o

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México 1980, pág. 60.

por alguna otra modalidad, las autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

Entre las consideraciones a que se referían la propuesta de los capítulos antes señalados, encontramos las siguientes:

Con relación a la iniciativa de Ley, que contenía la obligación patronal de capacitar, el sector patronal sostuvo que, "Por cuanto hace a programas de adiestramiento y capacitación profesional (artículo 132, fracción XV), quedarían reguladas conforme a lo propuesto por la representación empresarial en lo relativo a "Capacitación industrial y aprendizaje", incluidos el capítulo I Bis y II, tercero del título IV".

Entre las consideraciones que se referían a la propuesta de los capítulos señalados encontramos las siguientes:

"Tanto el Congreso General como el poder Ejecutivo Federal, han expedido entre otras, las siguientes disposiciones Legislativas y Reglamentarias, a fin de corregir la notoria desproporción que existe entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores debidamente preparados". (Decreto Provisional del 26 de noviembre de 1963, Diario Oficial del 5 de diciembre):

a) Decreto del Congreso General del 31 de diciembre de 1956, que adiciona la fracción XXI, del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, impone a los patrones la obligación de facilitar en sus respectivos centros de trabajo, y por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores

en sus propias especialidades. Esta disposición legal tiene implícito el derecho del trabajador capacitado y del patrón a cuya costa ha sido capacitado, para preferirlo en los ascensos, sobre cualquier otro trabajador que ostente simplemente mayor antigüedad y que no se ha esforzado en capacitarse.

b) Ley del 3 de enero de 1963 (Diario Oficial del 1º de febrero) integrado a la Ley de Ingresos de la Federación para 1964, en el que se establece el impuesto del 1% con destino a la enseñanza media, superior y universitaria y a la capacitación técnica y profesional.

c) Decreto del 15 de mayo de 1962, modificado por el del 27 de abril de 1964, mediante el cual se crea el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial; funda su consideración entre otros aspectos, en que el ritmo actual de desarrollo de la industria en el país requiere con urgencia incrementar la formación de técnicos de preparación media.

d) Decreto del 26 de noviembre de 1963 que establece el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria. Es en este Decreto en el que se proclama la necesidad de corregir la desproporción entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores capacitados.

e) Con base en los decretos citados, la Secretaría de Educación Pública, según informe de su Dirección General de Enseñanza Tecnológica, Industrial y Comercial, en octubre de 1966, tenía establecidos 30 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial en la República, su objeto conforma los lineamientos establecidos por éste; y contribuye con ello a resolver el

problema de mano de obra para la industria.

Por otra parte, al referirnos al precepto de la Ley Federal del Trabajo, que por primera vez contenía disposiciones relativas a la capacitación y adiestramiento y que ésta proponía como obligación a los patrones el otorgarlas a sus trabajadores, hemos de señalar que el texto original del proyecto de Ley, en la fracción XV de su artículo 132, disponía lo siguiente: "organizar permanentemente o periódicamente cursos de capacitación profesional para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las Autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y patrones. Estas mismas autoridades vigilarán la ejecución de los planes de enseñanza".

Finalmente el texto aprobado por el Congreso de la Unión vigente hasta 1978, fue el siguiente:

- "a) Intervención de los patrones y los trabajadores.
- b) Adecuación de planes y programas a las necesidades de cada empresa y, dentro de ellas, a cada una de sus partes, sin descuidar los requerimientos de la industria.
- c) Variedad de formas, sistemas o procedimientos, que hacían factible la aplicación y evitaban gravar innecesariamente a las empresas.
- d) Las autoridades reducían su intervención a una adecuada vigilancia en cuanto a la ejecución de cursos y enseñanzas.

La importancia de la obligación trascendió a los derechos de preferencia y a la posibilidad de ocupar puestos vacantes.

Cuando existiera una vacante y el patrón hubiere impartido cursos o enseñanzas de Capacitación y Adiestramiento, el trabajador se encontraba con obligación de acreditar los conocimientos y la aptitud necesaria para desempeñarlos".

En los contratos colectivos se establecía el procedimiento para que el trabajador los acreditara.

Para la protección del patrón, la Ley establecía como causal de rescisión del contrato de trabajo, que el trabajador lo engañara utilizando documentos o certificados falsos.

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

3. La Reglamentación de la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento.

Al referirnos a este punto, resulta conveniente precisar que si bien es cierto la Ley Federal del Trabajo, no cuenta con un reglamento en materia de capacitación y adiestramiento, ésta se encuentra reglamentada en los artículos 153-A al 153 X, de la Ley Federal del Trabajo, así como en las Bases Generales de Funcionamiento para las Comisiones Mixtas de Capacitación y

Adiestramiento, que contienen diversas funciones como las de organización, duración, periodicidad, operación, etcétera las cuales deberán regir a toda Comisión Mixta, éstas bases tienen su fundamento en el artículo 153 del ordenamiento legal citado que dispone: "Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someterse a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes de Capacitación y Adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".

Por otra parte, encontramos que la Dependencia encargada de vigilar y registrar el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual estableció sistemas generales que comprendían en su conjunto planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que se aplican a cada rama industrial o actividad económica y en cuya finalidad se confirman las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran, sin embargo, para el exitoso cumplimiento de los fines de este sistema general, era necesario establecer criterios que definieran sus objetivos.

Como consecuencia de la aplicación de los criterios para el registro de Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento, se hizo necesario elaborar un proyecto tipo de Reglamento Interior de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que sirviera a las empresas para el funcionamiento de sus

comisiones respectivas, el cual contiene los siguientes elementos:

1.- Integración de la Comisión Mixta.

- **Número de integrantes por cada sector con sus respectivos suplentes.**
- **Duración en el cargo.**

2.- Representantes de los trabajadores.

- **Requisitos.**

3.- Representantes del patrón.

- **Requisitos.**

4.- Causales de Remoción.

5.- Funciones de la Comisión Mixta.

- **Detectar las necesidades de capacitación existentes en la empresa, a fin de satisfacerlas.**
- **Elaborar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.**
- **Vigilar que la empresa cumpla fielmente con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores conforme a los planes y**

programas establecidos.

- **Evaluar los sistemas y procedimientos de capacitación y proponer medidas tendientes a perfeccionarlos.**
- **Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación.**
- **Llevar un registro actualizado de los cursos que se imparten y del personal que reciba capacitación, resultando de la misma, movilidad horizontal y vertical del personal capacitado, a efecto de cooperar en lo que atañe a evaluación a nivel oficial, de las tareas de capacitación y adiestramiento.**
- **Elevar sugerencias o recomendaciones al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad económica respectiva, a fin de instrumentar programas de Capacitación y Adiestramiento a nivel nacional.**
- **Elaborar y aplicar los exámenes previstos en el artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo.**
- **Autenticar las constancias expedidas por la entidad instructora a favor de los trabajadores que aprobaron sus exámenes y elevarlos a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Rama Industrial o actividad si lo hubiere, o directamente a través de las autoridades del Trabajo a falta del**

respectivo Comité.

- **Evaluar semestralmente el resultado de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento desarrollados en la empresa y remitir dicho informe a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.**

6.- Presidente.

- **Ambos sectores se alternarán en la Presidencia de cada Sesión. Corresponderá en consecuencia, que si una sesión es presidida por un representante de los trabajadores, la siguiente sea presidida por un representante del patrón.**

7.- Secretario de Actas.

8.- Sesiones Ordinarias.

- **Periodicidad.**

9.- Sesiones Extraordinarias.

- **Anticipación mínima para su notificación.**

10.- Votaciones.

Si rigiere contrato colectivo en la empresa, conforme al artículo 391 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo.

11.- Disposiciones sobre la integración y funcionamiento de las condiciones que deberán integrarse, de acuerdo con la Ley.

En su caso, el Reglamento Interior deberá ajustarse a las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo.

Los criterios para el Registro de Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1984.

Por último, debemos considerar que si bien es cierto, el marco jurídico legal dentro del cual se desarrollan las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento es insuficiente, por no existir un Reglamento para la Ley Federal del Trabajo en materia de Capacitación y Adiestramiento, a similitud del de Seguridad e Higiene, consideramos que las disposiciones que sobre el particular contiene la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153 son adecuadas para su integración en un Reglamento con lo cual se garantizaría su efectiva aplicación.

CAPITULO III

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

1. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, como una de las bases vitales en todo centro productivo, son órganos legales con representación obrero patronal, que deben funcionar en todas las empresas y que además su principal función, es la de vigilar todas aquellas acciones que en materia de capacitación y adiestramiento, los patrones están comprometidos a llevar a efecto.

Estas Comisiones, tienen la importante función de vigilar la instrumentación y operación del sistema así como los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugieren las medidas tendientes a perfeccionar tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de los patrones dentro de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que: "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patron, las cuales vigilaran la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las

necesidades de los trabajadores y de las empresas".

A). Formación

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Centro Nacional de productividad elaboró en 1981 un Instructivo para la integración y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en el que se establece que para formar una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la empresa; "Emitirá una Convocatoria en el caso de que en la empresa exista sindicato, éste elegirá a sus representantes, en caso contrario, lo hará la asamblea de trabajadores por medio de un documento que acredite esta elección, firmado al menos por el 51% de los trabajadores. Por otro lado, el patrón a su vez, seleccionará a sus representantes".⁽¹²⁾

Por otra parte es importante señalar que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podía convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comites Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrían el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comites tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y

¹² Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Integración y Registro Instructivo I. Cenapro. México 1981. pág. 9.

en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondiente;

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

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

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

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto el artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo.

Ya integrada la Comisión Mixta, deberá reunir para su registro los siguientes requisitos:

1. La forma DC-1 proporcionada por la Dirección General de Capacitación y Productividad, organismo dependiente en forma directa de la Subsecretaría "B", de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2. Las bases generales de funcionamiento.

3. El acta constitutiva que acredite la designación de los representantes de los trabajadores por parte del sindicato, a falta de éste, el documento que acredite su elección por la mayoría de los trabajadores, y

4. El acta constitutiva de elección de representantes por parte del patrón.

Las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

El 10 de agosto de 1984 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación, los criterios y formatos para la constitución, funcionamiento y registro de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, señalándose que éstas se integrarán preferentemente con el siguiente número de representantes:

1. Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la comisión mixta de capacitación y adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.

2. Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la comisión mixta de capacitación y adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

3. Cinco de los trabajadores y cinco del patrón, cuando la comisión mixta de capacitación y adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

El número de integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, podrá aumentarse en forma proporcional conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa.

Para tal efecto, será conveniente tomar en cuenta lo siguiente:

1. El número total de trabajadores que laboran en la empresa.
2. El tipo de relación contractual, es decir, si son sindicalizados, si no lo son o si son de confianza.
3. El número de establecimientos de la empresa.
4. Las áreas administrativas y técnicas de la empresa, y
5. La movilidad que los miembros de la Comisión Mixta puedan tener, ya sea por destitución o por separación voluntaria.

Además, se puede constituir más de una comisión mixta cuando las relaciones laborales así lo permitan, ya que: Una de ellas funcionará como Comisión Central y las otras como auxiliares. Estas comisiones trabajarán y sesionarán en forma independiente, reportando a la Comisión Central, la que canalizará toda la información a la autoridad correspondiente.

B) Funcionamiento.

El funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y

Adiestramiento se regula por las bases generales de funcionamiento, que deberán ser elaboradas tanto por trabajadores como por patrones.

De conformidad con los criterios y formatos para la constitución, funcionamiento y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1984, los trabajadores y patrones deberán elaborar las bases generales y funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán contar entre otros con los siguientes aspectos:

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

subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y periodicidad en que presentarán sus informes.

Dentro de las funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento encontramos las siguientes:

a). Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y sugerir las medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

b). Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expiden a los trabajadores.

c). Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, lo que servirá para el caso de que si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, se acredite cual es el más apto.

En realidad las funciones anteriormente descritas, se pueden considerar como el objetivo general de toda Comisión Mixta, ratificado por la Ley misma como ha quedado asentado.

c) Objetivos

Es importante hacer notar que el Adiestramiento prepara al trabajador para que realice con eficiencia las funciones de su puesto de trabajo, es decir,

el adiestramiento hará más hábil al trabajador en el desarrollo normal de su actividad, de ahí que resalte el valor que representa el buen funcionamiento y constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento dentro de cada empresa.

Por otra parte, encontramos que Isaac Guzmán Valdivia define que: "La capacitación tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante".⁽¹³⁾

Resulta de indudable relieve precisar que las técnicas y procesos de los que pueden servirse una empresa, dependerán del grado de desarrollo de su potencial humano.

De ahí, la importancia necesaria de capacitar o adiestrar a los trabajadores en todos y cada uno de los niveles, toda vez que la capacitación y el adiestramiento, son dos elementos claves en todo centro productivo, los cuales siempre deben estar íntimamente ligados a la producción.

Por lo anterior, creemos que el adiestramiento implica una actitud directamente relacionada con la función que un trabajador desempeña, en el cumplimiento de su trabajo, en cambio, la capacitación, es una formación para el trabajo como hemos podido observar. Existen varias funciones u objetivos específicos de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

¹³ GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Problemas de la Administración. Cenapro. México 1981. pág. 43.

Por otra parte hemos de señalar que la forma de organizarse de las comisiones mixtas, estará en función de sus necesidades, es decir, que puede variar de acuerdo a las políticas establecidas por la empresa, sin embargo, mencionaremos las más comunes:

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

De acuerdo con el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, la Capacitación y el Adiestramiento deberán tener por objeto:

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

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

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

En relación con lo anterior, las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento deben proporcionar información a los trabajadores sobre los nuevos adelantos tecnológicos y científicos para el mejor desempeño de su actividad, con el objeto de ayudarles en su preparación para que dichos trabajadores, ocupen un puesto mejor, perfeccionando sus habilidades y conocimientos y al mismo tiempo, eviten los innecesarios riesgos de trabajo e incrementen la productividad.

Para que su aplicación se lleve a la práctica, se requerirá que la comisión supervise de manera sistemática y continua que estos preceptos se cumplan en todo lo posible.

De hecho, los objetivos generales de las Comisiones Mixtas, pueden variar de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y los patronos dentro del centro productivo.

Ahora bien, los objetivos específicos de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento pueden variar de acuerdo a las necesidades de la empresa y de los trabajadores, pero con la finalidad de que con su correcta aplicación en la práctica, se logre que la capacitación y el adiestramiento cumpla con esa función de capacitar y adiestrar a todos y cada uno de los

trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social indica de manera expresa puntos relativos a los objetivos específicos de las Comisiones Mixtas, en la forma siguiente:

1. Verificar que los Agentes Capacitadores Internos que vayan a ser contratados por la empresa, consten con el registro correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Corresponderá entonces a las Comisiones verificar que dicha autorización y registro cubran las condiciones que señala el artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo.

2. Sugerir a los agentes capacitadores las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento, conforme a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera la fuente de trabajo.

Existen sistemas de capacitación y adiestramiento, que adolecen de pequeños pero importantes detalles que generalmente no son considerados por algunos Agentes Capacitadores, debido a que no conocen a fondo el proceso productivo de la empresa en donde prestarán sus servicios, es por ello que se requiere que dichos agentes sean instructores registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que los cursos que impartan sean de calidad en beneficio de trabajadores y patrones.

3. Verificar el funcionamiento de los agentes capacitadores internos y/o externos, conforme a lo establecido en el plan y programas de capacitación y

adiestramiento autorizados y detectar las irregularidades de su funcionamiento, a efecto de establecer las medidas correctivas o en su caso, presentar el reporte correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las comisiones deben estar constantemente actualizadas sobre los programas de capacitación y adiestramiento, para ello, la Ley prevé que dichos programas se estén saneando constantemente, en relación a la celebración, reunión o prórroga del contrato colectivo de trabajo o, en su caso, a las modificaciones que se hagan a esos programas.

