



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
SEGURIDAD SOCIAL



**ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y LEGALES DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RAFAEL TOVAR MONDRAGON



**TESIS CON
FALLA LE ORIGEN**
MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

ENERO, 1997.



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 mis padres: Dionicio Tovar García y
Francisca Mondragón Barrios
con inmenso cariño, por haberme dado la vida
y por el esfuerzo realizado para darme una profesión,
te quiero Francisca siempre estás en mi mente y en mi corazón.**

**A mis hermanos: Isidro, Reyna y Ramiro
por tantos momentos compartidos,
por haberme brindado su apoyo y comprensión
y por estar presentes en los momentos difíciles.**

**A Beatriz Aguirre Zanté,
a los Lics. Guadalupe Esther Guerrero López,
Teresita Oñate Rodas y Luis Monzalvo
Valderrama, a todas aquellas personas
que de una manera u otra me apoyaron
en los momentos difíciles. Gracias.**

**A la Universidad Nacional Autónoma de México,
y en particular a la Facultad de Derecho,
ya que en ella viví experiencias alegres y tristes,
y porque es una parte importante en mi vida.**

**ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y LEGALES DE LA CAPACITACIÓN Y
ADiestRAMIENTO**

ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN	I

CAPITULO 1

GENERALIDADES DE LA CAPACITACIÓN Y ADiestRAMIENTO

1.1. Antecedentes	1.
1.2. Definiciones	10.
1.3. Objetivos	14.
1.4. Importancia de la Capacitación y Adiestramiento en el sector laboral	20
1.5. Disposiciones legales referentes a la Capacitación y Adiestramiento	30

CAPITULO 2

SISTEMA NACIONAL

DE CAPACITACIÓN Y ADiestRAMIENTO

2.1. Antecedentes y Estructura	43
2.2. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	48

2.2.1. Criterios administrativos para la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas	51
2.3. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento	59
2.4. Consejos Consultivos.	62
2.5. Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	65

CAPITULO 3

ESCUELAS, INSTRUCTORES, PLANES

Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

3.1. Planes y Programas de Capacitación y adiestramiento.	70
3.1.1. Criterios administrativos para su formulación y presentación.	81
3.2. Instituciones o escuelas de Capacitación y Adiestramiento.....	89
3.2.1. Criterios en materia de Capacitación y Adiestramiento relativos a los agentes capacitadores.	95
3.3. Diversos métodos de Capacitación y Adiestramiento.	100
3.4. Constancias de Habilidades Laborales	108
3.4.1. Criterios administrativos en materia de Capacitación y Adiestramiento relativos a constancias de habilidades laborales.	112

CAPITULO 4

DERECHOS, OBLIGACIONES Y BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADiestRAMIENTO.

4.1.	La Capacitación y Adiestramiento como derecho de los trabajadores y obligación a cargo de los patrones.	114
4.2.	Obligación de los trabajadores	120
4.3.	Negativa de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento	123
4.4.	Beneficios de los trabajadores al recibir Capacitación y Adiestramiento.....	126
4.5.	Beneficios de los patrones al proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores.	127
CONCLUSIONES		130
BIBLIOGRAFÍA		133

INTRODUCCION

Desde la existencia del ser humano, éste ha intentado realizar grandes hazañas para poder sobrevivir y tener un mínimo de conocimientos que le permitan subsistir en una sociedad cada vez más cambiante, por lo que ha necesitado implementar diversos mecanismos para realizar más eficazmente todas sus actividades y adquirir conocimientos que le permitan aspirar a superarse laboralmente, con ello, tener un mejor nivel de vida que le permita su desarrollo tanto físico, mental y económico; pero esto no es nuevo, toda vez que ha pasado de diversas épocas, como por ejemplo podemos citar a los romanos de la Edad Media hasta llegar a nuestros días.

El hombre necesita de la ayuda de otras personas que le enseñen de métodos y técnicas que lo preparen para ascender a puestos superiores y para realizar de una manera más eficaz y eficiente su labor cotidiana. En este sentido, se concibe a la capacitación y adiestramiento como un medio para lograr la mejor inserción del trabajador en la actividad económica y una vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país: entre más alto sea el nivel de preparación de los trabajadores, será factible utilizar de una manera

más adecuada sus habilidades y destrezas, sus conocimientos y su capacidad de innovación en programas que tiendan a incrementar la productividad, la calidad y por tanto, la competitividad de las empresas.

Los patrones tienen la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores conforme se encuentra establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 Fracción XV; para los trabajadores, es un derecho que tienen de ser capacitados y adiestrados pero a su vez, también se puede convertir en una obligación. Es necesario que los patrones tomen conciencia que adquieren más beneficios al tener en su empresa a un trabajador que sepa realizar las labores que se le encomiendan de una manera adecuada con las necesidades que existen en dicha empresa; la capacitación y adiestramiento se debe proporcionar a los trabajadores dentro de su jornada laboral a menos que haya un convenio entre el patrón y éstos de que se dé fuera de dicha jornada; el trabajador tiene la obligación de asistir a los cursos que el patrón le asigne, esto no quiere decir que si el trabajador no asiste, el patrón puede rescindir la relación laboral de responsabilidad para éste; el patrón que no cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, se hará acreedor a una multa. Para coordinar, supervisar y vigilar que los patrones cumplan con esta obligación, se ha creado el Sistema Nacional de

Capacitación y Adiestramiento, el cual en su estructura cuenta con cuatro niveles que son :

- ◆ **Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.**
- ◆ **Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.**
- ◆ **El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y,**
- ◆ **La Dirección General de Capacitación y Productividad.**

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, son las encargadas de coordinar y supervisar los programas, éstas se integrarán en cada empresa con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón y vigilarán la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

En los últimos años, se ha tomado más en cuenta a la capacitación y adiestramiento, como un medio para elevar la productividad, y mejorar el nivel de vida de las personas que de una manera u otra, participen en el mejoramiento económico del país.

Lo que ayudará en un futuro a una competencia más estable y con mayores beneficios a nivel internacional.

CAPITULO I

GENERALIDADES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.1. ANTECEDENTES

A lo largo de la historia podemos observar que el hombre siempre ha tratado de realizar las diferentes actividades que se le han encomendado con la mayor eficacia posible, por lo que no hay actividad, por modesta que ésta sea, que se pueda desempeñar sin los conocimientos necesarios.

Los pueblos de la antigüedad, cuya primera etapa terminó en la gran civilización romana inventaron una estructura de trabajo donde se tomaba como base la habilidad y destreza en los gremios, esta estructura tuvo su máximo auge en la edad media, el maestro es la persona que tiene los máximos conocimientos y le encomienda al oficial que ejecute los trabajos bajo su supervisión, el aprendiz a su vez se entera de la técnica y el arte en el manejo de los diversos instrumentos y la transformación de la materia prima en los objetos que son necesarios en la actividad comercial.

Los países más industrializados como Francia, Alemania e

Inglaterra con una mayor y mejor capacitación originan una estructura político social de la época moderna, estos países le dan una vuelta completa a la primitiva agricultura transformándola con las modernas técnicas de cultivo, además se multiplican las fuentes de trabajo para los obreros en las grandes industrias; siendo Francia la que buscó más el auge industrial, fundó la libre empresa y la libertad de concurrencia, se suprimieron los exámenes de artesanos que afectaban a los aprendices y no permitían la creación de nuevas y grandes fábricas.

En México José María Morelos y Pavón proclamó el término de los exámenes de los artesanos. Todo lo anterior fue propicio para el desarrollo, con lo cual se configuró el contrato a prueba que más tarde llegó a ser una verdadera forma de explotación, pues hacía sujetos de trabajo sin otorgarles las más mínimos derechos. éstos tenían que ejecutar cualquier tarea encomendada, laborar de sol a sol, sin un horario, no tenían prestación alguna, podían ser separados de su empleo en el momento que su patrón así lo quisiera sin ninguna responsabilidad para éste. Los grandes movimientos sociales, así como los sindicatos de obreros pugnan por la derogación del contrato de trabajo a prueba.

El contrato de aprendizaje se instituye en el año de 1524 en las Leyes y Ordenanzas de Indias, más de tres siglos después aparece regulado

en el Código Civil de 1870 y con ciertas modificaciones es recogido por el de 1884. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 aparece regulado este contrato en el Título Tercero, el cual en su artículo 218 contempla lo siguiente: el contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida. Este contrato era totalmente a favor del patrón, ya que el aprendiz tenía más obligaciones que derechos, entre las primeras estaban acatar las órdenes del patrón, respetarlo, tener buenas costumbres, cuidar todos los materiales y herramientas de trabajo, desempeñar sus labores de la mejor manera beneficiando la economía del patrón. En este contrato se facilitó el despido del aprendiz toda vez que por cualquier causa que afectara al patrón, éste lo podía despedir sin la obligación de reinstalarlo, no obstante que se acreditara lo injustificado del despido, en este contrato no se obligó a pagar al aprendiz un salario mínimo dando con ello origen a múltiples abusos, cuando éste era separado de su trabajo por causa imputable al patrón únicamente se le pagaba como indemnización mes y medio, además no tenía derecho a reparto de utilidades por las empresas.