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

Quando en una empresa está definido el problema y se ha determinado que este puede solucionarse mediante la capacitación y el adiestramiento, será conveniente hacer un análisis minucioso de las deficiencias con el objeto de clasificarlas en orden de importancia.

Para ello, se requiere que el Plan y los Programas que se vayan a poner en marcha, contemplen la capacitación y el adiestramiento como una función integral que satisfaga todas las necesidades de desarrollo, tanto de los

trabajadores como las de empresas, con esto queremos decir, que dichos programas procuren abarcar tres áreas fundamentales:

1. La de la capacitación.
2. La del adiestramiento.
3. El desarrollo de necesidades psicosociales.

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

Las Comisiones Mixtas, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios que permitan establecer políticas o procedimientos tecnológicos a nivel nacional, deben participar activamente en estos requerimientos, con el objeto de proponer sistemas de capacitación y adiestramiento que se utilicen en la aplicación de una rama industrial o actividad económica a que se dedique una empresa determinada.

6. Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento de la empresa. Asimismo, aprovechar la experiencia y conocimiento que el trabajador tenga en su puesto de trabajo, para convertirlo en instructor interno de la empresa, mediante las sugerencias

que en este sentido la Comisión haga al patrón.

Cuando las comisiones hayan logrado que los trabajadores se sientan atraídos o motivados para desarrollar su trabajo, podrán aprovechar los conocimientos y habilidades de éstos, con el objeto de convertirlos en instructores internos de la empresa, y la probable ventaja de que emplearán todos sus esfuerzos por transmitir sus conocimientos a los demás compañeros; por ello, hemos de considerar que este objetivo no sólo sirve de estímulo al trabajador, preparándolo para un mejor desempeño de su actividad, sino que además, desarrolla su necesidad psicosocial provocando en él un sentido de bienestar en su trabajo, que a fin de cuentas, es lo que todos perseguimos en nuestras ocupaciones.

7. Establecer un Registro actualizado de las actividades de la Comisión Mixta y de los Acuerdos que se vayan tomando en cada sesión ordinaria y extraordinaria que se celebre, en relación con la implantación del plan y los programas de capacitación y adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar un requerimiento que le permita evaluar los resultados y alcances de su gestión y sirva de base para los reportes que periódicamente deba rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y además facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión.

Resulta conveniente que de las observaciones, proposiciones y acuerdos de sus reuniones, las Comisiones saquen copias y las repartan entre cada uno de sus integrantes, proporcionando también una copia al patrón para tratar de convencerlo en relación a la utilidad de las peticiones obtenidas en el acta que al efecto se haya levantado, además, deben otorgar copia al Jefe de

área que tenga interés directo con lo tratado en la reunión con el objeto también de convencerlo y lograr así su colaboración y por último, turnarán copia al Sindicato Titular del contrato de trabajo, y concluyendo con el reporte mensual que deben rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, para que las propuestas resulten efectivas, es recomendable que se busque asesoramiento con personas o instituciones que conozcan sobre la capacitación y adiestramiento, ya sean internas o externas, para que dichas propuestas o sugerencias estén argumentadas en términos económicos y de manera objetiva, ya que existen programas demasiado ambiciosos o imposibles que no permiten su aplicación tanto desde el punto de vista económico, como en la aplicación práctica de los mismos.

8. Verificar que se expidan las constancias de habilidades laborales y entregarlas al destinatario debidamente firmadas y autenticadas.

Para que las Comisiones cumplan con lo anterior, será necesario que verifiquen que la constancia de habilidades laborales cuente con todos los requisitos tales como, nombre del participante, nombre del evento y registro de la institución o persona instructora que haya extendido la constancia, a efecto de autenticar su validez, para después firmar y registrar dicha constancia y hacerla del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que sea registrado y se tome en consideración al formular el padrón de trabajadores capacitados en los términos de los artículos 537 y 539 de la Ley Federal del Trabajo.

2. La fracción XIII del artículo 123 constitucional.

Como ya hemos mencionado tanto en el capítulo anterior como en el presente, el artículo 123 de la Constitución de 1917 no aludía de manera expresa a la capacitación y adiestramiento como una obligación de prestación por parte del patrón a sus trabajadores.

Más tarde en el artículo 132 fracción XVI de la Ley Federal del Trabajo se estableció por primera vez como obligación de los patrones la de organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores; sin embargo, la falta de reglamentación de los periodos para impartir la capacitación y el adiestramiento motivó que casi fuera nula su aplicación.

José López Portillo, Presidente de la República, en su informe de gobierno del 1º de septiembre de 1977 destacó la importancia de la capacitación y adiestramiento, manifestando: " Enviaré una iniciativa de reformas al artículo 123 de nuestra Carta Magna para elevar al rango constitucional con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento, herramientas que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación".⁽¹⁴⁾

Más tarde el Poder Ejecutivo decidió asegurar el derecho a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, a cuyo efecto propuso una iniciativa de reformas a la Constitución General de la República conteniendo diversas adiciones tanto en materia de capacitación y adiestramiento, como de higiene y seguridad y ampliación de la competencia de las autoridades federales. Realizado el trámite para la reforma constitucional, el artículo 123,

¹⁴ MUÑOZ RAMON. Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Instituciones. Porrúa, México 1983. pág. 222.

quedó adicionado en materia de capacitación y adiestramiento con el texto siguiente:

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

XXXI.También será competencia exclusiva de las autoridades federales... respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores en los centro de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisprudencia local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

Las reformas antes citadas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

Como consecuencia de dichas reformas, el 7 de abril de 1978, el Presidente López Portillo envió al Congreso de la Unión, la iniciativa de Ley que reformó diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a fin de reglamentar la norma constitucional relacionadas con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

El 23 de abril de 1978, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de

capacitación y adiestramiento, entrando en vigor el 1º de mayo del año mencionado.

El artículo 3º de la Ley, por las reformas mencionadas, quedó adicionado en el párrafo siguiente: "es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores":

Por otra parte, hemos de indicar que definimos a la capacitación o adiestramiento como la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el mayor grado de eficiencia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios. Los artículos 153-A y 153 F contienen una idea similar como lo podemos apreciar a continuación:

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

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

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

El artículo 153-E consigna que la capacitación deberá ser compatible con la jornada de trabajo, al señalar que: "la capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo", esto obedece a que además de ser una medida técnica, la enseñanza no debe ser meramente teórica, sino necesariamente práctica.

Es importante destacar que la exposición de motivos de las Reformas a que nos hemos referido anteriormente señala entre otras consideraciones lo siguiente: "... Desde un punto de vista operativo, la iniciativa que se comenta, preceptúa la asistencia de una estructura vertical que parte de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de cada empresa o establecimiento y concluye, en el último nivel, con la presencia de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación será Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Se señala como atribución básica de dicho organismo, el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el que se integra con cuatro renglones de semejante relevancia y que en plan óptimo deben de entenderse íntimamente interrelacionados: el estudio y promoción de la generación de empleos; la promoción y supervisión de la colocación de los trabajadores; la organización; la promoción, la supervisión de la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores, y la existencia de registros

especiales".

La capacitación y el adiestramiento va dirigida fundamentalmente a las aptitudes intelectuales: desenvolvimiento del intelecto y preparación para la utilización de la técnica, y a las aptitudes físicas: desarrollo orgánico de las condiciones psicológicas y utilización científica de las energías del hombre trabajador.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento adquieren indudablemente un gran significado para las empresas e inciden en el incremento de la productividad, lo que produce como necesario un menor costo de los productos que pueden ser utilizados en la implantación de nuevos programas para la adquisición de nueva tecnología y preparación de operarios para la utilización de la misma.

CAPITULO IV

La Capacitación y Adiestramiento en la Industria Automotriz.

La industria automotriz en México está constituida por empresas de gran poder, estadounidenses, japonesas y alemanas, quienes han encontrado en el país inmejorables condiciones para su expansión debido a su situación geográfica.

Actualmente México ocupa el décimo lugar mundial en la producción de automotores, pero si las expectativas de conocimiento de la industria automotriz se cumplen, dentro de las posibilidades que marca el Tratado de Libre Comercio, entonces es posible que las empresas francesas e italianas decidan venir a instalarse aquí, lo que provocaría según los analistas económicos que México para el año 2000 ocupe el cuarto sitio a nivel mundial.

Debido al ascenso de la industria automotriz en México, y pese a los innumerables contratiempos ocasionados por la recesión económica, ha tenido un efecto importante en los campos científicos-tecnológicos, la capacitación de la mano de obra y el adiestramiento en la cuestión laboral.

En este contexto se habla de que existe la flexibilidad laboral, entendida ésta como la aceptación forzosa de una nueva relación contractual por parte de las organizaciones obreras ante las empresas extranjeras, que fue decidida en las casas matrices de Estados Unidos y Alemania e implantada en México en medio de grandes conflictos con los respectivos sindicatos obreros, como podemos observar en la Planta de la Ford Motor Company ubicada en Cuautitlán, Estado de México y en la Volkswagen, en Puebla.

La cancelación de los antiguos contratos colectivos de trabajo significó para los obreros la pérdida de una serie de prerrogativas logradas a través de varios años de lucha por reivindicaciones salariales, de prestaciones sociales, etcétera. También ocasionó el despido de algunos cientos de obreros y empleados.

Hoy los criterios de flexibilidad laboral impuestos desde el exterior, han convertido a la clase obrera de la industria automotriz, en un factor atractivo para la inversión extranjera. Las empresas trasnacionales han fijado sus condiciones a la mano de obra mexicana, iniciándose un proceso de adopción de un nuevo modo de producción, en el cual el obrero tradicional ha dejado de ser una pieza importante e imprescindible.

Para hablar de los factores que inciden en la capacitación y adiestramiento en la industria automotriz en México, debemos conocer como esta constituida ésta. El sector automotriz está compuesto por dos tipos de industrias: la armadora y la de autopartes.

La primera formada por 10 empresas productoras de automóviles y camiones y la segunda es un sector conformado por aproximadamente 800 empresas, de las cuales el 70 por ciento se clasifican como micro y pequeñas empresas.

Este sector emplea directa e indirectamente a más de 450 mil trabajadores, contribuye con el 25 por ciento del PIB y genera más del 25 por ciento de las exportaciones manufactureras de lo que se deduce su importancia a nivel nacional y su trascendencia dentro del desarrollo del país.

La producción automotriz ha crecido de manera incesante en los últimos años, alcanzando cifras record.

Las exportaciones de automotores representan en la actualidad el 36 por ciento de la producción nacional de vehículos, prácticamente se han duplicado en los últimos cuatro años, estas exportaciones se dirigen principalmente a Estados Unidos y Canadá en un 90 por ciento.

Las principales empresas exportadoras de vehículos en 1992, fueron Chrysler y Ford con 59 por ciento de participación total".⁽¹⁵⁾

La industria automotriz de exportación utiliza tecnología de punta para poder estar al nivel de la competencia internacional, con robótica y control numérico computarizado.

Las características de la mano de obra que se incorpora a la industria automotriz son variadas, en la mayoría provienen de nuevas zonas industriales de las ciudades medias del país, con niveles de escolaridad que abarcan desde secundaria, conalep y preparatoria hasta estudios profesionales.

1. Estímulos en la productividad y su relación con la capacitación y adiestramiento.

El proceso de globalización que vive la economía internacional exige la reconversión de las industrias. En México, el sector automotriz fue el primero que se reconvirtió ya que esta rama ha sido históricamente el modelo de

¹⁵ Capacitación. Enlace al Futuro. Imagen y Capacitación. S.A. año I, número 5 noviembre de 1993. pág. 16.

desarrollo industrial que ha marcado la pauta, desde la etapa de sustitución de importaciones hasta el modelo de apertura actual. Por ello los trabajadores debieron enfrentar una flexibilización de las relaciones laborales, abandonando normas tradicionales que estipulaban condiciones, derechos y obligaciones entre empresas y obreros. Esto produce como consecuencia que los obreros reciban una compensación sobre la base de pago por conocimiento y calificación, es decir, si aprenden más acerca de las labores que desempeñan aumenta su salario y el nivel o categoría dentro de la empresa.

"Jord Micheli, Armando Ortega y José Carrillo desarrollaron la investigación Transformaciones Tecnológicas y Relaciones Laborales en La Industria Automotriz, publicada por la Fundación Friedrich Ebert. En su análisis señalan que las ventajas obtenidas por las empresas no provienen en forma exclusiva de las bajas mencionadas a la mano de obra local o de las subvenciones otorgadas por el gobierno mexicano. Inciden diversos factores como una nueva y creciente organización en equipos, bajo conceptos como polivalencia, rotación de tareas, cooperatividad, dedicación a la calidad y pago según aptitudes.

En opinión de Micheli, Ortega y Carrillo, el análisis de la industria automotriz en México no debe orientarse solo hacia los procesos automatizados sino también a la novedosa organización productiva. En este nuevo perfil de relaciones laborales destacan: 1) menor segmentación de trabajo; 2) polarización de las categorías entre trabajadores directos y especializados; 3) simplificación jerárquica; 4) desestímulo de la antigüedad como criterio escalafonario y su reemplazo por la multicalificación y

profesionalización; y, 5) flexibilidad en las actividades a desempeñar.

El trabajo y la organización señalan los investigadores, se modifican sustancialmente, ahora se busca dar confianza al trabajador y descentralizar las decisiones, que los obreros tengan una participación consciente y creativa bajo reglas claras y profesionales de movilidad, que se involucren en la disminución de costos de producción "Un tipo alternativo de relaciones sociales dentro de la empresa".⁽¹⁶⁾

Sin embargo, aclaran, el objeto que se persigue no es abstracto, implica que el sindicato participe en acciones que antes rechazaba.

A continuación se hará mención de algunas empresas que pertenecen a la industria automotriz en relación a sus estímulos y productividad y su relación con la capacitación y adiestramiento existente en cada una de ellas.

General Motors

En General Motors se usa un sistema flexible que crea un obrero multicalificado para trabajar en equipo y rotar puestos. El sistema no pretende elevar la productividad sino crearla justo en tiempo con control de calidad.

El equipo es la unidad básica con cinco áreas de responsabilidad, que en el antiguo sistema lo desempeñaban supervisores. Las cinco áreas son: 1) producción; 2) seguridad; 3) control de calidad; 4) ambiente de trabajo; y, 5) capacitación.

¹⁶ Capacitación. Enlace al Futuro. Imagen y Capacitación. Ob. Cit. pág. 20.

La capacitación desarrolla programas específicos para cada miembro del equipo y para el equipo en conjunto. Cada obrero cuenta con su programa para detectar problemas. A partir de ello se conforma una carta de flexibilidad donde se evalúa diariamente el desempeño del personal en cada operación.

La carta de flexibilidad es un círculo, en su primer cuadrante, el trabajador necesita supervisión y ayuda para realizar sus funciones, en el segundo, sólo se necesita supervisión; en el tercero, el operador hace toda la actividad solo, y en el último cuadrante incluye a otro obrero.

Wolkswagen

En relación a la Volkswagen de México, hemos de señalar que es otra empresa automotriz que opera tratando de incrementar la calidad, bajar costos y ofrecer un servicio que rebase los requerimientos del cliente, objetivos que se encuentran plasmados en su filosofía de producción de máxima eficiencia o producción adelgazada.

Mientras la producción en masa se apoya en el volumen, y en la centralización de la administración de los productos, la producción adelgazada propone producir mayores productos con los recursos indispensables y evitar desperdicios.

En la empresa Wolkswagen se habla de una administración de máxima eficiencia, con estructuras planas que evitan el abuso de niveles jerárquicos con una línea de mando hasta llegar al trasplante, concepto que significa que una fábrica trabaje sólo con aquello que le genere valor agregado a su

producto, y que no pierdan recursos en la manipulación excesiva.

Esta filosofía demuestra que una planta industrial debe trabajar con los espacios adecuados y solamente con el personal, la maquinaria y el equipo necesarios.

Recientemente se modificó la organización de línea con estructuras jerárquicas que abusaba de los niveles, se pasó al trabajo en grupos. Cada equipo cuenta con un coordinador, un facilitador y células de trabajo compuestas por técnicos. Estos son considerados ya no como obreros, sino técnicos de producción.

Antes era el supervisor quién decía como hacer las cosas: ahora deciden los grupos de trabajo, los cuales tienen la capacidad de parar la producción si consideran que algo esta fallando.

Dentro de esta empresa, en 1966 se inauguró la Escuela de Capacitación cuyos principales objetivos son capacitar especialistas para el trabajo y en el trabajo.

Actualmente asisten 365 estudiantes, elegidos entre 1500 aspirantes egresados de secundaria con promedio mínimo de 7.5, los que deberán aprobar los exámenes de admisión para ingresar a la escuela de capacitación; de ser aceptados reciben transporte, comida, ropa de trabajo, beca mensual, herramienta, equipo y materiales de trabajo, así como seguro de vida en caso de accidente.

Con el programa de becarios Volkswagen, se permite contar a tiempo

con personal técnico especializado, según las necesidades de las áreas auxiliares y de producción.

Para atender la capacitación de mandos intermedios se cuenta con programas como Maestro Industrial VW; Coordinador 2000; Coordinadores Voluntarios; Técnicos refa, así como recursos y seminarios técnicos y conductuales.

En Volkswagen de México, laboraban hasta junio de 1993; 2,924 empleados, 180 especiales, 317 jefes de grupo, 156 jefes de departamento, 42 gerentes, 13 directores, 5 miembros del Consejo, 11,653 obreros sindicalizados, 332 becarios y 16 practicantes. En total son 15,638.

La producción diaria es de 1115 unidades, divididas en; Sedán 450, Jetta 300, Combi 65.

Wolkswagen comenzó a vender sus productos en la región de Norteamérica mucho antes de que se iniciaran las negociaciones del Tratado de Libre Comercio.

Las empresas Wolkswagen de México, Estados Unidos y Canadá se han integrado formando el Grupo de Norteamérica del Consorcio Wolkswagen.

Durante décadas en la Industria Automotriz, se pensó que la lucha se libraba por la conquista de los mercados domésticos. Las compañías se disputaban la preferencia de los consumidores nacionales y cifraban sus esperanzas de desarrollo, en el crecimiento de la demanda interna. Sin

embargo, la apertura de fronteras y la conquista de los mercados internacionales, es hoy la única alternativa que tienen las empresas automotrices que desean subsistir y permanecer en el mercado.

En México si bien, el concepto de productividad que vivimos es algo nuevo, para nosotros la idea de cambiar no lo es, puesto que somos un país que ha enfrentado con éxito constantes cambios en nuestro sistema educativo, económico, político y social.

Para efectos de lo anterior, es necesario utilizar cifras, índices, porcentajes, que nos indiquen las necesidades a corregir y lo que se puede mejorar.

A partir de la información proporcionada por la empresa se pudieron obtener datos sobre el funcionamiento de la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, percatándonos que su estructura fundamental deriva de lo que se denomina grupo de trabajo, integrado por personas que unen sus habilidades, conocimientos y fuerza, en un mismo proceso para desarrollarse individualmente y lograr un fin común.

Los técnicos son responsables de las estaciones de trabajo, la realización de sus actividades, están directamente involucrados al proceso productivo y su responsabilidad es la de cumplir con las metas establecidas en su área en cuanto a calidad, productividad y costos; así como con cada uno de los puntos que contempla el contrato colectivo vigente.

Cada técnico puede y debe cambiar de estación periódicamente para

capacitarse en otros trabajos, para practicar lo que sabe rompiendo con la monotonía y ganando flexibilidad con la organización del grupo.

El grupo se compone de varias células y en cada célula hay un facilitador que, además de cumplir con sus actividades como técnico, funciona como portavoz de la célula, modera las reuniones de trabajo, apoya y facilita la organización, promueve el logro de objetivos y la mejora continua de las labores dentro del área de trabajo.

El facilitador es un trabajador operativo al igual que cualquier técnico, cuya responsabilidad adicional es ser líder y portavoz de la célula que representa.

El Coordinador es el responsable de darle el apoyo al grupo en todo lo necesario para que juntos logren las metas. Es el primer nivel directivo responsable de los avances y decisiones tomadas en torno a un grupo de trabajo. Específicamente debe responder por la implantación de los lineamientos del sistema, el desarrollo y la evolución de los técnicos a su cargo.

Algunos aspectos a medir son:

Calidad: Cómo se debe hacer y cómo se esta realizando.

Cantidad: Cuánto se hace y cuánto se debe hacer

Seguridad: Personas, procesos y días sin accidentes.

Costos innecesarios: volumen de desechos, retrabajos, consumos, etc.

Orden y Limpieza, que áreas requieren atención o corrección y cuáles están en buen estado.

Mejora continua: que se ha logrado, que se está mejorando y que se va a mejorar.

Otros elementos que se consideran en el sistema de evolución para los grupos de trabajo son el jefe de turno que es el responsable en su totalidad por los resultados obtenidos en torno a un proceso específico y la gerencia que es el nivel más alto en la escala jerárquica de la unidad de negocios. En relación al sistema de grupos de trabajo, responde por la implantación y las decisiones tomadas en torno al mismo. Asimismo, se responsabiliza por la concentración, certificación y preparación de la información recibida de las diferentes áreas de la gerencia; así como por la estandarización en la implantación del sistema.

En relación al sistema de evaluación para técnicos que conforman los grupos de trabajo se basa en lo acordado en la cláusula 26 del contrato colectivo. La evaluación se realiza mensualmente en los siguientes puntos: 1) conocimientos; 2) habilidades, 3) desempeño; 4) mejora continua; 5) distribución; 6) disciplina, orden, limpieza y seguridad, 7) rotación y 8) asistencia.

1) Conocimientos.- Este punto forma parte del indicador de ascenso para

asegurar que el técnico tenga la oportunidad y a su vez la obligación de un desarrollo constante.

2) **Habilidades.**- La existencia de este punto es el indicador de ascenso, tiene como objetivo asegurar que el técnico desarrolle las habilidades en las operaciones desempeñadas y de tal forma facilitarse la realización eficiente de sus funciones.

3) **Desempeño.**- Este concepto fue creado para asegurar que las actividades que realiza el técnico estén ligadas directamente a las metas de calidad, costos y volumen de la empresa, dando con esto, sentido a sus funciones.

4) **Mejora continua.**- El concepto de mejora continua se refiere al hábito del técnico por realizar mejoras permanentes en su área de trabajo asegurándose con esto mejores condiciones.

5).- **Instrucción.**- Este término trata de la disponibilidad para instruir y recibir instrucción de un técnico hacia otro, fomenta la actitud positiva hacia el desarrollo de las habilidades múltiples de cada quien y de sus compañeros.

6) **Disciplina, Orden, Limpieza y Seguridad.**- Este punto se refiere al mejoramiento de la disciplina, el orden, la limpieza y la seguridad en el área de trabajo, condición indispensable para el bienestar del trabajador y de toda la empresa.

7) **Rotación.**- El concepto de rotación trata de la ampliación del horizonte del técnico en relación al proceso en el que participa; así como del mantenimiento

de su nivel de desempeño en lo ya conocido.

8) **Asistencia.**- Este aspecto mide la asistencia del técnico al trabajo para asegurar el cumplimiento de las metas propuestas.

En análisis del contrato colectivo de trabajo 1992-1994 de la empresa Volkswagen de México, relativo a la capacitación y adiestramiento encontramos que la cláusula 23 de dicho instrumento establece lo siguiente: "La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, integrada por cinco representantes de la Empresa y cinco representantes del Sindicato, tendrá a su cargo vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento, de las disposiciones del presente contrato colectivo en tal materia, así como de los planes y programas de capacitación, conforme a las necesidades de los trabajadores, de la producción y del desarrollo de la empresa.

Asimismo, la Comisión deberá convenir y darle seguimiento a los sistemas de capacitación y adiestramiento, métodos de evaluación de la eficiencia de los trabajadores y la adecuada operación en los distintos sistemas de trabajo existentes (grupos de trabajo, especialistas y fórmula de escalafón) y aquellos que en el futuro se incorporen":(17)

Por otra parte en su cláusula 24 señala que: "Son objeto de la capacitación y adiestramiento:

A).- La preparación de trabajadores de nuevo ingreso, que se dará

¹⁷ Volkswagen de México. Contrato Colectivo de Trabajo. 1992-1994, s.p.i. pág. 22.

previamente al ingreso y al ocupar el puesto.

B).- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador para promover su desarrollo.

C).- Capacitación y adiestramiento para prevenir riesgos de trabajo, que podrá darse dentro de la jornada.

D).- Capacitación para actividades o especialidades diversas de las que desarrolla el trabajador. Esta capacitación se dará fuera de las horas de labor.

E).- Cuando la capacitación y adiestramiento se impartan fuera de las horas de trabajo, será con pago alguno de salario".⁽¹⁸⁾

Una situación de singular importancia es lo relacionado a los egresados de la Escuela de Capacitación que la empresa establece en la Unidad Industrial, al respecto la cláusula 28 del mencionado contrato colectivo de trabajo establece que: "Los trabajadores que hayan egresado de la Escuela de Capacitación que la Empresa tiene establecida en la Unidad Industrial, al ingresar a prestar servicios en la planta lo harán en el puesto y categoría que corresponde al grado de conocimientos y habilidades alcanzadas en la citada escuela, los becados que la Empresa decida contratar al egresar de dicha escuela después de haber terminado satisfactoriamente sus estudios serán contratados como trabajadores de planta.

Aún cuando la Empresa y Sindicato reconocen que los becarios no son

¹⁸ Volkswagen de México. Contrato Colectivo de Trabajo. Ob. Cit. pág. 23.

trabajadores, pues no prestan servicios a la Empresa, ésta acepta que cuando un egresado haya cumplido cuatro años de servicio ininterrumpidos, se le agreguen tres años de antigüedad, pero exclusivamente para el efecto de calcular sus prestaciones e indemnización, en su caso.

El sindicato propondrá el 75% de los candidatos a la Escuela de Capacitación, seleccionando la Empresa entre los propuestos¹⁹.

En adición a las cláusulas expuestas relativas a la capacitación y adiestramiento que contempla el Contrato Colectivo de trabajo 1992-1994, de Volkswagen de México, existen algunos Acuerdos y Reglamentos del Contrato Colectivo referentes a la misma materia, entre ellos los siguientes:

1. Convenio para establecer el sistema de trabajo, en grupos de trabajo de fecha 18 de agosto de 1992.

2. Reglamento del Contrato Colectivo de trabajo 1992-1994 relativo a las funciones que realizan las siguientes áreas: Gerencia de Talleres de Máquinas, Herramientas y Dispositivos; Gerencia de Ingeniería de Planta; Departamento de Transportes Internos y Departamento de Mantenimiento para las líneas de pintura este de fecha 18 de agosto de 1992.

3. Convenio sobre las actividades realizadas en las siguientes áreas: Fundición Indirectos; Control y Suministro de Materiales Manufacturas área I;

Prensa Indirectos; Oficina Central Montaje; Pintura Indirectos; Seguidores de

¹⁹ Volkswagen de México. Contrato Colectivo de Trabajo. Ob. Cit. pág. 26.

Material; Proceso; Transportes Internos; Centro de Recuperación de Material Dañado; Comedores; Abastecimientos; Exportación y Entrega de Unidades; así como los montacargas y tractoristas de fecha 18 de agosto de 1992.

En el primero de los instrumentos citados sólo las cláusulas 6, 9, 10 y 14 se refieren a la capacitación y adiestramiento por lo que se mencionan de la siguiente forma:

"6. Los trabajadores que integren los grupos serán capacitados y adiestrados dentro de la jornada de trabajo en la forma y términos establecidos en los programas que en cada área de trabajo se convenga conforme a la Ley, entre Empresa y Sindicato y en razón de la detección de necesidades de capacitación de cada uno de dichos trabajadores, rigiéndose dicha capacitación y adiestramiento por lo que al respecto establece el Contrato Colectivo que tienen celebrado las partes.

9. Con el Establecimiento de los grupos de trabajo en cada una de las áreas, las partes, dentro de las posibilidades de capacitación y adiestramiento con que cuente la Empresa, los que se impartirán dentro de la jornada de trabajo, señalarán la forma para ir ascendiendo en la escala de conocimientos, aptitudes y salarios, tomando en cuenta también las necesidades de producción, en la inteligencia de que el trabajador que no acredite tales conocimientos y aptitudes de acuerdo al sistema convenido, para pasar a la escala siguiente, permanecerá en la que se encuentre hasta que lo acredite.

10. Todos los trabajadores contribuirán a la capacitación y adiestramiento de los demás integrantes del grupo de trabajo, de forma tal que

estos puedan darse de la manera más eficiente y rápida, siguiendo para el efecto las indicaciones de la Empresa y las bases que las partes hubieren convenido.

14. La integración de los grupos de trabajo y la base de operación de los mismos, tanto en lo que se refiere a las labores que desempeñarán los técnicos de Volkswagen que los integren; a los sistemas de capacitación y adiestramiento que se establecerán; a los sistemas de remuneración de dichos trabajadores y demás condiciones que integrarán los acuerdos de las partes, estarán sujetos a que las condiciones que sirvan de base a tales acuerdos, continuen siendo las mismas, tales como capacidad instalada; clase de equipo y maquinaria; número de técnicos Volkswagen; volúmenes de producción; material que se utilice; producto que se elabore; etc., pues cualquier modificación que se dé en alguna manera los acuerdos a que las partes hubieren llegado, será objeto de una nueva negociación entre las mismas, para adaptarse a las nuevas circunstancias".(20)

En el segundo de los instrumentos referidos se dispone lo siguiente: 4. A fin de cumplir con el objetivo de aprovechar óptimamente la capacidad de los trabajadores especialistas, ambas partes convienen la maquinaria, equipo y herramienta, tendrán la movilidad requerida y por lo tanto, podrán ser trabajadores y/o utilizados indistintamente por el personal en las diferentes áreas que así lo requieran, según necesidades del trabajo, desde luego dentro de la especialidad convenida y previa notificación a la representación sindical.

5. Las partes establecen que los trabajadores de éstas áreas, tendrán la

²⁰Contrato Colectivo Volkswagen. Ob. Cit. págs. 27 y 28.

movilidad requerida por la empresa, según sus necesidades. Esta movilidad tiene como objeto obtener una óptima funcionalidad del trabajo de esas áreas, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula 55 del Contrato Colectivo de trabajo relativo a la movilidad.

6. Ambas partes convienen en vigilar el cumplimiento de los programas de capacitación y adiestramiento correspondientes a estas áreas de trabajo para garantizar el adecuado funcionamiento de este sistema de desarrollo de salarios.