Debido a las arbitrariedades mencionadas anteriormente, la Ley de 1970 suprimió el contrato de aprendizaje como se señala en la Exposición de Motivos, por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era

una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

LEY DE 1970

Tomando en cuenta las necesidades del país se incluye en la ley la obligación patronal de capacitar a los trabajadores. Los capítulos que se proponían sobre aprendizaje y capacitación se basaban en las consideraciones siguientes:

"En su informe del primero de septiembre de 1965, el señor Presidente Licenciado Gustavo Díaz Ordaz fundando su exhortación para la capacitación de los trabajadores y formación de técnicos, dijo que 'las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo, en los últimos diez años, provienen de la tecnología y no de los recursos materiales'. Agregó que la tecnología es uno de los procedimientos más eficaces de que dispone en nuestros días para acrecentar la productividad... y para sustentar sólidamente el aumento en los ingresos reales de obreros y campesinos. La sustitución costeable de importaciones y la participación en los mercados internacionales, exigen que las

industrias fundamentales y secundarias mejoren sus condiciones de operación técnica y eleven su productividad. El país necesita "lograr según expresión del mismo señor Presidente- una alta tasa de inversión intelectual": tarea de gran magnitud que concierne a toda la nación".¹

Para ayudar a resolver el problema de mano de obra para la industria, en 1966, la Secretaría de Educación Pública, según informes de su Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales tenía establecidos treinta centros de capacitación para el trabajo industrial en la República.

Esta Ley se preocupa por proteger los derechos del trabajador contra cualquier posible violación, es por esto que en ella surge la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores de acuerdo a lo establecido en el artículo 132 fracción XV.

Artículo 132 son obligaciones de los patrones:

Fracción XV. Organizar permanentemente o periódicamente cursos de enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común

¹ BRISEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985. p. 276.

acuerdo, elaboran con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal, éstos podrán implantarse en cada empresa o para varias en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

REFORMA CONSTITUCIONAL

En 1977 se consideró la necesidad de elevar la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento a rango constitucional.

La Exposición de Motivos sostiene que: "... El país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestras reservas a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar".²

Ante la necesidad de la obligación que tienen los patrones de

² Ibidem, p. 281.

proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores ésta quedó debidamente reglamentada en la Constitución el día 4 de octubre de 1977, el Presidente José López Portillo presentó ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa de Ley tendiente a promover el correspondiente proceso legislativo para adicionar la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional. En la Exposición de Motivos referente a la iniciativa antes mencionada se establece que los cambios en la tecnología son continuos, y que a nuestra economía le hace falta medios suficientes para adaptarse a ellos, por lo que una de las consecuencias derivadas de esto es la baja productividad, por lo tanto es necesario que el trabajador reciba una adecuada formación profesional y se le facilite la adaptación a las innovaciones técnicas, además es necesario que se legisle en materia de capacitación y adiestramiento para obtener una mejor y mayor producción en beneficio de trabajadores y empresarios.

No obstante que la iniciativa propuso adicionar al apartado "A" la fracción XIII, el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados optaron por implantar como texto de dicha fracción el de la mencionada iniciativa, dejando la antigua fracción XIII en los párrafos cuarto y quinto de la fracción XII.

El texto definitivo de la fracción XIII fue promulgado el 30 de

diciembre de 1977 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978 para quedar de la manera como se encuentra actualmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que es la siguiente:

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

Por lo tanto se considera a la capacitación y el adiestramiento como factores importantes para la formación del trabajador como persona que busca mejorar su condición y propiciar incrementos salariales, así como para ayudar a aumentar la eficiencia de las instituciones o empresas donde presta sus servicios.

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

El 7 de abril de 1978 el titular del Poder Ejecutivo presentó la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo y una vez aceptada por el Congreso y promulgado por el Presidente de la República fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril del

mismo año y entró en vigor el 1 de mayo siguiente.

Dicha reforma incluye dos capítulos. En el primero se reforman los artículos 3o., 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 a 887 y 891 y la denominación del capítulo Cuarto Título 11 de la Ley; En el segundo se encuentra el Capítulo III-bis del Título Cuarto que comprende los artículos 153-A a 153-X y los artículos 512-A al 512-F, 527-A y 539-A a 539-F, es decir se integra con 24 artículos nuevos que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones en la materia, fijan las reglas básicas de la capacitación y el adiestramiento; la intervención que deben tener las autoridades federales y el respaldo orgánico del sistema con la participación de las partes interesadas y el control establecido por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA).

Otra de las reformas más recientes fue la de 1983, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre del mismo año, en la cual se reformó y adicionó la Ley de la materia en lo relativo a las reglas de capacitación y adiestramiento, específicamente se reformaron los artículos 153-K primer párrafo, 153-P fracción II; 153-Q fracción VI; 153-T, 153-V primer párrafo y 153-V segundo párrafo del capítulo III-bis del Título Cuarto y del título once capítulo cuarto los artículos 538, 539

primer párrafo; 539-A, 539-B primer párrafo; 539-C, 539-D y 539-E.

Esta reforma trajo como consecuencia la supresión de la UCECA que en el texto nuevo aparece sustituida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de la Dirección de Capacitación y Productividad.

1.2. DEFINICIONES

Para entender a la capacitación y adiestramiento dentro del marco jurídico es necesario comparar los diferentes puntos de vista de varios autores para formar nuestra propia definición.

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

Adiestramiento. Es la acción y efecto de adiestrar y adiestrarse (hacer diestro, enseñar, instruir, guiar y encaminar)".³

"Adiestramiento. Es ayudar a los trabajadores o empleados para que adquieran o ejerzan una "destreza" o "habilidad".

Capacitación. Es la ayuda que se proporcione para que el

³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*. Espasa Calpe. Décimo novena edición. España. 1970. pp. 26 y 250.

trabajador perfeccione, domine y amplíe técnicamente esa destreza o habilidad, se entiende también a la capacitación como la adquisición de conocimientos fundamentales de carácter intelectual. En otras palabras, adiestrar es proporcionar los conocimientos prácticos y teóricos para que un trabajador sepa como realizar determinada labor en un grado elemental, mientras que capacitar significa perfeccionar, o sea un grado superior al adiestramiento, por lo tanto, para capacitar es necesario adiestrar previamente".⁴

"Adiestramiento. Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motores; respondiendo sobre todo al área de aprendizaje .

Capacitación. Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca entre nosotros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos; respondiendo sobre todo a las áreas del aprendizaje cognoscitivo y afectivo".⁵

⁴ ROMERO BETANCOURT. Capacitación de Personal. Limusa, México, 1992, p. 74.

⁵ UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Glosario de Términos Empleador en la Capacitación y Adiestramiento, Popular de los trabajadores, México, 1981, pp. 17 y 26.

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

"La capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos. El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento".⁶

Para Néstor de Buen el adiestramiento es la acción de mejora en la actividad normal.

Capacitación es el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales que proyecten al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el provecho económico.

Para el Maestro Guillermo Hori Robaina: adiestramiento es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de desarrollar

⁶ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Quinta ed. Porrúa, México, 1994, pp. 280 y 281.

su habilidad o destreza para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas.

Capacitación es el proceso de aprendizaje a que se somete una persona a fin de que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría, para tomar decisiones no programadas.

El adiestramiento va dirigido fundamentalmente a los niveles inferiores de la organización y la capacitación va dirigida a los niveles superiores de la misma.

De las anteriores definiciones, podemos concluir que la capacitación y el adiestramiento guardan una estrecha relación toda vez que los dos tienen como punto principal la superación personal y profesional del trabajador. por lo tanto consideramos que la capacitación es el medio por el cual se prepara al individuo para que adquiera conocimientos nuevos, para tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza y para la toma de decisiones no programadas. Y el adiestramiento es el medio por el cual se instruye a un trabajador para que perfeccione sus habilidades y destrezas laborales con lo cual lleve a cabo las tareas que se le encomiendan eficazmente y para

operar o manipular un conjunto de decisiones programadas.

Por otra parte se considera necesario para la mejor comprensión del tema definir qué es trabajador, patrón, productividad, eficiencia y eficacia.

La Ley Federal del Trabajo nos da la definición de trabajador y patrón en los artículos 8o. y 10 respectivamente.

Artículo 8o. Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

"Definición general de productividad. Es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues la productividad se define como el uso eficiente de recursos. trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios.

Una productividad mayor significa la obtención de mas con la misma cantidad de recursos o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo.

Eficiencia. Producir bienes de alta calidad en el menor tiempo

posible.

Eficacia. Es la medida en que se alcanzan las metas ".⁷

1.3. OBJETIVOS

El artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo establece como objetivos de la Capacitación y Adiestramiento, los siguientes:

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

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Estos objetivos pretenden que el trabajador esté cada vez más consciente de la necesidad de adquirir nuevos conocimientos sobre la nueva tecnología que día con día va llegando a nuestro país, para poder

⁷ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Lecturas sobre Productividad, T. I S.e. México, 1994, pp. 99, 100 y 101.

competir con otros países en base al trabajo y esfuerzo, obtener una mayor productividad y de mejor calidad en beneficio tanto de empresarios y de los mismos trabajadores ayudando de una manera más eficiente a aumentar su ya deteriorada economía.