En el tercero de los instrumentos en cuestión a través del cual se conviene que los trabajadores que presten sus servicios en las áreas de la unidad industrial siguientes: Fundición Indirecta; Control y Suministro de Materiales Manufacturas área I; Prensas Indirectas; Oficina Central Montaje; Pintura; Seguidores de Material; Proceso; Transportes Internos; Centro de Recuperación de Material dañado; Comedores; Abastecimientos; Exportación y Entrega de Unidades, así como los montacarguistas y tractoristas estarían regidos por las siguientes disposiciones:

1). Capacitación en puestos de ingreso y nueva creación.

Cuando no se haya dado capacitación previa durante el tiempo de capacitación y adiestramiento para trabajadores de nuevo ingreso al ocupar el puesto y quienes pasen a puestos de nueva creación, la Empresa dará a los trabajadores las instrucciones y aplicaciones necesarias por conducto de los coordinadores, jefes o instructores, de las funciones y objetivos de los puestos y las diferentes operaciones a realizar, con sujeción de las cuales y bajo control

directo de la empresa, realizarán el trabajo estas personas.

2). Capacitación para puestos de ascenso.

La empresa en las áreas a que se refieren el presente Reglamento, dará capacitación a los trabajadores que ocupen el primer lugar en el escalafón respectivo en cada categoría, para el puesto de ascenso y en este caso, el trabajador en capacitación dentro de la jornada, seguirá recibiendo el salario en un puesto de base.

La capacitación se dará encomendada al trabajador que realice las labores del puesto en que se vaya capacitando bajo especial suspensión del coordinador, jefe, instructor o de un trabajador cuyo puesto esté aprendiendo y en ningún caso, se le podrá exigir mayor eficiencia de la que corresponda al desarrollo de la capacitación la cual será por el tiempo que determine el programa de capacitación respectivo, pudiendo el trabajador antes de que concluya el plazo, solicitar pasar a prueba a que se refiere el punto cuatro si considera haber adquirido los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de la categoría de ascenso.

3. Si la marcha de la capacitación dentro del término a que se refiere el punto siguiente, no es satisfactoria, la Empresa lo comisionará por escrito a la Comisión Mixta de Capacitación precisando las causas que originaron la terminación de la misma, y el trabajador regresará a desempeñar las funciones del puesto en el cual tiene la planta.

En caso de que el trabajador esté conforme, se iniciará de inmediato la

capacitación del que ocupa el segundo lugar en el escalafón.

En caso de inconformidad del afectado decidirá la Comisión Mixta de Capacitación.

Si no se trata de capacitación para ascenso la Comisión Mixta decidirá si se da una mayor oportunidad al afectado, o se da por terminada la capacitación por imposibilidad de realizarse.

Si el resultado de la Capacitación es satisfactorio, la Comisión Mixta expedirá al trabajador un certificado para el puesto.

4). Terminada la capacitación, el trabajador pasará a prueba y estará en esa condición hasta por 29 días en el puesto para el que se capacitó para acreditar su competencia, tomando como base la capacitación impartida.

Durante la prueba recibirá el salario del puesto para el que se capacitó (de ascenso a nueva creación) y no recibirá ayuda o asesoría alguna de sus jefes ni de sus compañeros con el objeto de que pueda demostrar que es capaz por sí mismo, de desarrollar el puesto para el que se capacitó.

En caso de que la Empresa considere que la prueba no es satisfactoria lo comisionará por escrito a la Comisión Mixta, indicando las razones por las cuales no es apto el trabajador para el puesto, suspendiéndose la prueba, regresando el trabajador al puesto y salario de origen.

En caso de inconformidad del afectado, manifestada por escrito a la

Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, está decidirá sobre el caso.

En caso de que la prueba sea satisfactoria, la Empresa entregará al trabajador el certificado de habilidades del puesto en el que se capacitó y regresará al puesto y salario que ocupa permanentemente, hasta que se presente la vacante.

5). Al ocurrir vacantes temporales o definitivas o puestos de nueva creación que la Empresa decidiera cubrir, esta le corresponderá al trabajador que ocupe el primer lugar en el escalafon, el cual no estará sujeto a prueba alguna si ya cuenta con el certificado de habilidades del puesto al que asciende.

En caso de que no se hubiera dado esa capacitación previa, y la Empresa decidiera cubrir dicha vacante o puesto de nueva creación, esta la cubrirá con el trabajador que tenga el primer lugar en el escalafon, encomendando a éste, que realice por sí mismo, las labores del puesto en que se vaya capacitando bajo especial supervisión del coordinador, jefe o instructor o de un trabajador de planta cuyo puesto esta aprendiendo.

6). Cuando el trabajador no haya obtenido el certificado de capacitación, podrá solicitar a la Comisión Mixta una nueva oportunidad y ésta decidirá las condiciones y términos de la misma o la negativa fundada en su caso.

7). Cuando un trabajador se niegue a capacitarse, lo manifestará por escrito a la Comisión Mixta de Capacitación, para dejar constancia y se considerará que renuncia a sus derechos de ascenso.

8). Cuando el trabajador tenga el primer lugar del escalafon respectivo y exista vacante en la categoria de ascenso, le corresponderá ocupar automáticamente el puesto, si con anterioridad ocupó la categoria temporalmente por sesenta días ininterrumpidos o más.

9). Cuando un trabajador provisionalmente ascendido escalafonariamente estuviera desempeñando el puesto superior durante tres meses consecutivos la Empresa y Sindicato estudiarán el caso para determinar si el puesto continua siendo provisional y por cuanto tiempo, o debe convertirse en definitivo, en cuyo caso se otorgará un puesto a quien escalafonariamente le corresponda. En los casos de sustitución temporal de puestos por ausencia de los titulares, estos no están comprendidos en esta cláusula; los sustitutos no crean derechos sobre el puesto que sustituyan.

Hemos observado a través de la cita de diversas disposiciones de los ordenamientos a que nos referimos, que regulan la capacitación y adiestramiento de los trabajadores dentro de la Empresa Volkswagen de México y que en algunos casos va más allá de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, así como de la Reglamentación emitida en esta materia por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A continuación nos referiremos a algunos cuestionamientos planteados en entrevista realizada personalmente al responsable de la capacitación y adiestramiento en la empresa Volkswagen de México:

"1.- ¿Cuántos trabajadores se capacitan y adiestran cada año?

Esto depende de las necesidades de la empresa y de cada

departamento de la misma, y son aproximadamente 1,200 gentes por año, muchos continúan su capacitación, aunque en el transcurso se van capacitando más trabajadores. Los planes de la empresa se establecen por periodos de cada 4 años.

2.- ¿Desde que fecha se integró la Comisión de Capacitación y Adiestramiento dentro de la Empresa?

La capacitación se ha dado a los trabajadores desde mucho antes de que ésta se estableciera en la Ley, en el año de 1978, pero en sí la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento dentro de la empresa fue desde 1979, la cual cuenta con tiempo completo tanto con el sindicato como con el patrón, se inicio con 3 miembros y se está actualmente trabajando con 5 personas de la empresa y 5 del sindicato.

3.- ¿Qué tanto incide la capacitación en la producción?

Incide en gran nivel, pero ésta no es medible debido a que la producción se da conforme a las necesidades de la venta en el mercado, más no en la capacitación ya que la capacitación sólo mejora la productividad.

4.- ¿Se ha automatizado la producción, y a consecuencia de esto, cuántos trabajadores son reemplazados y desde cuándo se originó?

La automatización en la empresa ha sido mínima, pero a los trabajadores no se les desplaza sino que, se les acomoda en otra área, y el personal que se queda se desarrolla para poder manejar y controlar la

automatización, éstos se capacitan en la tecnología de vanguardia para incrementar la producción y la calidad dentro de cada área para que no se desplace al trabajador.

5.- ¿El centro de capacitación y adiestramiento es el único que imparte dicha capacitación y adiestramiento dentro de la empresa o se mandan a otros centros a capacitarse?

La Volkswagen tiene su propio centro de capacitación, dentro del área de trabajo se imparte capacitación con las horas de trabajo y con los lineamientos que establece la Ley para estos casos, la escuela es una entidad capacitadora, solo cuando se adquiere nueva tecnología o programas de fiscalización, se acuerda con las empresas o instituciones que abastecen de estos a la Volkswagen, para que capaciten a un grupo de personas que manejarán estos productos dentro de la empresa, pero éstos mismos capacitan dentro de la escuela a otros de sus compañeros que laboran en la misma área de trabajo, pero en sí un 98% se capacitan dentro de la escuela que tiene la Volkswagen.

6.- ¿Al impartir los cursos de capacitación y adiestramiento dentro de la empresa esto incide para que disminuyan los riesgos de trabajo?

Incide en gran nivel, debido a que la persona capacitada y adiestrada, tiene menos errores en el manejo de los utensilios de trabajo que maneja constantemente, ya que una persona bien capacitada rinde más y aprovecha mejor la materia prima que sirve para la producción; también dentro de la empresa se tiene un programa de seguridad que ayuda a que disminuyan los

accidentes dentro del área de trabajo, el programa se da 6 hrs. diarias dentro del área de trabajo, esta medida es permanente aunque la persona ascienda a otro nivel.

7.- ¿La capacitación y adiestramiento ha incidido en mejorar la calidad del producto para la venta y exportación del mismo y en qué nivel desde los dos últimos años?

La capacitación y el adiestramiento inciden en la calidad de la producción, más no en el nivel de exportación; esto no es que la capacitación no sea de buena calidad, sino que la exportación de la mercancía y la venta de la misma, influyen en los factores de materia prima de primera que reúna los requisitos que los países a que se exporta sean de su agrado, así como para la venta interna influye el factor de la demanda de los automóviles. Por lo tanto, no existe un parámetro para establecer a que nivel influye la capacitación en la exportación y en la venta del producto. Claro la capacitación si influye en mejorar la calidad del producto y que salgan a mejor grado de rapidez y mejoramiento.

8.- ¿Qué porcentaje a nivel nacional representa la empresa?

Creo que está en el mejor nivel de demanda en el país, es una de las empresas que tiene mejor demanda en el mercado automotriz. (no se tienen números debido a que no los maneja el departamento de capacitación y adiestramiento). Esto es en base a la capacitación que se imparte en la industria, que ha logrado mejorar en cierto nivel la calidad de mano de obra y a que también influye mucho con que la materia prima sea de buena calidad.

9.- ¿Qué estímulos existen dentro de la empresa para que sus trabajadores se capaciten?

La empresa Volkswagen ha tenido siempre la responsabilidad de que su personal se desarrolle tanto en el ámbito cultural como en su área de trabajo, se preocupa que los obreros se cultiven, se superen y ellos saben que si se superan en los ámbitos señalados su nivel de vida es mejor.

Para que puedan ascender a otro nivel deben de capacitarse, eso les vale para su desarrollo dentro de la empresa, y para subir de nivel de trabajo. También deben de seguir capacitándose y adiestrándose en la rama en que se establezca y ellos mismos deben de instruir a sus compañeros; para poder ascender a estos niveles debe de aprobar antes un curso de capacitación.

10. ¿Cómo funciona la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y en qué porcentaje alcanza sus objetivos?

Funciona bajo programas que se establecen cada 4 años y según las necesidades de la empresa es como se programan.

Existen dos comisiones, una para contratos colectivos y otra para contratos individuales.

Se imparte un curso de capacitación a los aspirantes que desean prestar sus servicios en la empresa Volkswagen, a los cuales se les aplica un examen que deben de aprobar para saber el nivel de puesto para el que es apto.

Sus objetivos alcanzan en un 100% debido al empeño que ponen los trabajadores e instructores en la capacitación, en consecuencia los trabajadores saben que al capacitarse alcanzan un nivel cultural más elevado.

11. ¿Qué tipos de autos sobresalen más en la empresa, y a que países se exportan?

Las marcas que sobresalen son todas las que fabrica esta empresa, y es de acuerdo a las necesidades de los compradores. Pero el que tuvo más demanda en este año y desde que salió al mercado es el automóvil marca Golf.

Los vehículos que se fabrican en la empresa son: Golf, Jetta, Sedan, Panel, Derme, Combi, y para 1995 es el Derby.

Su mercado principal de la Volkswagen es Europa, pero también se exporta a Centro y Sudamérica, no nada más vehículos, sino también piezas solas de vehículos, la empresa tiende a diversificar y con el tratado de libre comercio piensa abrir camino hacia Estados Unidos y Canadá. Pero para cubrir las reglas de exportación que se requiere debe de tener materia prima de calidad o sea de primera.

Para exportar nosotros nos basamos en la Regla de ISO 9000 que es una serie de normas reconocidas en todo el mundo, que describen los requisitos de un sistema de calidad, esto es una corriente europea, y también el concepto Kaisen que es una regla Japonesa en las que incluyen la economía para el producto y la normatividad de la calidad.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

12. ¿Cuál es la filosofía de la empresa?

Volkswagen de México desea ser una empresa líder en el ramo automotriz, tanto por sus productos como en sus servicios, su filosofía es mejorando cada día más, y tener un trato amable con su personal que labora dentro de la empresa, como todos los que influyen para que la Volkswagen sea una industria líder en el ramo comercial".⁽²¹⁾

Nissan

La capacidad de producción diaria instalada en planta, es de 1345 vehículos. Para la empresa automotriz Nissan cuyo cambio de imagen de Datsun a Nissan se inició en 1990, el éxito de su productividad se deriva del concepto que asume en cuanto a la capacitación.

En este sentido, concede tanta importancia al factor humano que busca desarrollar integralmente al personal ofreciéndole conocimientos en diferentes aspectos (técnicos, administrativos y humanos), para alcanzar sus objetivos como organización y al mismo tiempo lograr la satisfacción personal y el crecimiento dentro de la empresa.

En Nissan se considera que productividad significa hacer más, optimizar los recursos con que se cuenta y con el menor esfuerzo del factor humano. Para ello este concepto está inicialmente ligado con la humanización del trabajo, no lo excluye.

²¹ BERRA BARTOLOTTI, Genaro. Responsable de la Capacitación y Adiestramiento en la Industria Automotriz Volkswagen de México. Entrevista realizada con fecha 11 de Enero de 1995.

Por esta razón, según señalan con la capacitación se dota al personal de los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo fácilmente, con calidad y seguridad, al mismo tiempo que optimizar los recursos disponibles.

La idea de Nissan al crear Programas de Capacitación es "Que se apliquen en la práctica las conductas que fueran modificadas gracias a los conocimientos y habilidades aprendidas. De esta manera alcanzamos los objetivos organizacionales para que cada trabajador logre sentirse satisfecho".(22)

Todo lo anterior es con base en los resultados que se obtienen del programa denominado Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), en donde se toma la decisión de llevar a cabo la capacitación de manera individual, departamental, por puestos o especialidades.

Al organizar un programa de capacitación se analizan minuciosamente todos los factores que intervienen en él, así como las necesidades actuales y a futuro, para ofrecer a los participantes calidad total, para ello aplican el Proceso Administrativo de la Capacitación (PDCA).

En Nissan Mexicana, planta Civac, se cuenta con la comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, en cumplimiento con el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo; así mismo el sindicato apoya en las actividades de capacitación.

El Centro de Capacitación y Adiestramiento Nissan (CCAN) fue

²² Capacitación. Enlace al Futuro. Ob. Cit. pág. 34

construido para desarrollar al personal que ingresa a sus plantas, de tal manera que se forman individuos capaces de cubrir las necesidades y expectativas de Nissan Mexicana.

Las instalaciones del Centro de Capacitación y Adiestramiento Nissan, permiten un proceso de aprendizaje práctico y de autoexperimentación, utilizando los métodos más avanzados en materia de capacitación y adiestramiento.

El participante adquiere en las aulas, los conocimientos teórico básicos para el desarrollo de sus habilidades; y en los talleres, las técnicas requeridas en las operaciones de producción.