La finalidad que persiguen las empresas al impartir cursos de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, principalmente es la de lograr que el trabajo sea realizado con mayor eficiencia y con el menor costo posible. Los empleados de reciente ingreso en una empresa siempre requieren adiestramiento con los lineamientos de su nuevo centro de trabajo, no obstante que haya sido adiestrado en otras empresas, esto es con la finalidad de que se adapte con mayor facilidad a su nueva actividad en provecho de los mismos trabajadores y de los empresarios. Cabe mencionar que existe la necesidad de un constante adiestramiento y la razón de éste son los frecuentes cambios en las técnicas de trabajo y en las modificaciones a los sistemas de organización.

Por lo regular, en la mayoría de los casos es muy difícil encontrar a una persona adecuada para que ocupe un puesto específico, la mayoría de los empleados no son estáticos y por lo general también los puestos cambian con más o menos frecuencia. Por lo anterior los Programas de Capacitación y Adiestramiento deben basarse en las capacidades y los

intereses de los trabajadores con las oportunidades que hay en las empresas así como con los requisitos que se necesitan para poder aprovechar éstas, así tenemos que si un trabajador ha sido seleccionado acertadamente para un puesto específico, que se ha ajustado a él y a la empresa y por lo tanto ha recibido Capacitación y Adiestramiento de una manera eficiente, éste siente placer y satisfacción en el desempeño de sus funciones y esto redundará en un beneficio cada vez mayor para los empresarios.

Por lo general, es un hecho conocido que en las empresas el mayor porcentaje de rotación del personal se tiene en los primeros meses de empleo. Las empresas que han establecido un correcto Programa de Capacitación y Adiestramiento han logrado reducir de una manera considerable esta rotación, debemos tener en cuenta que cuando existe una rotación exagerada esto por lo regular trae como consecuencia un aumento demasiado notable en los costos de operación, en cambio, cuando hay una rotación menor encontramos que se aumenta la producción en menor tiempo, se desgasta menos el equipo de trabajo y con menos inversión, esto hace que el trabajador tenga mayor confianza en sí mismo y trabaje de una manera satisfactoria.

Un buen Programa de Capacitación y Adiestramiento prepara a los

trabajadores para ascensos y promociones. produciendo mejores dividendos, con lo que se beneficia a las empresas toda vez que se reduce la rotación de personal, el desperdicio de la materia prima es cada vez menor, se logra que el trabajador le dé un uso más adecuado al equipo de trabajo, hay un porcentaje menor de los accidentes en el trabajo, se aumenta la eficiencia en el trabajo individual y de la empresa, se cultivan las relaciones de amistad dentro del personal, se desarrolla el talento administrativo, en general es un medio adecuado para obtener del mismo personal los supervisores y ejecutivos que va necesitando la empresa, éstos cada vez estarán mejor identificados con ésta, ya que en ella tuvieron la oportunidad y los medios necesarios así como el apoyo para que ascendieran y mejoraran.

Para los trabajadores la Capacitación y Adiestramiento son de gran utilidad ya que les proporcionan la oportunidad de aumentar sus ingresos, les amplía sus conocimientos y habilidades, lo que les facilita el camino para llegar a ocupar dentro de la empresa, diferentes posiciones de mando a nivel gerencial, el trabajador amplía su campo mental, aumenta la confianza en sí mismo, mejora su propia personalidad, aumenta su seguridad económica y personal, toda vez que cuando un trabajador se encuentra bien adiestrado y capacitado en sus labores cotidianas se hace cada día que pasa más indispensable para la empresa, conservando más fácilmente su empleo, en cambio, una persona que nunca fue adiestrada y

capacitada tendrá un nivel de vida cada vez más bajo, menor seguridad, sus ingresos serán inferiores, no tendrá oportunidad de ascender de puesto y cuando se presente un reajuste de personal será el primero en ser destituido.

En nuestro país se ve con gran preocupación que el desconocimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo trae como consecuencia accidentes y enfermedades de trabajo, las cuales generan consecuencias físicas y psicológicas que en la mayoría de las veces significan pérdidas irreparables para el propio trabajador y su familia, lo cual también representa pérdidas en el capital humano, elevados costos en el tratamiento y rehabilitaciones; pero no sólo el trabajador se ve afectado, también la empresa es afectada, ya que para ésta significa grandes costos en los diferentes equipos y materiales dañados, tiempo perdido y la capacitación de sustitutos. Por lo general la mayoría de los accidentes de trabajo ocurren a las personas que son más jóvenes, toda vez que éstas realizan sus actividades sin experiencia y sin una adecuada Capacitación y Adiestramiento.

En los países desarrollados la tasa de incidencias de los riesgos de trabajo se sitúa alrededor del 2 por ciento anual, mientras que en México es 4 veces superior, esto es 8 de cada 100 asegurados en el IMSS sufren

un riesgo de trabajo en el trabajo. En consecuencia, los riesgos de trabajo se podrían prevenir siempre y cuando los patrones tomen consciencia de que es en beneficio de ellos mismos el capacitar y adiestrar a sus trabajadores sobre el manejo de los diversos instrumentos de trabajo, ya que esto traería como consecuencia que el trabajador realizara sus labores de una manera más segura y eficiente aumentando con ello la productividad y la calidad lo que es en beneficio del patrón

“Desde otro punto de vista, el adiestramiento y la capacitación ayudan a estabilizar la fuerza de trabajo de una nación, a incrementar y ensanchar la habilidad, la destreza y el conocimiento técnico de este esencial elemento de producción, a conservar su poder físico y mental y sobre todo, a elevar la eficiencia general, la cual redundaría en una disminución de los precios de los servicios y mercancías y, por ende, en un incremento del poder de compra y del ingreso nacional de un país”.⁸

1.4. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL SECTOR LABORAL.

Considerando la dimensión operativa de la Capacitación y Adiestramiento y teniendo en cuenta la población a la que se dirige

⁸ ROMERO BETANCOL'RT. Op. Cit. P. 76.

adquiere dos modalidades:

Capacitación y Adiestramiento en el trabajo y para el trabajo.

La Capacitación y Adiestramiento en el trabajo se refiere a la habilidad o mejoramiento de un trabajador sujeto a una relación formal de trabajo, es decir, hacen referencia a la obligación patronal de otorgarlos y al derecho de los trabajadores a recibirlos, para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los mismos.

En el año de 1970, al promulgarse la nueva Ley Federal del Trabajo, se suprimió el contrato de aprendizaje y se estableció la obligación patronal de impartir Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores a su servicio, para vigilar el cumplimiento de dicha obligación patronal, en el mismo año fue creado el departamento de vigilancia de la capacitación de los trabajadores el cual, dependía de la Dirección General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las actividades de supervisión que realiza dicho departamento se limitaron a reunir los programas de capacitación que llevaban a cabo las empresas, así como los resultados obtenidos. Estas acciones permitieron que se realizara en un estudio relacionado a las actividades que se llevaban a cabo en el país en materia de formación profesional, a la par se elaboró una investigación sobre los estudios que sobre el tema se realizaban en otros países. Constituyendo las dos investigaciones el

principio de una serie de estudios encargados al establecimiento de un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

En 1975 la Dirección General de Organización y Recursos Humanos se hizo cargo del Departamento de Vigilancia y Capacitación ordenando formular un estudio sobre capacitación obrera; como resultado del mismo se creó la Dirección General de Formación Profesional en el año de 1976 cuyo objetivo principal era la realización de una encuesta a nivel nacional para obtener información acerca de las necesidades de la capacitación de la mano de obra, la aptitud de los trabajadores y empleadores, así como los recursos destinados a tales actividades.

Mediante estos estudios se dió a conocer que las acciones realizadas por los sectores público y privado respectivamente carecían de continuidad y planeación y se detectaron también los bajos niveles de formación de la mano de obra en todo el país. la necesidad de capacitar a la población rural, el incremento en la demanda de trabajadores calificados, la escasez de instituciones, personal calificado e infraestructura técnica, así como la necesidad de un sistema que reconociera las calificaciones adquiridas en el trabajo.

Por otra parte fue necesario implantar un módulo que fuera viable

técnicamente y favoreciera la intervención de los factores de producción.

Por decreto que entró en vigor el 10. de mayo de 1978 la Ley declara de interés social promover y vigilar la Capacitación y Adiestramiento. Establece como derecho de los trabajadores el recibirlos de sus patrones con el fin de elevar la productividad y como consecuencia de esto su nivel de vida, se observan los sistemas, métodos y procedimientos utilizados para la impartición de capacitación y adiestramiento estableciendo que tienen por objeto el desarrollo de las diferentes habilidades del trabajador en sus actividades laborales, así mismo se obliga a los patrones a dar información a sus trabajadores sobre la aplicación de la tecnología, a prepararlos para ocupar las vacantes de nueva creación, a enseñarlos a prevenir riesgos de trabajo y en general mejorar sus aptitudes.

En nuestros días el país cuenta con una importante experiencia en el campo de la capacitación y adiestramiento, lo anterior gracias a las reformas legales y a la cooperación del sector público y las organizaciones de trabajadores y empresarios. Cabe mencionar que en esta práctica existen limitaciones y deficiencias pero su sola presencia es el inicio y punto básico a desarrollar dentro de un esfuerzo sistemático para la instrumentación de una buena y eficaz política nacional de

capacitación y adiestramiento.

Las funciones a desarrollar entre otras por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1978, han sido principalmente supervisar, registrar y vigilar el cumplimiento de los preceptos legales sobre la materia.

Capacitación y adiestramiento para el trabajo es la habilitación de una persona que no tiene una relación formal de trabajo, mediante el desarrollo de sus capacidades para el ejercicio de un puesto de trabajo al que eventualmente pueda tener acceso.

El Gobierno Federal con el objeto de promover la capacitación y adiestramiento para el trabajo y con apoyo en diversos ordenamientos legales, faculta a diferentes instituciones entre las que destacan: la Secretaría de Educación Pública y el Instituto Mexicano del Seguro Social para que por medio y con ayuda de éstas se logre un avance significativo en este rubro.

Con fundamento en el artículo 38 fracción 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal compete a la Secretaría de Educación Pública, organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento, en coordinación con las dependencias del

Gobierno Federal, los Gobiernos de los Estados, los Municipios, las Entidades públicas y privadas y con los fideicomisos creados para tal propósito. A este fin organizará igualmente sistemas de orientación vocacional de enseñanza abierta y de acreditación de estudios.

El objetivo fundamental está dirigido a utilizar la totalidad de los planteles distribuidos estratégicamente en todo el territorio nacional para la realización de actividades de capacitación y adiestramiento. La operación de los planteles señalados (Centros de Capacitación, Centros de Estudios Tecnológicos, Centros de Bachillerato Tecnológico, Instituto Tecnológico y los CONALEP se han realizado a través del desarrollo de diferentes especialidades que amplían las posibilidades de capacitación para el trabajo.

Por lo que respecta al Instituto Mexicano del Seguro Social y en cumplimiento a lo dispuesto a la Ley del Seguro Social, además de otorgar los servicios inherentes a su cometido básico, realiza acciones de capacitación y adiestramiento con carácter de prestaciones sociales, las cuales de conformidad con el artículo 234 fracción VI de dicho ordenamiento se proporciona a través de diversos programas, tales como:

El de cursos de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo.

Para impartir capacitación el Instituto cuenta con más de 100 centros que operan en diferentes regiones del país.

Es necesario aclarar que tanto los centros de capacitación de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como los de algunas instituciones del sistema de Educación Tecnológica han sido registrados como instituciones capacitadoras ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte no podemos dejar de mencionar al Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el cual, aunque en menor medida, también, realiza acciones de capacitación para el trabajo, de acuerdo con el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 19 de mayo de 1983, en el cual se establece las funciones de ese organismo.

El esfuerzo que realiza el DIF en materia de capacitación para el trabajo se dirige principalmente hacia el sector informal urbano en sus diferentes centros, los cuales en su mayoría se encuentran ubicados en el Distrito Federal.

Por otra parte la Secretaría de Turismo (SECTUR) con apoyo en

los artículos 23, 26 y 28 de la Ley Federal de Turismo está facultada para promover acciones de capacitación para el trabajo mediante el establecimiento de centros y programas específicos en la materia, tales facultades se encuentran reglamentadas en el artículo 42 fracción XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Artículo 23. La Secretaría promoverá, en coordinación con la SEP, el establecimiento de escuelas y centros de educación y capacitación para la formación de profesionales y técnicos en las ramas de actividad turística, así mismo, coadyuvará en la elaboración de programas de estudios y apoyará la realización de investigaciones en la materia, previa clasificación de necesidades profesionales de ocupación turística.

Artículo 26. La Secretaría promoverá la celebración de acuerdos y establecerá bases en coordinación con otras dependencias y entidades de la administración pública federal, de los gobiernos estatales y municipales, y con organizaciones de los sectores social y privado en materia de educación y capacitación turísticas.

Artículo 28. La Secretaría intervendrá en los programas de educación y capacitación y en la evaluación de las personas que aspiren a ser guías de turistas.

Artículo 42. A la Secretaría de Turismo corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

Fracción XII. Promover, y en su caso organizar en coordinación con la SEP, la capacitación, investigación y desarrollo tecnológico en materia turística.

La Secretaría de Comunicaciones y Transportes por medio de la Dirección General de Autotransporte Federal imparte capacitación para el trabajo en coordinación con la Cámara Nacional de la Industria de Transportes y Comunicaciones, esto es con fundamento en el artículo 36 fracción XXVI de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Artículo 36. A la Secretaría de Comunicaciones y Transportes corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

Fracción XXVI. Promover y, en su caso organizar la capacitación, investigación y desarrollo tecnológico en materia de comunicaciones y transportes, y.

El Instituto Nacional de Educación Pública para Adultos (INEA) también realiza acciones de capacitación en y para el trabajo, las cuales pueden ser registradas por las empresas, lo anterior con fundamento en los artículos 80. y 153 párrafo C de la Ley Nacional de Educación para

Adultos.

El dar a todo el personal de una empresa una adecuada capacitación y adiestramiento depende de que desaparezcan los vicios de ejecución de las labores y que se aumente de una forma considerable la productividad, además de una manera indirecta se evita la lentitud de los trabajadores.

Los trabajadores, así como los niveles intermedios, superiores, subjefes de departamento, gerentes tienen vital importancia para la marcha y desarrollo de la empresa moderna la cual no puede permanecer ajena al dinamismo y el medio en que se mueve y para mantener su estabilidad y aumentar su productividad requerirá de mayor cantidad de personal más eficiente y mejor preparado para resolver las dificultades que se presenten o pudiesen presentarse. Este personal debe estar cada vez más preparado técnica y profesionalmente. Se dice que este personal no es abundante. que la cantidad de técnicos y profesionistas bien preparados que actualmente egresa de las diferentes escuelas es insuficiente para cubrir las necesidades que requiere nuestro país.

La capacitación y adiestramiento implican un reto para los mexicanos toda vez que siendo una garantía en favor de los trabajadores y

en beneficio de los patrones, depende de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos, esto es, si el país necesita una mayor productividad y de mejor calidad, mano de obra suficientemente calificada, una mejor calidad de vida de los individuos, en general un bienestar social, político y económico con un propósito de aspirar a un desarrollo integral como nación, es necesario implantar estrategias bien definidas de capacitación y adiestramiento para que éstas sean verdaderos factores que provoquen el cambio para bien de los individuos a los cuales vayan dirigidas.

Si uno de los factores para incrementar la productividad es la eficacia en el trabajo, y la capacitación y adiestramiento son factores para que ésta se realice apropiadamente al mejorar los niveles de la mano de obra, siendo una obligación para el patrón el proporcionarlos esto resulta en un beneficio al mejorarse los niveles de aprovechamiento de los recursos.

Tomemos en cuenta que uno de los factores para el bienestar social de los trabajadores es tener una vida más digna, la cual se logra al mejorar su condición y propiciar cambios económicos mediante una formación integral, la capacitación y adiestramiento les da la oportunidad de aumentar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar.

**1.5. DISPOSICIONES LEGALES REFERENTES A LA
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

Estas disposiciones se encuentran reguladas fundamentalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 123. Apartado A, Fracción XIII y XXXI.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Apartado A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

Fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o

adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Fracción XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a ... también será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa en los términos de la ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Como podemos ver el fundamento legal de la obligación que tienen los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo y fracciones antes mencionadas.

La ley reglamentaria de la capacitación y adiestramiento es la Ley Federal del Trabajo en los artículos que a continuación se mencionan:

Título Primero: Principios Generales.

Artículo 3o.

...Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 7o.

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

Título Segundo: Relaciones Individuales de Trabajo.

Artículo 25.

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

Título Cuarto: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones...

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

...Fracción XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido por esta Ley.

Capítulo III Bis: de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

En este capítulo está el artículo 153-A a 153-X en el que se encuentra todo lo relacionado con la capacitación y adiestramiento, su integración, funcionamiento, constancia de habilidades laborales, planes y programas, objetivos. El artículo antes mencionado se desarrollará en el transcurso del presente trabajo.

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la

vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que previo examen acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, Fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Título Quinto Bis: Trabajo de los Menores.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a: ...

...Fracción IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley...

Título Séptimo: Relaciones colectivas de trabajo.

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá: ...

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

Fracción VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

Fracción IX. Las bases sobre integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley...

Artículo 412. El contrato -ley contendrá: ...

...Fracción IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, Fracciones VII, VIII y IX;

Fracción V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la Capacitación y el Adiestramiento en la rama de la industria que se trate.

TÍTULO ONCE: AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

Artículo 523. La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: ...

...Fracción V. Al Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento...

Artículo 526. Compete... a la Secretaría de Educación Pública, la

vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este título.