Durante el entrenamiento, cada participante evalúa su propia actuación (habilidades, actividades, aptitudes, etc.) y con sus compañeros de grupo inicia el camino del conocimiento y la comprensión de la filosofía y las políticas de Nissan Mexicana.

La integración a un equipo humano de trabajo, es el factor que día a día se fortalece en la dinámica del Centro de Capacitación y Adiestramiento, mismo; integración que propicia el flujo bidireccional de conocimientos y experiencias entre los participantes.

El Centro cuenta con una nave industrial de adiestramiento, y un edificio de aulas y oficinas.

En la nave industrial de adiestramiento se lleva a cabo el proceso de

aprendizaje en las especialidades de; chapista, resanador, hojalatería; ensambles, pintura y soldadura en condiciones similares a las existentes en la planta de producción.

En el edificio de aulas y oficinas se cuenta con cinco salas dotadas con el mobiliario y equipo audiovisual necesario para los eventos de capacitación que se programan en base a las necesidades del recurso humano y de la producción.

La nave industrial de adiestramiento tiene una capacidad instalada que permite alcanzar un total de 192,000 horas de capacitación anuales, ya que es capaz de albergar a 100 personas diarias en entrenamiento simultáneo y finalmente, estas aulas, están habilitadas para proporcionar servicios hasta para 130 personas diarias.

Cada año se capacitan a los trabajadores en un número considerable, según período de capacitación de 30 días y si es necesario existe un periodo de 90 días, esto se lleva también a cabo con las personas que desean ingresar a la Nissan, se capacita al personal antes de su ingreso y después, esto se señala en el contrato.

La Nissan creó la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento un año después en que se estableció este derecho en la Ley, y en 1985 se creó dentro de la empresa una escuela que se llama Centro de Capacitación y Adiestramiento Nissan, ésta se encuentra dentro de la planta en la que cuenta con un departamento que se semeja a cada área de trabajo, o sea de especialidades, las clases que se imparten es dentro del horario de labores, no

salen fuera de la industria.

Se tiene como inquietud y desarrollo para la industria el Programa R.A.C. que significa Reforma de Adiestramiento del Cambio, debe de haber un cambio en las labores de cada trabajador, es necesario que el personal sobresalga en su área de trabajo y en el manejo y mejor desarrollo de la producción.

La capacitación no incide en la producción esto se fija en la demanda del producto en el mercado, la capacitación solo influye en elaborar con menor número de riesgo la producción, y que se desperdicie menos material utilizado para la realización del producto.

Aquí solo son los capacitadores de la empresa los que instruyen al personal de la Nissan.

La capacitación y adiestramiento si incide en la disminución de los riesgos de trabajo debido a que los trabajadores manejan mejor sus utensilios de trabajo.

No existe un estímulo en la cuestión de que puedan escalar a otro nivel debido a que el personal sindicalizado no puede ocupar un puesto de diferente nivel, sólo se realiza en el sentido de que si una persona se encuentra en el 4º nivel y si se sale el que se encuentra en el 3º puede ascender pero para que esto se lleve a cabo se requiere retirarse voluntariamente el que se encuentra en el nivel inferior.

Existe otro grupo que es por contrato, es el sistema promocional en

donde se encuentra la gente de mantenimiento, manejo y mantelación en la que aquí si se puede dar el escalafón porque al ingresar esta persona, debe de capacitarse y mientras se encuentre mejor capacitado es mejor su nivel de trabajo dentro de la empresa.

La filosofía que tiene la empresa se llama GENBA KANRI.- es una filosofía japonesa, que quiere decir "control del campo" o sea la Nissan quiere controlar el mercado a un costo menor y con mejor calidad.

Ford Motor Company

Por lo que se refiere a la Ford Motor Company, es de señalarse que según lineamientos, su filosofía consiste en hacer de la educación y el entrenamiento una forma de vida, porque están convencidos de que éste es el camino para alcanzar sus objetivos y trabajar con mejor calidad y productividad. Invertir, no gastar, la capacitación permite a la empresa lograr sus objetivos y elevar la calidad de vida de sus trabajadores.

La capacitación les proporciona herramientas básicas de calidad y una metodología interna por medio del cual se busca que analicen los problemas en forma preventiva o correctiva; que determinen causas y por último busquen alternativas para solucionar los conflictos que se puedan suscitar.

La capacitación que Ford ofrece a sus trabajadores se estructura a través de programas agresivos denominados así dentro de la empresa, debido a que son continuos. Tienen un rol de entrenamiento donde llevan un 4 por ciento adicional de personal, al requerimiento de operación. Este porcentaje lo

usan para remplazar a los obreros que son sacados en su línea normal de trabajo.

El tiempo de duración de los programas de adiestramiento es de seis semanas a seis meses. Los de corta duración están contemplados para áreas menos críticas, no tan complejas en el proceso. Se habla de programas de seis meses para zonas de especialización técnica, como la de mecánicos y eléctricos, que son los de más alto nivel operativo.

La capacitación no se detiene, al terminar un grupo otro la inicia. El número de programas que se aplican al año depende de la duración particular de éstos, pero cada uno se revisa anualmente y se actualiza cuando se incorpora nueva tecnología o se trabaja con otro tipo de información, con la finalidad de que sean congruentes con las necesidades del trabajador, el puesto o la filosofía de la empresa.

Otro programa fundamental se destina a supervisores de línea, esto se señala en la mayoría de las industrias o cuando menos esa era la cultura que se tenía en la Ford, era muy difícil sacar de la operación al supervisor para darle algún tipo de curso. Ahora, se cuenta con un programa continuo similar al destinado a operativos. Este dura novecientas horas y contempla tres áreas esenciales: el entrenamiento en calidad, el administrativo y el técnico.

El supervisor de línea está directamente en contacto con el operario, él será el responsable de la calidad en su zona de control, por tanto se le brinda el entrenamiento que se requiera para manejar todos los conocimientos y pueda realizar su trabajo de manera eficiente. Por ello en Ford se aprovecha

la salida del supervisor para remplazarlo por el operario más calificado en el proceso, logrando dos objetivos: entrenar al supervisor y al operario, más completamente.

El personal de confianza es capacitado con programas continuos dirigidos al puesto, en función de las necesidades específicas de cada nivel, con esto lo que se hace es analizar puestos tipo de cada una de las diferentes áreas en conjunto con las responsables por departamento, así se desarrollan perfiles de entrenamiento por puesto.

Ford no estipula en su contrato colectivo un escalafón para que los trabajadores tengan posibilidad de ocupar otro puesto. Se menciona que si se toma en cuenta la antigüedad del operario, pero lo que determina su crecimiento es su desempeño, habilidad, disciplina y disposición.

Los directivos de ésta empresa opinan que el Tratado de Libre Comercio representa más que un peligro, un reto para la industria. En el caso de la industria automotriz, se va a tener una gran oportunidad de importar otro tipo de autos que no habían entrado al mercado nacional, por las restricciones que impone el gobierno mexicano.

DINA

Esta empresa se instala en 1954, en ese entonces la producción consideraba, además del ensamble, la fabricación de motores y grupos mecánicos. A partir de 1955 el Estado adquirió el control mayoritario del capital de la empresa.

En Diesel Nacional, con sede en Ciudad Sahagún, estado de Hidalgo, México, se estimula al personal mediante mejoras en el lugar de trabajo, así como capacitando a los que laboran dentro de su planta productiva, por lo que ha dado como consecuencia el mejoramiento en la mano de obra del personal altamente calificado que trabaja para esa empresa y una mayor productividad.

En las empresas dominantes del sector (terminal y auxiliar) se concentran las unidades productivas mayores, los obreros del complejo automotriz se pueden agrupar en varios conjuntos:

1) Un gran conjunto formado por el sector terminal, donde existen mejores salarios, prestaciones sociales y también mejores condiciones de trabajo, a su vez corresponde mayor grado de calificación escolar y profesional, y mayor nivel de sindicalización.

2) El segundo conjunto importante es el formado por los trabajadores del sector auxiliar. Dentro de este sector se destacan tres subgrupos:

a). Obreros situados en las cuarenta empresas más desarrolladas, que tienen condiciones materiales muy similares a las del primer conjunto.

b). El segundo subgrupo está formado por los obreros de 240 empresas auxiliares, con menor fuerza que las anteriores, sus trabajadores obtienen menos salarios y prestaciones que el anterior, pues se encuentran más dispersos y desorganizados.

El hecho que los unifica es que trabajan en el sector industrial que

produce exclusivamente para la industria automotriz.

En relación a la Producción de Dina para 1975, representa el 12.9 por ciento del total de camiones producidos en el país, y presenta para 1977 un promedio diario de producción de 17 camiones. En la producción de autobuses solo participan tres empresas en todo el país. Dina ocupa en 1975, el primer lugar con el 43 por ciento del total, un promedio diario de 1.13 unidades en 1977. Actualmente con la llegada a México de la empresa Alemana Daimler, el Mercedes-Benz ha disminuido y en 1993 su porcentaje fue de un 30 por ciento del total.

Dada la variedad de productos elaborados por Dina, no existe un sólo tipo de proceso laboral si no varios. El ensamblaje de unidades es la actividad central de la fábrica: existen, subordinados, un conjunto de talleres y actividades que abastecen el proceso de montaje central.

c). El tercer subgrupo es el conjunto de los obreros que laboran en 280 empresas auxiliares que producen para varias ramas industriales.

3) El tercer conjunto de los trabajadores de la rama es el de las situadas en los centros distribuidores. Sus salarios y prestaciones casi coinciden con los del sector auxiliar. Se hallan dispersos en el territorio nacional, y poseen condiciones diferentes: obreros en los talleres, dependientes en la venta de refacciones, agentes vendedores de autos, normalmente tienen escasa relación con los obreros de planta.

A través del análisis que hemos hecho de las diversas empresas de

fabricación de automóviles así como armadoras de los mismos, hemos podido observar que los índices de capacitación y adiestramiento de los trabajadores de éstas, inciden necesariamente en la productividad de ahí la importancia que resulta de la instalación y adecuado funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, dentro de estos centros de producción, cuyos objetivos generales y específicos no siempre se cumplen. No obstante que la generalidad de estas empresas otorgan estímulos para la productividad y eficiencia en el trabajo esto no redundará adecuada y equitativamente en la mayoría de los casos, toda vez que la capacitación y adiestramiento que se otorga a ciertos niveles ocasiona el desplazamiento de otros trabajadores de niveles inferiores.

Por otra parte, podemos señalar que los principales estímulos que se otorgan son los de carácter económico y el ascenso a niveles inmediatos y superiores.

Finalmente, es de señalarse que todas las empresas del sector tendrían que mejorar su tecnología para subsistir y habrá un desplazamiento paulatino de la mano de obra a largo plazo, pero no se podrá prescindir del factor humano.

2. Índice de productividad como consecuencia de la eficiente capacitación.

La situación de la economía mundial, muestra ahora un menor crecimiento al anticipado hace algunos meses. Nuestro país, sin embargo, sigue creciendo por encima de la dinámica de la población a niveles inferiores a los de muchos países industrializados. Esto se deriva de mantener claridad

en la discreción de la unidad entre mexicanos, y al hecho de que todos ponen de su parte para alcanzar las metas.

El índice de productividad como consecuencia de la eficiente capacitación en México creó empleos; con mayor y mejor firmeza, lo que ha desarrollado que México tenga mejores oportunidades de competitividad frente al tratado trilateral de libre comercio, la capacitación estimula a que cada actividad que se realiza en la industria automotriz sea un ejemplo. Para estar entre los mejores del mundo y así desarrollar una mejor productividad dentro del comercio internacional.

Los índices de abasto muestran una disponibilidad completa de mercancías en todo el país, el esfuerzo realizado en materia de finanzas públicas ha permitido obtener, por primera vez, un superávit financiero, lo que ha apoyado el proceso de estabilización y ha permitido disponer de volúmenes crecientes de financiamiento para los diversos sectores de la actividad económica.

Por su parte, el sector externo se ha constituido como un estímulo cada vez más importante de la economía nacional, gracias a la dinámica favorable de nuestras exportaciones, a la creciente participación de las exportaciones de manufacturas y, consecuentemente, de la menor dependencia de las ventas petroleras al exterior.

Por otra parte, el flujo de capital procedente del exterior, resulta de las mejores perspectivas para la economía nacional que posibilitan un considerable aumento de las importaciones, permitiendo la rápida expansión y

modernización de la planta productiva.

Nuevas circunstancias hacen indispensable resaltar la estabilidad, la competitividad y el fomento del empleo. El tratado de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, y la pérdida de dinamismo de la actividad económica mundial, requieren de intensificar y profundizar los esfuerzos de productividad ya iniciados para alcanzar mayores niveles de competitividad y poder enfrentar los retos del futuro sobre bases sólidas.

"La creación de una zona de libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá es congruente con la estrategia de modernización económica del país, orientada a la elevación permanente del nivel de vida de la población. Con el Tratado de Libre Comercio se establecerá un marco jurídico estable que normará las relaciones comerciales existentes entre los tres países. Se abrirán nuevas oportunidades para la expansión económica, la ampliación de las exportaciones, el aumento de la inversión productiva, la generación de empleos y una distribución más equitativa del progreso nacional".⁽²³⁾

México tendrá acceso a nuevas tecnologías y podrá adoptar patrones más eficientes de producción. El aparato productivo nacional estará en mejor posición para aprovechar economías de escala y a partir de ellas, ser más competitivo en los mercados mundiales.

El fomento del empleo en la Planta Productiva, y la capacitación de los trabajadores, ante un contexto internacional cada vez más abierto y competitivo, constituye uno de los objetivos básicos de esta concertación. El

²³ Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo PECE. octubre 1992.

logro de este propósito depende en gran medida de nuestra capacidad para elevar en forma sostenida los niveles de productividad y competitividad de la economía en general y en cada centro de trabajo dentro de un marco de estabilidad de precios.

Los esfuerzos realizados en las tareas de modernización económica y cambio estructural se han traducido ya en los primeros resultados tangibles de aumento en la productividad y en la eficiencia del aparato productivo. El impulso a la productividad requiere también de que los empresarios deban buscar el aumento continuo de la eficiencia productiva, a través de nuevas inversiones en tecnología, bienes de capital y equipo apropiado, el impulso al empleo y a la capacitación.

La productividad como consecuencia de la eficiente capacitación ha llegado a niveles superiores, debido al apoyo de los sectores obrero y empresarial, dentro de cada centro de trabajo, de los programas específicos que los sindicatos o los trabajadores no sindicalizados y los que las empresas concerten para promover el crecimiento sostenido de la productividad, en términos del acuerdo nacional para la elevación de la productividad y la calidad.

"Salarios y prestaciones casi coinciden con las del sector auxiliar. Se hallan dispersos en el territorio nacional y poseen condiciones diferentes: obreros en los talleres, dependientes en la venta de refacciones, agentes vendedores de autos, normalmente tienen escasa relación con los obreros de planta".(24)

²⁴ CASALET, Monica. Salud y Bienestar de la Fuerza de Trabajo. Estudio de caso Automotriz y Petroquímica. INET. México 1982. pág. 55.

Dado el tipo de bienes producidos, los elementos que forman parte del objeto de trabajo son grandes y pesados volúmenes. Las materias primas, las máquinas y herramientas son de grandes dimensiones.

La línea de montaje a través de la cadena, es el elementos central del proceso de trabajo, pero dada la variedad de niveles tecnológicos dentro de la misma fábrica existen paralelas a la cadena, instancias manuales, fuerzas que son maniobradas por los mismos obreros.