Estas dos Secretarías deben tener comunicación estrecha y constante para lograr de una manera adecuada sus objetivos.

Artículo 527. También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten... obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores...

Las autoridades federales son las encargadas de resolver los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas.

Artículo 527-A. En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.... las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Las autoridades federales y locales tienen que estar en permanente comunicación para auxiliarse en los asuntos relativos a la capacitación y el adiestramiento.

Artículo 529. ...de conformidad con lo dispuesto en el artículo 527-A, las autoridades de las entidades federativas deberán:

I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas le soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de ... capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local:

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento:

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a las constancias de habilidades laborales:

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten

necesarias para auxiliarlos en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud;

Las entidades federativas son las encargadas de vigilar que en sus respectivos Estados se dé capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Capítulo IV: Del Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 537. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos: ...

...Fracción III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; y,

Fracción IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

Para lograr sus objetivos el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento se deberá coordinar con la Dirección General de Capacitación y Productividad.

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

reglamento interior.

TITULO CATORCE: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Artículo 698... las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta ley.

Artículo 699. Cuando los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento...: el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Federal Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación, y resolución exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento... en los términos

señalados en esta ley.

Artículo 892. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos... 153-X...

TITULO DIECISEIS: RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria del salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Artículo 994. Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente a ... fracción IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132, la multa se duplicará si la irregularidad no

es subsanada dentro del plazo que se concede para ello.

Pensamos que la multa mencionada en el artículo anterior debería aumentarse para que los patrones tomen en serio la obligación que tienen de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.

Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

... VI. Promover el desarrollo de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo, requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Es importante que exista comunicación estrecha entre estas dos secretarías para beneficio de los sectores productivos.

CAPITULO 2

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

2.1. ANTECEDENTES Y ESTRUCTURA

Con la abolición del contrato de aprendizaje en el año de 1970, toda vez que éste se había convertido en un instrumento de explotación del trabajador, inicia una etapa de investigación y análisis en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como un inicio previo para la elaboración de un proyecto a nivel nacional en materia de formación profesional de los trabajadores.

Con este objeto de llevaron a cabo en todo el país estudios e investigaciones y se efectuaron análisis comparativos con otros países para tomar en cuenta sus experiencias obtenidas, en este aspecto en base a los resultados logrados en las actividades desarrolladas se vió la necesidad de emprender acciones globales mediante la implantación de una estructura en la cual hubiere una estrecha vinculación entre los diversos aspectos que actúan en el proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y procurará la intervención activa y comprometida de todos los factores que influyen en la producción.

Al reformarse la fracción XXXI apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se hace de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales del Trabajo para aplicar, vigilar y hacer cumplir las disposiciones relativas a la obligación que tienen los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, por lo que se creó el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Los elementos integrantes del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento son:

- a) El sector público como elemento coordinador.
- b) Los patrones son los obligados a su instrumentación.
- c) Los trabajadores son los receptores de las acciones.
- d) Los capacitadores como facilitadores del proceso.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento cuenta en su estructura con cuatro niveles:

En el primer nivel se ubican las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las cuales deben constituirse en cada una de las empresas del país. Estas comisiones deben estar integradas por un número igual de representantes de patrones y trabajadores, deberán ser registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su principal función es la de vigilar el cumplimiento de las obligaciones en materia de

capacitación y adiestramiento.

En el segundo nivel se encuentran los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, éstos son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; han sido establecidos en todas las ramas industriales o actividades económicas.

En el tercer nivel encontramos a los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, así como al Consejo Consultivo del Empleo Capacitación y Adiestramiento. Los cuales tienen como función principal vigilar y coordinar junto con las Delegaciones Federales del Trabajo el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.

En razón de su jerarquía el Consejo Consultivo de Empleo Capacitación y Adiestramiento es el órgano máximo a nivel nacional donde se discuten y evalúan los proyectos y acciones de capacitación y adiestramiento en y para el trabajo.

En el cuarto nivel se encuentra la Dirección General de Capacitación y Productividad, organismo que depende directamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia a la que la Ley Federal del Trabajo le confiere facultades para normar, organizar, promover y supervisar las actividades en materia de capacitación y

adiestramiento.

Podemos subrayar que en los últimos años se ha tomado más en cuenta a la capacitación y adiestramiento por lo que se ha logrado acumular una importante experiencia en este campo, esto viene a ser efecto de las diferentes reformas legales y de la conjugación de los esfuerzos llevados a cabo tanto por el sector público como por las organizaciones de trabajadores y empresarios.

El papel que ha desempeñado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a partir de las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en 1978, ha sido fundamentalmente la supervisión, registro y vigilancia para el debido cumplimiento de los preceptos legales sobre la materia.

Por otra parte, debemos señalar que tanto los Comités Nacionales, Consejos Consultivos Estatales, Comisiones Mixtas y los Agentes e Instituciones Capacitadoras no han recibido el suficiente apoyo normativo y la asistencia técnica y administrativa o si la han recibido, ésta ha sido insuficiente, esto es debido a la falta de una infraestructura adecuada, a la escasez de recursos materiales y a la ubicación de apoyos operativos en otras entidades del gobierno federal desvinculados del sector productivo.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento en su afán de

promover y divulgar la importancia que tiene la capacitación y adiestramiento para el trabajo, ha otorgado su apoyo y estímulo al sector privado para que éste genere diversos centros de capacitación y adiestramiento que beneficien a sus respectivas actividades productivas, como ejemplos podemos citar al Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC), al Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera (ICIA), al Instituto de Capacitación Automotriz. No obstante lo anterior, el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento muestra a pesar de su reciente creación una serie de rigideces en su operación, las cuales deben ser superadas, ya que en caso de no ser así se corre el riesgo de estancarlo y desvirtuar la filosofía con que fue concebido. Entre las rigideces más significativas encontramos las siguientes: el excesivo formulismo adquirido, esto es, demasiado burocratismo y peso excesivo en los trámites de registro, así como la poca participación de los sectores sociales involucrados; el excesivo centralismo de la operación y el control, esto es, la insuficiente participación de los órganos locales de las entidades federativas y municipios, todo lo anterior es reflejo en última instancia de la ausencia de una política de fomento y apoyo a la capacitación y adiestramiento en el trabajo que permita la utilización plena de los diferentes recursos que el gobierno federal dispone en la materia.

2.2. LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Uno de los pasos principales, sino es que el primero que debe darse en todas las empresas del país para dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, es la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, lo cual permitirá iniciar los procesos de formación profesional de los trabajadores.

Las Comisiones Mixtas son organismos creados por la Ley Federal del Trabajo, las cuales tienen como funciones coordinar y supervisar los Programas y Planes de Capacitación y Adiestramiento, estas comisiones deberán integrarse en cada empresa y serán las responsables de vigilar el funcionamiento y desarrollo de los planes y programas así como proponer medidas para llevar a cabo éstos.

El artículo 153 fracción I de la Ley Federal del Trabajo menciona:

En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán

las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Las Comisiones Mixtas constituyen la base del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, de su adecuado funcionamiento depende el asegurar la calidad y eficacia de las acciones que en materia de capacitación y adiestramiento se efectúan en cada empresa del país. Éstas son el canal de comunicación de los trabajadores, lo cual les permite a éstos emitir sus opiniones, hacer propuestas y exteriorizar sus inquietudes y expectativas en relación con las diferentes formas, métodos y procedimientos que son utilizados en su trabajo para llevar a cabo acciones de capacitación y adiestramiento.

Los miembros de la comisión, en tanto establezcan una efectiva comunicación con sus representados, realicen un adecuado seguimiento y análisis de las diferentes acciones que en la materia se efectúen al interior de la empresa y en suma tomen conciencia del alcance e impacto de las funciones que les competen, podrán asegurar la calidad y eficiencia de las acciones en cada empresa.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son de gran importancia ya que constituyen el eje central en torno al cual giran

los demás organismos que integran al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, por lo que al constituirse la comisión en la base de dicho sistema, depende del buen funcionamiento de éste, que todos los elementos que lo conforman lleven a cabo las funciones y las actividades que les son asignadas.

Se dice que las comisiones son el eje central del sistema, ya que fungen como canal de comunicación entre los distintos organismos que lo integran a través de la colaboración que las comisiones brindan al comité nacional, mediante información que le proporciona por medio de las propuestas y sugerencias que le eleven, con lo cual ayudarán al éxito de las actividades de éste, con lo que le permitirá conocer las características, procedimientos y resultados de las acciones realizadas en materia de capacitación y adiestramiento en cada empresa de la rama o actividad económica.

"Las autoridades laborales son las encargadas de cuidar 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", artículo 153-J de la Ley Federal del Trabajo.

2.2.1. CRITERIOS ADMINISTRATIVOS PARA LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS

Estos criterios se publicaron en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1984, oficio número 01005 de fecha 2 de agosto del año citado.