"En cuanto a los riesgos a que se encuentra expuesto el trabajador, en el proceso productivo existe coincidencia de diferentes fuentes como la Gerencia de Seguridad Industrial de la fábrica, la del Sindicato y el IMSS, y el considerar el ruido como uno de los riesgos mayores tanto como generador de problemas acústicos como nerviosos. Dicho ruido está presente en toda la fábrica, pero particularmente en las áreas de remachado, barrenado y pintura de las naves de autobuses y camiones y en la sección prueba de motores".(25)

Los problemas relacionados con la fatiga y el stress tienen un peso muy importante en la determinación de afecciones de los trabajadores de Dina.

Una de las causas más importantes es el aumento progresivo de la productividad del trabajo atribuible a formas de intensificación de trabajo.

Desde 1974, las consultas se intensificaron. Este hecho coincide con el aumento de productividad y la mayor incidencia de la fatiga y stress entre los

²⁵ LEGASPARI VELASCO, Juana A. Organización de Programas de Seguridad en las Empresas. IMSS boletín informativo de Seguridad Social México 1979, pág. 7 - 9.

trabajadores parece residir en el aumento de los ritmos de producción, la presión constante de la cadena que fija el ritmo de trabajo, por otra parte, el tecnológico en el interior de la fábrica obliga a armonizar en un sólo proceso productivo trabajos dotados de decadencias diversas. Esto exige un esfuerzo muy importante a los supervisores y la mayor capacitación para los trabajadores.

Para el trabajador, todo esto determina una agudización de los factores de cansancio, aumenta la frustración. Dado que la capacidad del obrero a las condiciones adversas no es infinita, estos síntomas son la prueba de los límites.

De acuerdo con el análisis realizado, llegamos a la conclusión, de la salud del trabajador no es un fenómeno aislado de las condiciones de trabajo ni de la articulación de las relaciones sociales.

No se puede considerar la salud, el bienestar, la seguridad, como hechos independientes entre sí y desvinculados del proceso productivo.

La salud depende de la capacidad desarrollada por el trabajador para adaptarse a las exigencias del proceso de trabajo, capacidad que asume respuestas psicológicas, físicas y sociales. Constituye una capacidad necesaria de salvaguardar en la organización del trabajo.

Hay una relación muy importante entre capacidad creadora de la fuerza de trabajo y capacidad de adaptación. El desgaste cotidiano del trabajo supone el debilitamiento de la capacidad de adaptación, lo cual se traduce en

una disminución de la capacidad creadora de la fuerza de trabajo.

La acentuación trágica de los accidentes y las enfermedades de trabajo, en los sectores seleccionados atestiguan, que el aumento de productividad desvinculado de una organización del trabajo produce un aumento de los factores de agresión de salud. Por lo que es de considerarse que la capacitación es un elemento favorable para el mejor desarrollo de la producción en la industria, y la elevada productividad sin que traiga consigo consecuencias tan altas de enfermedades ocasionadas por el mal manejo o desconocimiento de la utilidad de los materiales de trabajo.

La capacitación en el trabajo eleva el nivel de la productividad en la rama de la industria y establece menos riesgos en el trabajo, debido al mejor manejo y conocimiento de la maquinaria y de los instrumentos de trabajo que se manejen para la elaboración de la materia prima.

La capacitación en las empresas ha elevado el índice de productividad y mejoramiento de la industria hasta un nivel en que ha podido llegar a competir con industrias de otros países destacados, así como permite que las grandes industrias puedan confiar en la mano de obra mexicana y puedan invertir sus capitales sin ningún riesgo de perder, sino que con toda confianza tengan posibilidad de incrementar ese capital invertido y poder crear mayores fuentes de trabajo para los mexicanos que están capacitados y los que en su momento dado se lleguen a capacitar dentro de la empresa.

Para que sea efectiva la capacitación y el adiestramiento se debe de compartir la inquietud por resolver prioridades del negocio y ayudar al personal

a procurar la satisfacción de sus propios anhelos. La segunda mitad del Siglo XX se caracteriza por la aparición de varios productos del mismo tipo, una recesión económica y una cerrada red de distribución al consumidor final, esto ha obligado a las empresas a implantar estrategias tendientes al crecimiento sano de las organizaciones.

Tal es el caso a la alta participación a todos los niveles de la organización en el proceso de toma de decisiones, equipos de trabajo, multihabilidades, sistemas efectivos de reconocimiento y sistemas de capacitación y adiestramiento que realmente funcionen y den un beneficio directo al negocio.

A pesar de que las empresas aseguran que la gente es su recurso más valioso, en la mayoría de los casos su estructura piramidal y rigidez de sus procedimientos, convierten al personal en el recurso menos desarrollado. Es por ello que vale la pena conocer un sistema productivo cuyos procesos de trabajo no hace énfasis en la actividad en sí, sino en los resultados reflejados en las prioridades del negocio.

La capacitación y el adiestramiento es un elemento vital para el crecimiento de la industria automotriz; ya que la capacitación y el adiestramiento es parte de la cultura que se orienta al desarrollo de todos los colaboradores, debido a que esto contribuye al desarrollo elevado de la industria.

Igualmente van encaminadas al mejoramiento de los resultados del negocio, se pretende que con la capacitación y el adiestramiento dentro de la

industria la gente adquiera habilidades, conocimientos y actividades que ayuden a alcanzar los objetivos de la empresa, así como el desarrollo personal de la gente que colabora en esa gran empresa automotriz.

En la industria automotriz la capacitación y el adiestramiento también va encaminado a elevar sus índices de productividad y tecnología, esto es, que toda nueva actividad o proyecto sea asimilada vía capacitación, de tal manera que se produzcan efectos mínimos que tengan que ver con la experiencia o aprendizaje en las líneas de producción; capacitar y adiestrar a los empleados y colaboradores para que ayuden a que la organización sea más competitiva y que se establezca en el mercado como consecuencia del desarrollo personal de cada colaborador el concepto de calidad total.

La mano de obra mexicana en la industria automotriz es excelente y de primer orden y sólo a través de la educación, la capacitación y el adiestramiento será más eficiente su participación. Pese a las críticas de que el obrero mexicano es muy indisciplinado y problemático, ya que debido a su gran talento y desarrollo se ha elevado y mejorado la mano de obra y como consecuencia la mejor calidad en los productos que se elaboran dentro de dicha industria.

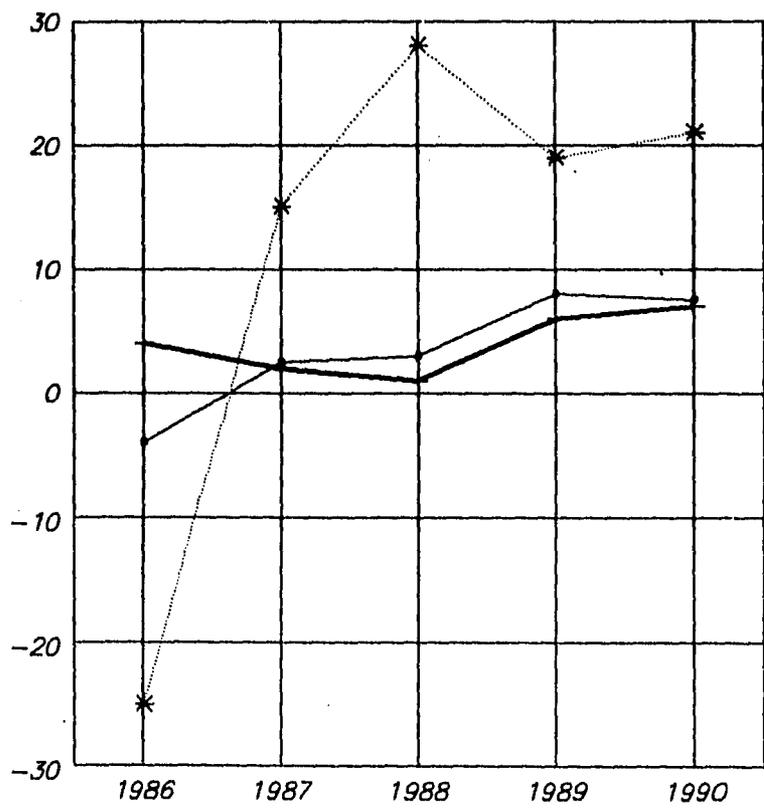
En este sector se emplea directa e indirectamente a más de 450 mil trabajadores, los cuales se les capacita para que desarrollen mejor sus condiciones de trabajo, para lo que la industria automotriz ha generado un parque vehicular que ha crecido el 7.7 por ciento en promedio anual.

Con base a la capacitación de los trabajadores, la producción

automotriz ha crecido vertiginosamente en los últimos años a una tasa promedio anual de 19 por ciento, la cual es superior a la observada en el sexenio 83 - 88, que fue del 12 por ciento.

A efecto de resaltar la importancia que tiene la industria automotriz en nuestro país tanto en el ramo de la manufactura de autopartes como en la fabricación de los automóviles nos permitimos ilustrar las siguientes graficas:

1. EVOLUCION DE LA PRODUCCION BRUTA
 NACIONAL DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA
 DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ 86-90

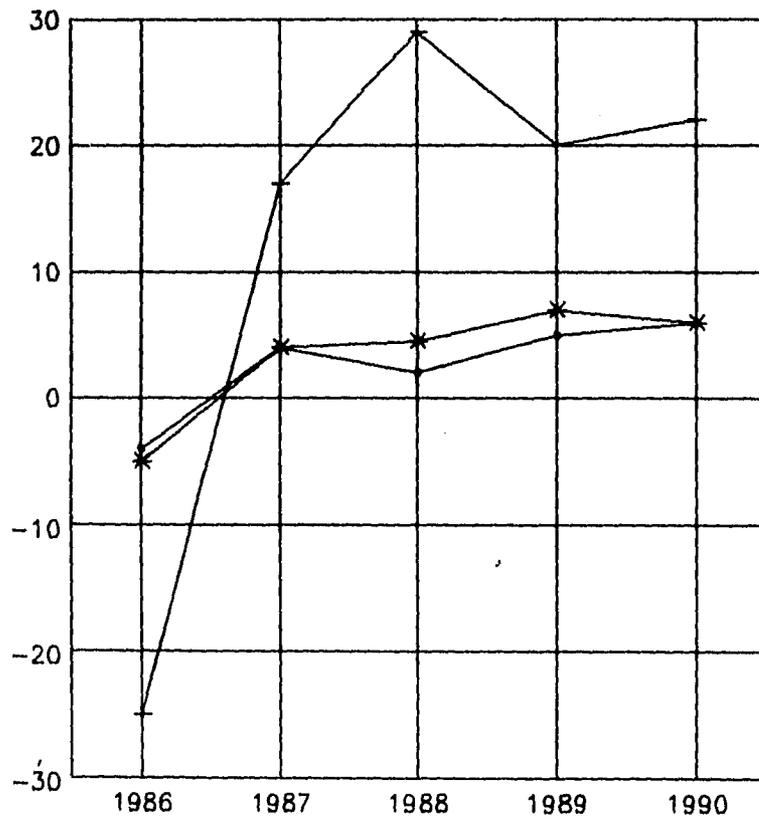


(VARIACION % ANUAL)

—○— IND. MANUFACTURERA —+— P.B. NACIONAL ...*... IND. AUTOMOT

NOTA: Se calculó con base en los datos de 1986.

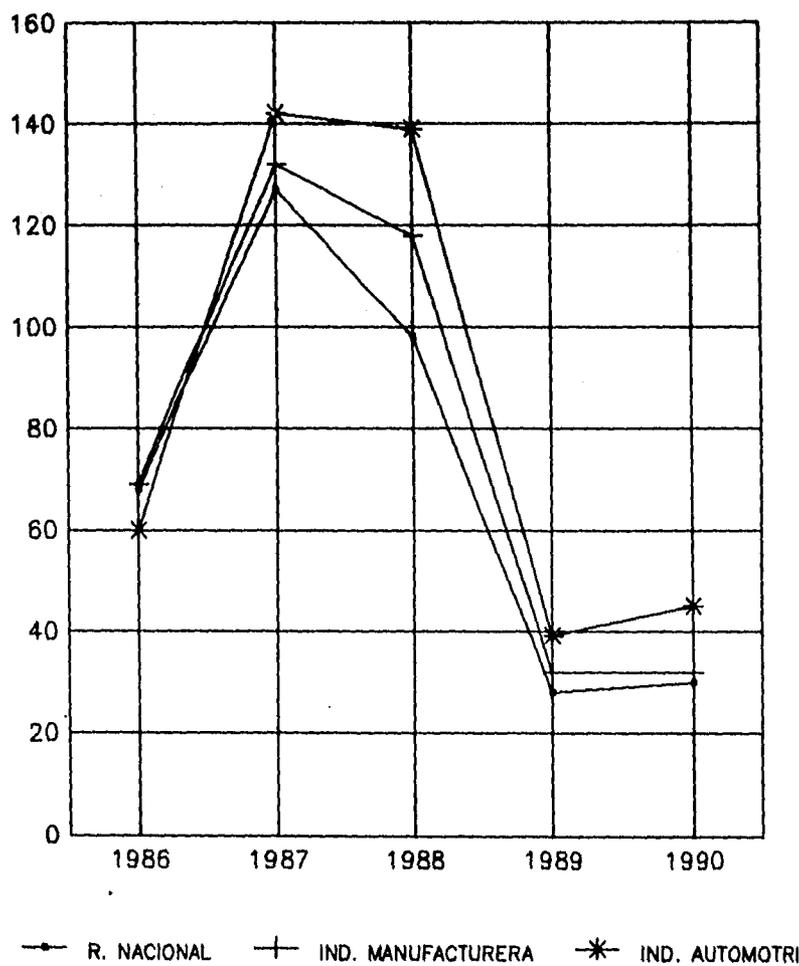
2. EVOLUCION DEL CONSUMO INTERMEDIO NACIONAL, DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, 1986-90



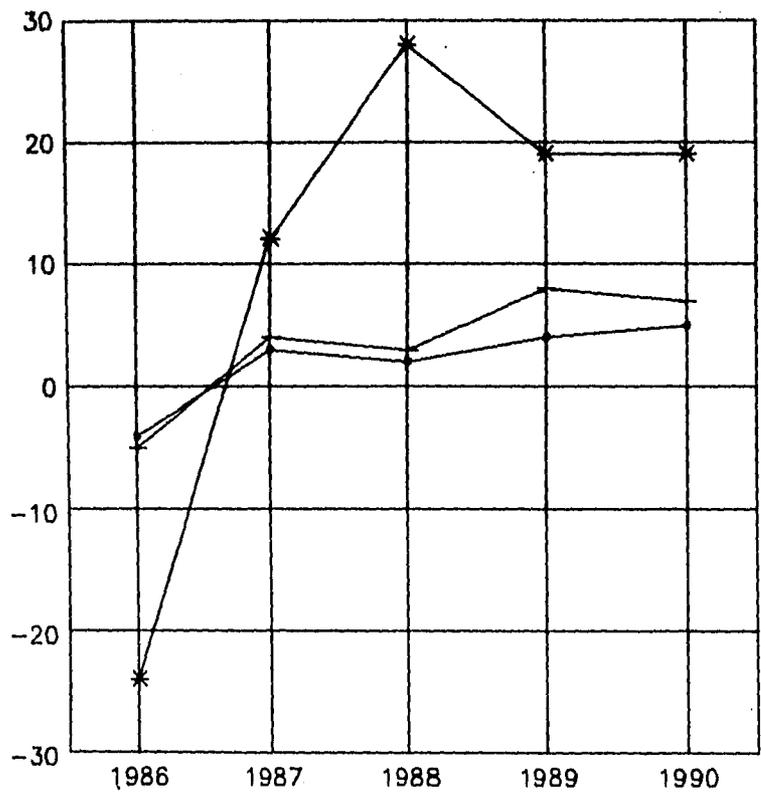
● C. I. NACIONAL + IND. AUTOMOTRIZ * IND. MANUFACTURE

NOTA: Se calculó con base en los datos a precios de 1986.