Las Comisiones Mixtas están integradas en forma bipartita y paritaria, esto es, que tienen el mismo número de representantes tanto de los trabajadores como de las empresas, por ejemplo cuando en una empresa hay menos de veinte trabajadores los representantes son uno por parte de los trabajadores y uno por parte del patrón; si hay de veinte a cien trabajadores los representantes serán tres por parte de los trabajadores y tres por parte del patrón; cuando existen más de cien trabajadores la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento se integrará con cinco representantes de los trabajadores y cinco del patrón.

Los requisitos indispensables para ser miembro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son los siguientes:

Para los representantes obreros :

- ◆ Ser trabajador de la empresa;
- ◆ Ser mayor de edad;

- ◆ Saber leer y escribir;
- ◆ Tener buena conducta;
- ◆ Ser elegido de acuerdo con los estatutos sindicales y cuando no haya sindicato ser elegido por asamblea donde participen todos los trabajadores de la empresa.

Para los representantes patronos:

- ◆ Tener mayoría de edad;
- ◆ Saber leer y escribir;
- ◆ Tener buena conducta, así como poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos de la empresa;
- ◆ Ser designados por el patrón o por su representante legal.

Una vez que las personas designadas cubran los requisitos antes citados las partes de común acuerdo establecerán la duración del cargo de sus representantes, este plazo se cuenta a partir de la fecha de inicio de gestiones de la comisión, se sugiere el establecimiento de un periodo no mayor a dos años, ya que en ese tiempo se podrá desarrollar el plan de trabajo que apruebe la comisión al iniciar sus actividades. Para la designación de los representantes debe de haber previamente un acuerdo entre empresa y sindicato, a falta de este último, entre empresa y trabajadores, sobre el número de integrantes de la comisión, requisitos de

los mismos y duración del cargo. Cuando la empresa haya designado a sus representantes notificará por escrito a cada uno de ellos dicha designación, indicando la duración en el cargo y carácter de la misma, ya sea representante titular o suplente, cuando exista sindicato comunicará al mismo la designación efectuada, en caso de que no exista sindicato lo hará del conocimiento de los trabajadores.

En la designación de los representantes de los trabajadores se seguirá el siguiente orden: cuando la empresa rigiere sus relaciones laborales mediante contratación colectiva, el sindicato que sea poseedor del contrato colectivo de trabajo designará a los representantes conforme al procedimiento previamente establecido en su estatuto, este sindicato comunicará la designación hecha a los representantes y a la empresa, cuando en una empresa no exista sindicato los representantes obreros serán elegidos por la mayoría de los trabajadores, esta elección se hará en asamblea en la cual se levantará una acta donde se indicarán los requisitos que deberán reunir los representantes; dichos requisitos son: nombre de los representantes elegidos, señalándose respecto a cada uno de ellos su carácter de representante titular o suplente, duración y aceptación del cargo por los representantes elegidos, el acta en la cual consten todos estos requisitos deberá ser firmada por las personas electas y por los trabajadores asistentes a dicha asamblea. Cabe mencionar que por cada

representante propietario deberá designarse un suplente, para el caso de que el titular renuncie, esté incapacitado o se ausente temporalmente, entonces dicho suplente deberá asumir las funciones del titular. El representante suplente puede junto con el titular acudir a las reuniones de la comisión, éste tendrá voz pero no voto.

La comisión designará de entre sus representantes propietarios un presidente y un secretario de actas y ambos sectores se rotarán en el desempeño de estas funciones, esto es, en un periodo corresponderá nombrar al presidente y al secretario de los representantes de los patrones y en otro periodo se nombrarán de los representantes de los trabajadores.

En cada empresa se podrán constituir más de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran. Los patrones y trabajadores tienen la obligación de elaborar las bases generales de funcionamiento de esta Comisión, dichas bases, deben contener entre otros los siguientes aspectos:

- a) Las funciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- b) Funciones específicas que deberán realizar.
- c) La organización a nivel interno de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

d) La duración en el cargo de los representantes tanto de patrones como de trabajadores.

e) La periodicidad y condiciones de las reuniones, se sugiere que dicha comisión celebre una reunión ordinaria cada mes con el objeto de propiciar el buen funcionamiento de ésta, es conveniente que se establezcan las disposiciones relativas a la convocatoria a sesiones extraordinarias, es necesario que de cada reunión ya sea ordinaria o extraordinaria que celebre la comisión se levante un acta, la cual debe quedar asentada en el libro respectivo y firmada por todos los asistentes a esta reunión; los acuerdos de la comisión se tomarán y se aceptarán por mayoría de votos.

f) Normas de operación para los acuerdos de la comisión, así como para el control y registro de las actividades a realizar.

g) Normas de operación a que estarán sujetas las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y el período en que presentarán sus informes.

Todas las empresas tienen la obligación de informar de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento a la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social directamente o por conducto de las delegaciones federales del trabajo, con el objeto de que se verifique la

integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente.

Las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integren en una empresa no requieren un registro, ya que éstas únicamente sirven de apoyo a las funciones que realiza la Comisión Mixta.

Para el informe de la constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las empresas que tengan hasta diecinueve trabajadores deberán utilizar la forma DC-U, las empresas que tengan más de veinte trabajadores deberán emplear la forma DC-1, ambas formas son impresas en hojas de 28 X 21.5 CMS., las empresas deberán presentar debidamente requisitadas dichas formas por triplicado, anexando las bases generales de funcionamiento, estas formas se presentan directamente ante la Dirección General a su cargo o por conducto de las delegaciones Federales del Trabajo.

Cuando en una empresa haya cambios relativos a las Comisiones Mixtas, ésta debe informar directamente a la Dirección a su cargo (Dirección General de Capacitación y Productividad), o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, con el propósito de actualizar a estas comisiones. Para el informe de la actualización relativa a dicha

comisión se deberá utilizar la forma DC-1A, la cual se presentará por triplicado y en hojas de 28 X 21.5 cms. Los particulares tienen autorización para imprimir las formas, siempre y cuando dicha impresión se ajuste a sus dimensiones y al modelo que se anexa.

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

Se presenta un ejemplo de bases generales de funcionamiento con el objeto de orientar a los patrones y a los trabajadores en la elaboración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se establezcan en cada centro de trabajo. Su adopción será optativa, pero se recomienda que por lo menos se incluyan los puntos señalados en los criterios relativos a éstas y de acuerdo a cada centro de trabajo se podrán aumentar o disminuir los aspectos que se consideren convenientes para el adecuado funcionamiento de la Comisión Mixta.

En la ciudad de _____, siendo las _____ horas del día _____ del mes de _____ del año de _____, sito en _____, se encuentran presentes los miembros de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento con el objeto de establecer de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo III Bis de la

Ley Federal del Trabajo las bases generales a que se sujetará el funcionamiento de la Comisión Mixta de la empresa: _____ para lo anterior, patrón y trabajadores(a través del sindicato si lo hay)_____.
convienen en que dichas bases generales se contengan y se encuentren en el presente documento.

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

En estas bases se deben señalar las disposiciones generales, funciones de la comisión, organización interna de los integrantes, duración en el cargo, sesiones y acuerdos de dicha comisión, además este documento debe llevar nombre, cargo y firma tanto de los representantes del patrón como de los trabajadores.

Nota: Las Bases de Funcionamiento de la Comisión Mixta deberán ir anexas a la forma DC-1.

Durante el periodo del año de 1980-1981 se recibieron ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 31 850 solicitudes de registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y adiestramiento, en el periodo de

1983-1984 se registraron 5688 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en el periodo 1994-1995 se registraron 7683 Comisiones Mixtas y actualmente se encuentran registradas 22 968. Los datos anteriormente mencionados fueron obtenidos de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

2.3. COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y han sido establecidos en todas las ramas de la actividad económica de jurisdicción federal, son bipartitos y paritarios, o sea, que están integrados por igual número de representantes de patrones y trabajadores, en ellos participan los patrones, sindicatos y trabajadores libres, así mismo entre sus facultades está la de proponer los sistemas de capacitación y adiestramiento que consideren pertinentes en relación con la rama de que se trate. para que se constituya deberá haber una convocatoria, la cual deberá ser promovida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta designará y dictará las normas que sean pertinentes para sus miembros, su organización y funcionamiento.

De acuerdo al artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo las funciones de dichos Comités serán las siguientes:

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

Fracción II. Colaborar en la elaboración del catálogo nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso de las ramas o actividades correspondientes.

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

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

Fracción 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.

Fracción VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas o conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Estos organismos constituyen un instrumento de información que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá asimilar con el propósito

de que se dispongan por los organismos competentes tanto en las medidas legislativas como administrativas que sean idóneas para la formación profesional de los trabajadores.

La ley prevé la intervención de las autoridades estatales en los Comités Nacionales en todos aquellos casos en que las actividades de las empresas o establecimientos que los integran sean en aspectos distintos de la Capacitación y Adiestramiento de la competencia local de acuerdo a los artículos 527-A y 529-V:

Artículo 527-A.