3. EVOLUCION DE LA REMUNERACION NACIONAL,
DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y DE LA
INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, 1986-90



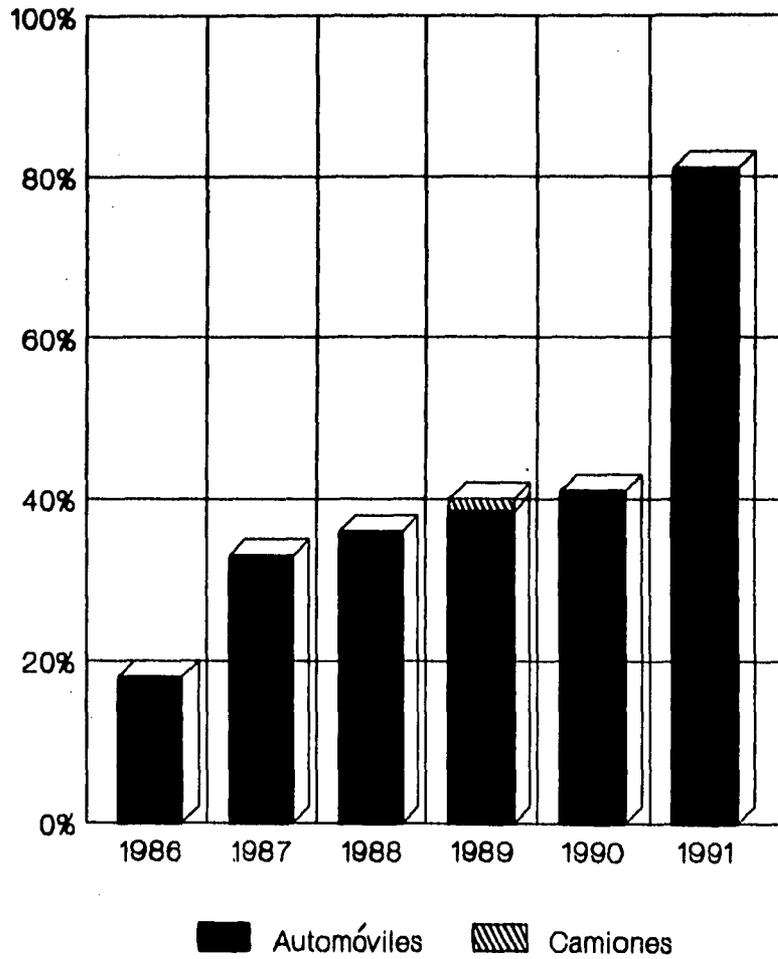
4. EVOLUCION DEL PRODUCTO INTERNO NACIONAL DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA Y DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ, 1986-90



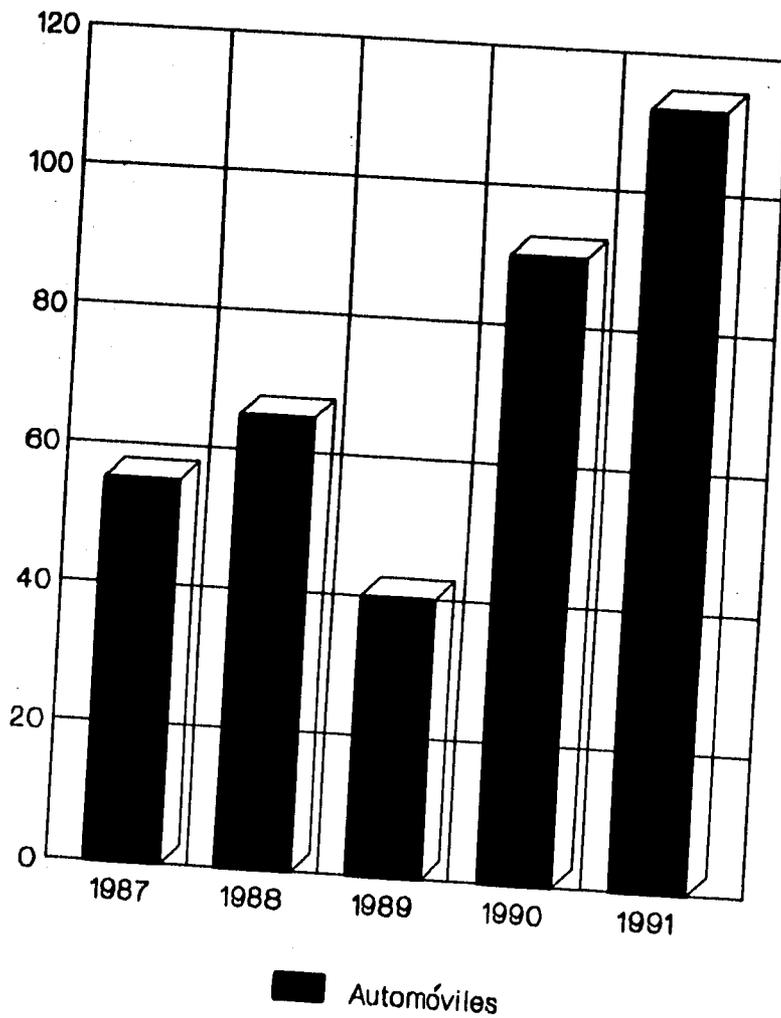
—●— P. I. B. NACIONAL —+— IND. MANUFACTURERA —*— IND. AUTOMO

NOTA: Se calculó con base en los datos a precios de 1980.
FUENTE: Cuadro 1.3

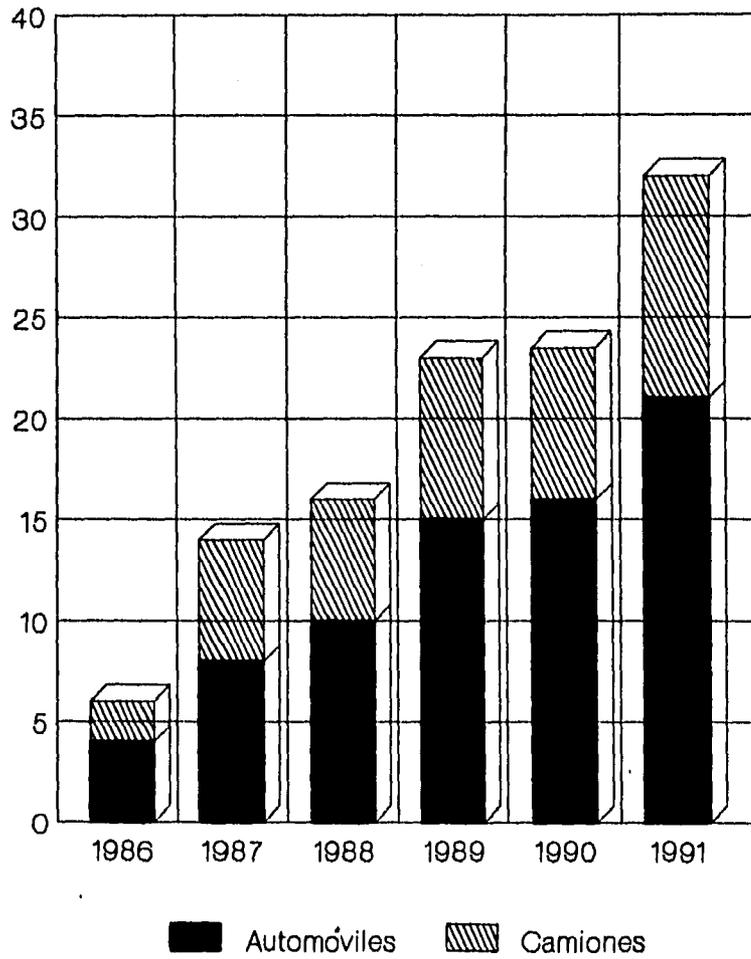
**5. VENTAS DE EXPORTACION DE GENERAL:
MOTORS 1986-91
(Miles de unidades)**



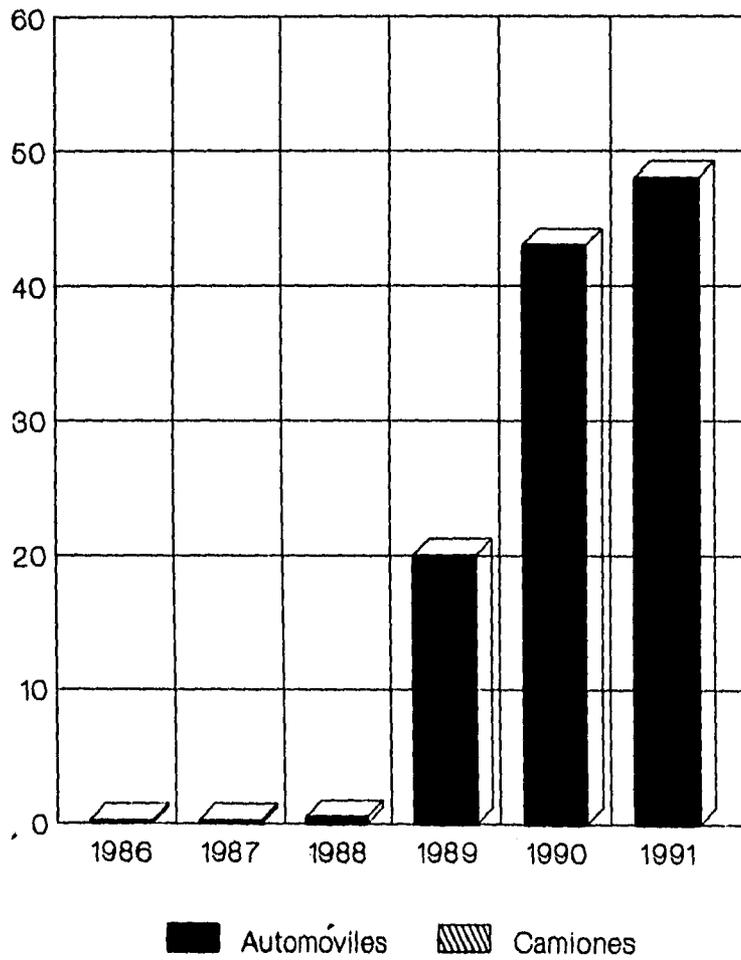
**6. VENTAS DE EXPORTACION DE FORD
1987-91**



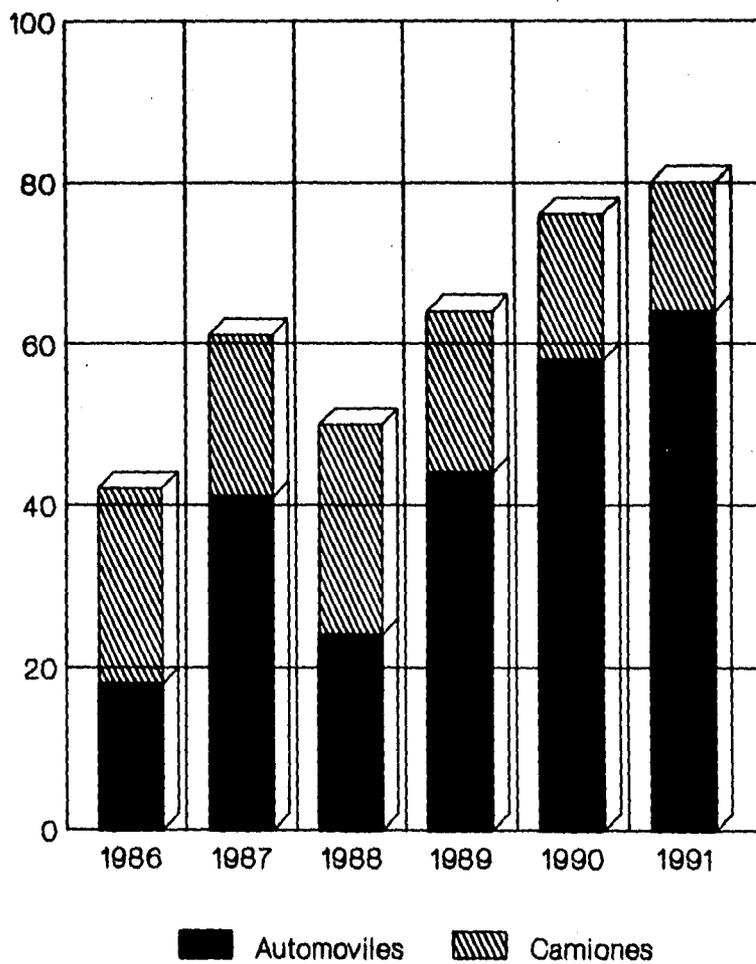
**7. VENTAS DE EXPORTACION DE NISSAN
1986-91
(Miles de unidades)**



**8. VENTAS DE EXPORTACION DE VOLKSWAGEN
1986-91
(Miles de unidades)**



**9. VENTAS DE EXPORTACION DE CHRYSLER
1986-91
(Miles de unidades)**



1. Evolución de la producción bruta nacional de manufacturas de la industria automotriz del periodo de 1986 a 1990.

2. Evolución del consumo intermedio nacional de la industria manufacturera y de la industria automotriz entre el periodo de 1986 a 1990.

3. Evolución de la remuneración nacional de la industria manufacturera y de la industria automotriz dentro del periodo de 1986 a 1990.

4. Evolución del producto interno nacional de la industria manufacturera de la industria automotriz de 1986 a 1990.

Las primeras cuatro graficas que hemos citado nos permiten observar que no obstante los periodos de recesión económica que ha vivido el país se ha mantenido un promedio de incremento de la producción ingreso y consumo, que repercute en el producto nacional bruto. Dicho incremento no se daría si los márgenes de capacitación y adiestramiento dentro de las diferentes empresas que operan en México no fueran adecuadas.

A continuación describimos las graficas que ilustran las ventas de exportación de las siguientes empresas: General Motors Company, Ford Motor Company, Chrysler, Volkswagen, Nissan, de la siguiente manera:

5. General Motors Company, ventas de exportación de 1986 a 1991, dicho concepto en miles de unidades tanto automóviles y camiones, como incremento anual constante de dichas ventas.

6. Ford Motor Company, ventas de exportación de 1987 a 1991, salvo

1989 existe un incremento constante.

7. Volkswagen ventas de exportación de 1986 a 1991 concepto ilustrado en miles de unidades tanto automoviles como camiones (vehiculos de carga), quisas la empresa que vende más unidades en el mercado.

8. Chryler, ventas de exportación de 1986 a 1991, representado en miles de unidades incluyendo automóviles y camiones como la segunda empresa en importancia por el nivel de ventas alcanzado.

9. Nissan, ventas de exportación en miles de unidades de 1986 a 1991, tanto automóviles como camiones como un crecimiento constante y considerada la tercera empresa en ventas.

No obstante en los años de 1992 a 1994 hubo un incremento en ventas de las empresas anteriormente señaladas, esto debido a que existió mayor demanda en el mercado y la producción de vehículos aumento mejorándose la mano de obra calificada como consecuencia de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de esta industria automotriz.

Lo anterior dió como consecuencia un nivel superior en ventas tanto internas como de exportación como se podrá observar en las siguientes gráficas.

6. Ford Motor Company, ventas de exportación de 1987 a 1991, salvo 1989 existe un incremento constante.

7. Wolkswagen ventas de exportación de 1986 a 1991 concepto ilustrado en miles de unidades tanto automóviles como camiones (vehículos de carga), quisas la empresa que vende más unidades en el mercado.