En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores..., las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Artículo 529

...De conformidad con lo dispuesto en el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

Fracción V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

2.4. CONSEJOS CONSULTIVOS

Para el logro de sus objetivos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social está asesorada por el Consejo Consultivo del Empleo Capacitación y Adiestramiento, así como por los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento. El primero es el órgano asesor de dicha Secretaría en la materia, procede a calificar las propuestas de criterios, políticas y lineamientos de Capacitación y Adiestramiento, Empleo y Productividad, este consejo es el órgano máximo a nivel nacional, en él se discuten y evalúan los proyectos y acciones de capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, así mismo tiene que ver con los proyectos relativos a la productividad; este consejo está integrado por cinco miembros con sus respectivos suplentes por cada uno de los siguientes sectores: de los representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de los trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones.

Este consejo es precedido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, participan en él por el sector público representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y del Instituto

Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras, así como de las patronales serán designados con apego a las bases que para ello expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Entre las responsabilidades que tiene este consejo están las siguientes:

a) Promoción y evaluación del cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento.

b) La evaluación de los diversos programas y proyectos que tienden a apoyar y fomentar la capacitación en el trabajo.

c) Apoyo para el buen funcionamiento de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento con el objeto de propiciar la vinculación de la capacitación para el trabajo a las características de la planta productiva y a las diversas necesidades y aspiraciones que tengan los trabajadores; así como promover reducciones de los desequilibrios entre la oferta y la demanda de mano de obra calificada, con particular interés en el catálogo nacional de ocupaciones.

d) Impulsar los proyectos y acciones operativas para el crecimiento de la productividad en las Unidades Industriales y de Servicios.

Los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y

Adiestramiento son los órganos asesores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en lo tocante a empresas o establecimientos que se encuentran sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades mencionadas en el artículo 539 Fracción III y IV de la Ley Federal del Trabajo. Dichos consejos están integrados en forma tripartita conforme a lo dispuesto en el artículo 539-B párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 539-B párrafo segundo. Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores, tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como secretario del consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social junto con el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda son los encargados de expedir las bases para la designación de los representantes de los trabajadores y patrones de los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, estos consejos para su funcionamiento interno deberán sujetarse al reglamento que expida cada uno de ellos.

"Durante el año de 1978, se constituyeron los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento en todos los Estados"¹³ y actualmente sus tareas fundamentales se han referido a la realización de eventos de información, a la promoción de iniciativas del Gobierno Federal para lograr la participación de los sectores locales a la integración de grupos de trabajo para el análisis de las opciones de capacitación en algunas ramas de la actividad económica.

2.5. DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Esta dirección fue creada a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo el veintiuno de diciembre de 1983. Diario Oficial de la Federación del treinta de diciembre del mismo año, sustituyendo a la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento (UCECA) la cual tenía el carácter de organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. esta dirección se crea al publicarse el reglamento interno de dicha secretaria, encargándose de las funciones que desempeñaba la UCECA.

¹³ UCECA Manual de Capacitación y Adiestramiento, segunda edición Popular de los Trabajadores, México 1981, p. 41.

Los objetivos de la citada dirección son los siguientes:

Organizar, promover y supervisar las acciones de capacitación y adiestramiento que deben realizarse en beneficio de la población trabajadora y en provecho de los patrones, así como lo relativo a mejorar los niveles de productividad en el trabajo.

Las funciones de la Dirección General de Capacitación y Productividad se mencionan en el artículo 15 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

I. Coordinar conjuntamente, con la Dirección General de Empleo, el Servicio Nacional de Empleo Capacitación y Adiestramiento;

II. Organizar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

III. Proponer la coordinación con las dependencias y entidades de los sectores para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo derivados del Plan Nacional de Desarrollo en materia de capacitación y productividad;

IV. Promover y divulgar el conocimiento, desarrollo y aplicación de métodos y sistemas de organización, operación y administración de capacitación y productividad;

V. Promover la vinculación entre los procesos de capacitación para y en el trabajo con los requerimientos del aparato productivo;

VI. Realizar las investigaciones y análisis que sean necesarios en materia de capacitación para orientarla conforme a las prioridades existentes;

VII. Cuidar la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

VIII. Establecer los criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en relación con cada rama industrial o actividad; para ello, escuchará la opinión de los Consejos Consultivos y Comités Nacionales correspondientes;

IX. Aprobar, modificar o rechazar, según sea el caso los planes y programas de capacitación y adiestramiento que presenten los patrones, y llevar los registros que correspondan;

X. Promover, autorizar y dar asistencia técnica necesaria para el establecimiento de sistemas generales de capacitación y adiestramiento por rama de actividad económica que permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional establecido por la Ley;

XI. Promover planes y programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, así como la expedición de certificados conforme a lo

dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor, con base a la coordinación aprobada por la Secretaría de Educación Pública;

XII. Llevar registros actualizados de las constancias relativas a la capacitación y el adiestramiento, recibidos por los trabajadores en cada una de las ramas de la actividad económica;

XIII. Practicar los exámenes de suficiencia a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;

XIV. Autorizar y registrar en los términos de las disposiciones legales aplicables, a las instituciones o personas físicas, que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

XV. Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, y comunicar el dictamen a la autoridad encargada de imponer la sanción;

XVI. Organizar e impartir cursos de formación especializada en materias de capacitación y productividad;

XVII. Estudiar y expedir convocatorias, en su caso, para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas de la actividad económica nacional que juzgue conveniente, así como fijar las

bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités;

XVIII. Promover el establecimiento y operación de los Consejos Consultivos de Capacitación y Adiestramiento en los niveles nacional y por entidad federativa para apoyar la ejecución de programas de trabajo en su ámbito geográfico de competencia;

XIX. Realizar programas de investigación de la productividad vinculados a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social, así como estudiar los elementos principales que inciden en su evolución en los sectores; y

XX. Diseñar y proponer lineamientos para incrementar la productividad, así como promover la ejecución de programas específicos en la materia.

CAPITULO 3
ESCUELAS, INSTRUCTORES, PLANES Y PROGRAMAS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

3.1. PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO.

"El capacitar y adiestrar a los trabajadores, es una actividad que se ha desarrollado en muchas ocasiones, de manera informal. Ha hecho falta contemplar una serie de aspectos indispensables para considerarse como tal, ya que, en la actualidad, no solamente consiste en transmitirle conocimientos o desarrollarle una habilidad a un aprendiz, sino implica todo un proceso administrativo instruccional para alcanzar los resultados esperados".¹⁴

Es decir, la capacitación y adiestramiento son procesos de enseñanza que necesitan instrumentos y criterios uniformes para organizar de una manera funcional y directa todas las acciones que se realicen en la materia, ya que si no existen estos criterios se corre el riesgo de que se desperdicien los recursos y esfuerzos empleados, toda vez que no existe

¹⁴ Ibidem p. 77.

una administración adecuada de todos los elementos que intervienen en su desarrollo, lo que provoca que haya muy pocos beneficios en relación a la inversión que implica cualquier actividad de capacitación y adiestramiento.

Por lo tanto, es de suma importancia establecer métodos y procedimientos que ayuden a organizar y desarrollar eventos de instrucción en las empresas. Entre los procedimientos está el formular de una manera adecuada y correcta los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento para capacitar y adiestrar a los trabajadores, la formulación de estos planes y programas no deben ser considerados un trámite administrativo que únicamente sirvan para cumplir con las normas establecidas en la ley, esto es, los patrones no deben formular éstos al aventón, sino que deben de estudiar y ver la problemática existente en su empresa para formularlos de una manera correcta y funcional, su diseño y operación deben estar enfocados a estructurar y organizar todas las actividades de enseñanza aprendizaje con el objeto de cubrir las necesidades existentes de capacitación y adiestramiento en la empresa.

De la información de que se dispone se desprende que del total de trabajadores incluidos en los planes y programas de capacitación, el 40% labora en empresas que tienen entre uno y cien empleados y el 60%

restantes corresponde a medianas y grandes empresas. Entre las empresas de menor tamaño, alrededor del 27% cuenta con planes y programas registrados. Por último, entre las empresas de mayor tamaño, esta relación se eleva hasta el 39%".¹⁵

En las empresas de menor tamaño se aprecia un insuficiente desarrollo de actividades de capacitación, esto se debe a diferentes motivos, tales como: escasez de recursos, el desconocimiento de instancias de capacitación y adiestramiento externas a las empresas, la organización eficiente y sus propias características de operación, a las que con frecuencia se asocia una mayor polifuncionalidad de los trabajadores. En cambio, en las empresas de mayor tamaño se puede ver que se preocupan un poco más por proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, esto se debe a que tienen mayores recursos y a la influencia predominante del grado de modernidad, de sus formas de organización y administración y el nivel de desarrollo de sus relaciones laborales.

Las empresas de tamaño mediano y grande registran regularmente sus planes y programas de capacitación, en la mayor parte de los casos la información que presentan estas empresas se refiere a planes y programas que se piensan desarrollar a lo largo de un año y que, en general, en ese

¹⁵ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994. S.e. México, p. 41.

lapso los cursos de capacitación que otorgan cubren la totalidad de los puestos de trabajo.