8. Chrysler, ventas de exportación de 1986 a 1991, representado en miles de unidades incluyendo automóviles y camiones como la segunda empresa en importancia por el nivel de ventas alcanzado.

9. Nissan, ventas de exportación en miles de unidades de 1986 a 1991, tanto automóviles como camiones como un crecimiento constante y considerada la tercera empresa en ventas.

No obstante en los años de 1992 a 1994 hubo un incremento en ventas de las empresas anteriormente señaladas, esto debido a que existió mayor demanda en el mercado y la producción de vehículos aumento mejorándose la mano de obra calificada como consecuencia de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de esta industria automotriz.

Lo anterior dió como consecuencia un nivel superior en ventas tanto internas como de exportación como se podrá observar en las siguientes gráficas.

VOLUMEN DE VENTAS MENUDEO ACUMULADAS AL MES DE FEBRERO (UNIDADES)		
AÑO	TOTAL VEHICULOS	VARIACION ANUAL (%)
1990	72,223	
1991	100,863	39.65
1992	109,435	8.50
1993	113,686	3.88
1994	103,847	8.65

TASA DE CRECIMIENTO PORCENTAJE			
AÑO	AUTOS	COMERCIALES Y LIGEROS	TOTAL
1991	32.1	54.4	39.0
1992	6.2	14.1	9.0
1993	13.8	-13.6	4.0
1994	-7.5	-12.5	-9.0

VOLUMEN DE VENTAS MENUDEO ACUMULADAS AL MES DE FEBRERO (UNIDADES)			
AÑO	AUTOS	COMERCIALES Y LIGEROS	TOTAL
1990	48,272	21,569	69,841
1991	63,749	33,311	97,070
1992	67,726	38,021	105,747
1993	77,098	32,848	109,946
1994	71,286	28,754	100,040

VOLUMEN MENUDEO AUTOMOVILES Y CAMIONES COMERCIALES LIGEROS			
MARCA	VOLUMEN ENE-FEB 94	LUGAR 1994	LUGAR 1993
VOLKSWAGEN	27,156	1	1
G. MOTORS	21,490	2	5
NISSAN	20,154	3	2
CHRYSLER	17,645	4	3
FORD	5,741	5	4

VENTAS MENUDEO ACUMULADAS AL MES DE FEBRERO (UNIDADES)		
AÑO	CAMIONES PESADOS Y TRACTOCAMIONES	VARIACION ANUAL (%)
1990	2,382	
1991	3,803	59.66
1992	3,688	-3.02
1993	3,740	1.41
1994	3,807	1.79

INVENTARIOS EN RED			
MARCA	AUTOS	CAMIONES	TOTAL
CHRYSLER	7.004	5.416	12.420
DINA		1.632	1.632
FORD	3.907	3.451	7.358
GENERAL M.	5.015	5.149	10.364
KENWORTH		62	62
MERCEDEZ-B.		1.996	1.996
NISSAN	9.330	1.774	11.104
VOLKSWAGEN	9.771	321	10.092
TOTAL MERCADO	35.027	19.801	54.828

MERCADO DE CAMIONES PESADOS Y TRACTOCAMIONES			
MARCA	VOLUMEN ENE-FEB/94	LUGAR 1994	LUGAR 1993
DINA	1.787	1	1
MERCEDES-B.	1.535	2	2
KENWORTH	485	3	3

MESES VENTA			
MARCA	AUTOS	CAMIONES	TOTAL
CHRYSLER	1.3	1.5	1.4
DINA			2.0
FORD	1.0	1.2	1.1
GENERAL M.	0.8	1.1	1.0
KENWORTH		0.2	.2
MERCEDES-BENZ		3.0	3.0
NISSAN	1.3	0.8	1.2
VOLKSWAGEN	0.7	0.3	0.7
TOTAL MERCADO	1.0	1.2	1.1

VOLUMEN DE VENTAS MENUDEO ACUMULADAS AL MES DE FEBRERO (UNIDADES)		
AÑO	TOTAL VEHICULOS	VARIACION ANUAL (%)
1990	72,223	
1991	100,863	39.65
1992	109,435	8.50
1993	113,686	3.88
1994	103,847	8.65

TASA DE CRECIMIENTO PORCENTAJE			
AÑO	AUTOS	COMERCIALES Y LIGEROS	TOTAL
1991	32.1	54.4	39.0
1992	6.2	14.1	9.0
1993	13.8	-13.6	4.0
1994	-7.5	-12.5	-9.0

VOLUMEN DE VENTAS MENUDEO ACUMULADAS AL MES DE FEBRERO (UNIDADES)			
AÑO	AUTOS	COMERCIALES Y LIGEROS	TOTAL
1990	48,272	21,569	69,841
1991	63,749	33,311	97,070
1992	67,726	38,021	105,747
1993	77,098	32,848	109,946
1994	71,286	28,754	100,040

VOLUMEN MENUDEO AUTOMOVILES Y CAMIONES COMERCIALES LIGEROS			
MARCA	VOLUMEN ENE-FEB 94	LUGAR 1994	LUGAR 1993
VOLKSWAGEN	27,156	1	1
G. MOTORS	21,490	2	5
NISSAN	20,154	3	2
CHRYSLER	17,645	4	3
FORD	5,741	5	4

VENTAS MENUDEO ACUMULADAS AL MES DE FEBRERO (UNIDADES)		
AÑO	CAMIONES PESADOS Y TRACTOCAMIONES	VARIACION ANUAL (%)
1990	2,382	
1991	3,803	59.66
1992	3,688	-3.02
1993	3,740	1.41
1994	3,807	1.79

INVENTARIOS EN RED			
MARCA	AUTOS	CAMIONES	TOTAL
CHRYSLER	7.004	5.416	12.420
DINA		1.632	1.632
FORD	3.907	3.451	7.358
GENERAL M.	5.015	5.149	10.364
KENWORTH		62	62
MERCEDEZ-B.		1.996	1.996
NISSAN	9.330	1.774	11.104
VOLKSWAGEN	9.771	321	10.092
TOTAL MERCADO	35.027	19.801	54.828

MERCADO DE CAMIONES PESADOS Y TRACTOCAMIONES			
MARCA	VOLUMEN ENE-FEB/94	LUGAR 1994	LUGAR 1993
DINA	1.787	1	1
MERCEDES-B.	1.535	2	2
KENWORTH	485	3	3

MESES VENTA			
MARCA	AUTOS	CAMIONES	TOTAL
CHRYSLER	1.3	1.5	1.4
DINA			2.0
FORD	1.0	1.2	1.1
GENERAL M.	0.8	1.1	1.0
KENWORTH		0.2	.2
MERCEDES-BENZ		3.0	3.0
NISSAN	1.3	0.8	1.2
VOLKSWAGEN	0.7	0.3	0.7
TOTAL MERCADO	1.0	1.2	1.1

VOLUMEN MENUDEO AUTOMOVILES Y CAMIONES COMERCIALES LIGEROS			
MARCA	VOLUMEN ENE-FEB 94	LUGAR 1994	LUGAR 1993
VOLKSWAGEN	27,156	1	1
G. MOTORS	21,490	2	5
NISSAN	20,154	3	2
CHRYSLER	17,645	4	3
FORD	5,741	5	4

VENTAS MENUDEO ACUMULADAS AL MES DE FEBRERO (UNIDADES)		
AÑO	CAMIONES PESADOS Y TRACTOCAMIONES	VARIACION ANUAL (%)
1990	2,382	
1991	3,803	59.66
1992	3,688	-3.02
1993	3,740	1.41
1994	3,807	1.79

Como podemos observar el incremento de producción y ventas de exportación ha sido constante, sin embargo, esto es consecuencia necesaria de los niveles de capacitación y adiestramiento que se dan en cada una de las empresas, aunado a los estímulos por la productividad y la eficiencia.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La legislación laboral de 1931 no contenía expresamente el derecho de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sin embargo, regulaban el contrato de aprendizaje que obligaba a los patrones a darles las facilidades a los aprendices para que llegaran a ser oficiales, pagándoles durante el tiempo de su formación.

SEGUNDA. La Ley Federal del Trabajo de 1970 consignó por vez primera una disposición que se refería a la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de acuerdo a los planes y programas realizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero la falta de reglamentación de los periodos para impartir la capacitación y la no prevención de los organismos que debían vigilar su cumplimiento, provocó que en la práctica no cumpliera sus objetivos.

TERCERA. El derecho a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores es un derecho de reciente regulación y considerado a nivel constitucional hasta 1977, no obstante que con anterioridad existieran diversos instrumentos que contenían rasgos incipientes sobre la capacitación y adiestramiento.

CUARTA. Con la incorporación en el año de 1977 de un capítulo específico sobre la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, dentro de la Ley Federal del Trabajo, adquirió una fuerza legal, esta garantía de los trabajadores propició la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento como una obligación de las empresas.

QUINTA. A pesar de la obligación que tienen las empresas de otorgar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en muchos casos no se cumple con esto, al aducir que existe demasiada inversión y obtención de pocos beneficios al no lograr elevar la productividad.

SEXTA. Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento como una de las bases vitales en todo centro productivo, tienen como función primordial la de vigilar todas aquellas acciones que en materia de capacitación

y adiestramiento los patrones estarían obligados a llevar a cabo y las Bases Generales de su funcionamiento permiten el logro de los objetivos que, entre otros es el de proporcionar los conocimientos técnicos del trabajo. Por lo que resulta imprescindible que se constituyan dentro de las empresas cualquiera que sea el sector productivo a que pertenezca.

SEPTIMA. Consideramos que los estímulos a la productividad van ligados a la capacitación y adiestramiento que otorga, así como produce una eficiente prestación del trabajo.

OCTAVA. La eficiente capacitación y adiestramiento de los trabajadores de acuerdo con los planes y programas que elaboran las autoridades competentes y su adecuada aplicación producirá una disminución de los accidentes de trabajo.

NOVENA. Consideramos que existe la necesidad de expedir un Reglamento en materia de capacitación y adiestramiento, con lo cual se garantizará la efectiva aplicación de las disposiciones derivadas de los artículos 153-A al 153-L de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA. Se debe vigilar que si la capacitación resulta favorable para la producción en la industria y la elevación de la productividad no traiga consigo una consecuencia de enfermedades ocasionales al proporcionar tensiones de carácter emocional en los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ANTOKOLETS, Daniel. Derecho del Trabajo y Prevención Social. Segunda edición, Guillermo Kraft, Argentina 1953.
- 2.- BARBAJELOTA, Hector Hugo, La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Editi. Popular de los Trabajadores, México, 1982.
- 3.- BERMUDEZ, GOMEZ y Geotischalk. Curso del Derecho del Trabajo. Tomo I. Cárdenas, México, 1979.
- 4.- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, S.A. de C.V. México, 1985.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo, Tratado del Derecho Laboral Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo I, volumen I Tercera edición, Heliasta, S.R.L. Argentina, 1989
- 6.- CABANELLAS, Guillermo, Tratado del Derecho Laboral Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo II, Volumen II, Parte General, Tercera edición, Heliaste S.R.L., Argentina 1988.
- 7.- CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. sexta edición, Porrúa, México 1983.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltazar, Instancias Laborales. Trillas, S.A. de C.V., México 1988.
- 9.- DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I. Tomo I, cuarta edición; Porrúa, México 1992.
- 10.- DAVALOS MORALES, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 1988.
- 11.- DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I, Séptima edición. Porrúa, S.A., México, 1989.
- 12.- DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSO MARO, ALONSO OLEA, OLLARCAR Y OTROS, Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos, Palma, Argentina, 1973.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Cuarta edición, Porrúa, S.A., México 1977.

- 14.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, segunda edición, Porrúa, S.A., México 1981.
- 15.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Tomo II Segunda edición, Palma, Argentina 1977.
- 16.- DEVEALI, Mario L., Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo V. la Ley Argentina, 1968.
- 17.- GARCIA ALONSO, Manuel, Derecho del Trabajo. Barcelona España, 1960.
- 18.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Décima Séptima edición, Porrúa, S.A. México, 1990.
- 19.- GILLY Adolfo. La Revolución Interumpida, Siglo XXI, México, 1980.
- 20.- GUZMAN VALDINIA, Isaac. Problemas de la Administración CERAPRO, México 1981.
- 21.- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Instituciones, Porrúa, S.A., México, 1983.
- 22.- NEIL, W, Chamberlain, El Sector Laboral. Tomo II. Tipográfica Editora, S.A., Argentina 1972.
- 23.- PEREZ BOTIJA, Ernesto. Estudios del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. de Palma, Argentina, 1967.
- 24.- NEIL, W, Chamberlain, El Sector Laboral. Tomo I, Tipográfica Editora, S.A., Argentina 1965.
- 25.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 1979.
- 26.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I, Porrúa, S.A., México, 1973.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II, Porrúa, S.A., México, 1973.
- 28.- VALTICOS, Nicolas. Derecho Internacional del Trabajo, Técnos S.A., España, 1977.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Gobernación, Subsecretaría de Gobierno, Dirección General de Gobierno, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M. 1994.
2. Ley Federal del Trabajo 70 a edición, Porrúa, S.A. México, 1994.
3. Ley Federal del Trabajo, Volumen II, 12a. edición, Fiscal y Laboral, S.A., de C.V., México 1993.
4. Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Porrúa, S.A., México 1992.
5. Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, Porrúa, S.A., México, 1992.

OTRAS FUENTES

1. Capacitación, Enlace al Futuro, Número 5, Imagan y Capacitación, S.A., Año I. México 1993.
2. Capacitación Industrial en la mano de obra, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982.
3. Capacitación para el Trabajo, CEMPAE, México, 1978.
4. Casalet, Monica, Salud. Bienestar, de la fuerza del trabajo, estudio del caso automotriz y petroquímica, Tomo 24, I.N.E.T., México 1982.
5. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento Integración y Registro, Instructivo I, CENAPRO, 1a. edición México 1981.
6. Criterios en materia de Capacitación y Adiestramiento relativo a los agentes capacitadores, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad, 1992.
7. Diccionario Jurídico Mexicano, Quinta edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. Porrúa, S.A., México 1992.

8. **Diversas disposiciones sobre Capacitación y Adiestramiento en la Legislación Mexicana, Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción, México, 1979.**
9. **El Constituyente de 1856, y el pensamiento liberal. Porrúa, México, 1960.**
10. **La Capacitación y el Adiestramiento. Colmenares Gruberger, Manuel, CEMPAE, México 1980.**
11. **Legaspari Velasco, Juana A. Organización de Programas de seguridad en las empresas. I.M.S.S., Boletín Informativo de Seguridad Social, México, 1979.**
12. **La Industria Automotriz en México I.N.E.G.I., 1992.**
13. **Necesidades de Capacitación en la Industria de Transformación, I Net., México 1978.**
14. **Oferta y necesidades de capacitación, INET 1985 -1988.**
15. **Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional, Cuadernos de Derecho del trabajo No. 4, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1980.**
16. **Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo; Publicación C del Cincuentenario de la Primera. Ley Federal del Trabajo, S.T.P.S., México, 1931 - 1981.**
17. **Sistema General de Capacitación y Adiestramiento Sector Distributivo Automotriz, S.T.P.S., México, 1988.**
18. **Sistema de información de la Capacitación y Adiestramiento, Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas de Trabajo, 1982.**
19. **Jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación, 1917 - 1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 1985.**
20. **Jurisprudencia del Trabajo 1937 - 1940, México 1941.**
21. **Reformas a la Ley Federal del Trabajo que reglamentan las encomiendas de las fracciones XIII Y XXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, Diario Oficial de la Federación, 9 de Enero 1978.**
22. **La Interpretación Constitucional, Tomos I y III, Suprema Corte de Justicia 1917 - 1984.**