En la elaboración de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento se ha establecido una definición para unificar los criterios, es la siguiente:

"Plan Común de Capacitación y Adiestramiento. Aquellos planes y programas de capacitación y adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o más empresas, con características afines, pertenecientes a una misma rama o actividad económica".¹⁶ Este plan es para dos o más empresas que pertenezcan a una misma rama o actividad económica y que tengan características parecidas.

Plan de Capacitación y Adiestramiento por Empresa. "Expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro la organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales".¹⁷ Este plan se presenta por áreas ocupacionales con el objeto de satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento de todos los puestos de

¹⁶ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. 10 de agosto de 1984, oficio 01006, p. 15.

¹⁷ Idem.

trabajo existentes en la empresa.

Plan de Capacitación y Adiestramiento. "Conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidos a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica".¹⁸

Programa. "Presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo".¹⁹ Se refiere a las diferentes actividades de instrucción que se requieren para cubrir las necesidades de capacitación y adiestramiento en un puesto de trabajo.

Programa General. "Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, y al cual se pueden adherir las empresas".²⁰ Las empresas que no cuenten con un programa general se pueden adherir a uno ya establecido, siempre y cuando corresponda al puesto de trabajo de dichas empresas.

Programa Específico. "Aquél que corresponde a un puesto de trabajo y

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

se elabora al interior de la empresa, que satisface a las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartido con recursos propios y/o externos".²¹ Este programa únicamente sirve a la empresa que lo elaboró.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento tienen su fundamento legal enmarcado en la Ley Federal del Trabajo, en la cual se establecen las disposiciones sobre su formulación y aprobación, por lo que a continuación se mencionan algunas de estas disposiciones:

Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponden las siguientes actividades:

Fracción III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a)...

b)...

c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda.

²¹ Idem.

d)...

e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.

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

Este artículo nos menciona el derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados para elevar su nivel de vida y productividad, al formularse un plan y programa de capacitación y adiestramiento, existirá conformidad por ambas partes, en cuanto a su estructura y deberá ejecutarse tal y como las partes lo estipularon.

Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante

adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Podemos decir que los planes y programas de una empresa pueden ser instrumentados de tres maneras: a) desarrollando programas específicos con instructores internos o externos; b) mediante la adhesión a sistemas generales; c) o bien, a través de una combinación de las dos opciones anteriores. Por lo general, la capacitación y adiestramiento efectuados dentro de la empresa y con instructores internos será la más costeable, por lo que se recomienda que únicamente se capacite y adiestre a los trabajadores fuera de la empresa cuando éstos requieran de una gran especialización.

Artículo 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Cuando una empresa cuenta con varios establecimientos, cuyo giro sean los mismos, los cursos y programas pueden ser los mismos para todos. Por otro lado tenemos que varias empresas de una rama de la

actividad económica pueden formular los cursos y programas en conjunto. Como ya se vió, existe plena libertad de formulación de programas, pero es recomendable que cada empresa elabore su propio programa de acuerdo a su actividad.

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

Los patrones tienen quince días después de la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo para presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento para su debida aprobación.

Artículo 153-O. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común

acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar...

Cuando en una empresa rija el contrato individual de trabajo, los patrones durante los primeros sesenta días de los años impares deberán someter para su aprobación los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los requisitos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento se encuentran establecidos en el artículo 153-Q, siendo los siguientes:

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

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

Este artículo nos menciona que los periodos máximos que pueden comprender los planes y programas son de cuatro años, hay que aclarar que no existen periodos mínimos de tiempo para la duración de los mismos.

Durante el periodo que abarca el plan no debe dejar de capacitarse ningún puesto, sea cual sea el nivel que se encuentra la empresa, o sea, que debe capacitarse desde el mensajero hasta el gerente.

Artículo 153-R. Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado se entenderán debidamente aprobados.

Este artículo nos menciona que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene sesenta días hábiles después de la presentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento para aprobarlos o disponer

que les hagan las modificaciones que estime pertinentes.

El artículo 153-S menciona que la sanción para los patrones que no den cumplimiento a la obligación que tienen de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponda según el término establecido en los artículos 153-N y 153-O o cuando presenten dichos planes y no los lleven a la práctica será de 15 a 315 días de salario mínimo general.

3.1.1. CRITERIOS ADMINISTRATIVOS PARA SU FORMULACION Y PRESENTACION

Los planes y programas una vez formulados en común acuerdo entre patrones y trabajadores deben presentarse para su aprobación en la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para dicha presentación se empleará la forma DC-2 impresa en hojas de 28X21.5 cm.

Los particulares tienen la autorización de imprimir dicha forma siempre y cuando se ajusten a las dimensiones mencionadas.

El manejo de la forma DC-2 debe ajustarse a los siguientes lineamientos:

a) Se llenará por triplicado usando invariablemente caracteres conocidos como de imprenta.

b) Cuando una empresa cuente con diversos establecimientos, varios de ellos podrán agruparse en un solo plan, siempre y cuando tengan similitud en los puestos de trabajo, en los procesos de producción y en la organización de los establecimientos. En el caso de que estar sujetos al régimen de contratación colectiva se deberán de efectuar los ajustes necesarios en los contratos correspondientes con el objeto de que exista congruencia entre lo dispuesto por éstos y el sentido, forma y alcance del plan y programas de capacitación y adiestramiento que se van a aplicar. En este caso se deberán llenar tantas formas DC-2 como establecimientos que comprenda el plan.

c) En el plan y programas de capacitación y adiestramiento se debe incluir a todos los trabajadores que estén laborando para la empresa.

Los patrones y trabajadores pueden incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo los diferentes niveles educativos tales como: primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siempre y cuando se ajusten a los requisitos siguientes:

a) Que en el programa de capacitación y adiestramiento en que se

incluya alguno de los niveles educativos citados, contenga además eventos que estén destinados al logro de las finalidades señaladas en el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo.

b) Que el nivel educativo y alfabetización, ya sea primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, no abarquen para cada trabajador más de seis meses por lo que respecta a la primaria, ni más de dieciocho por lo que respecta a la secundaria, tampoco debe ser más del 40% del tiempo que dure el programa de capacitación y adiestramiento, esto se debe calcular en función de las horas que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

c) Que las fases del programa de capacitación y adiestramiento consistentes en alfabetización de primaria y secundaria se impartan al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que el patrón y trabajador convengan en que podrán impartirse de otra manera.

d) Que en relación con los niveles de alfabetización ya mencionados, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa deberá ejercer las funciones señaladas en los artículos 153-I, 153-T y 153-B de la Ley Federal del Trabajo.

e) Que la alfabetización deberá incluirse en la hoja 2 reverso de la forma DC-2 en la columna de programas generales, con los nombres de los asesores correspondientes, así como la clave de éstos de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

Los patrones y trabajadores de común acuerdo podrán incluir en los planes y programas de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo cursos y/o eventos que impartan las empresas de las que hayan adquirido u obtenido en arrendamiento bienes o servicios, siempre y cuando aquéllos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes y servicios adquiridos o arrendados. Cuando en un centro de trabajo cuyo objeto básico sea la comercialización y el mantenimiento de bienes de determinada marca se podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento cursos y/o eventos que impartan las empresas que fabriquen los productos comercializados o por las sociedades mercantiles que sean las propietarias del nombre comercial.

Los cursos y/o eventos que se lleven a cabo de acuerdo a lo mencionado anteriormente deberán listarse en la hoja 2 anverso de la forma DC-2, columna de instructor externo independiente o institución capacitadora, anotando el nombre ya sea del instructor o de dicha institución, seguido de la nota "agente auxiliar" con la mención de su clave de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

Los patrones y trabajadores de común acuerdo podrán incluir en los

planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo los cursos y/o eventos que los trabajadores realicen en el extranjero, siempre y cuando se cumpla con lo dispuesto en el capítulo III Bis, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, así como los cursos y/o eventos que sean impartidos por trabajadores extranjeros contratados por la empresa con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas.

Requisitos que deben cumplir las empresas que aprovechen las disposiciones legales en materia de transferencia, de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas:

a) La presentación del plan y programas de capacitación y adiestramiento se haga anexando a la forma DC-2 la respectiva constancia del Registro Nacional de Transferencia y Tecnología.

b) Los programas de capacitación y adiestramiento que se lleven a cabo se deben listar en la hoja 2 reverso, de la forma DC-2 en la correspondiente columna de instructor externo independiente o de institución capacitadora, con el nombre de la entidad proveedora de tecnología y la mención de la clave de inscripción ante el Registro Federal de Contribuyentes.

Quando se trate de empresas que contraten trabajadores extranjeros

para impartir cursos a trabajadores mexicanos se deberán de cubrir los siguientes requisitos:

a) La presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento se hará anexando a la forma DC-2 copia de la forma migratoria que se expida al trabajador extranjero que se trate, estos planes y programas se deben listar en la hoja 2 reverso de dicha forma en la columna de instructor interno, haciendo notar que al trabajador extranjero se le da el carácter de instructor interno, anotando su clave de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

Los patrones que pertenezcan a una misma rama de actividad económica del país, podrán presentar planes y programas comunes.

En el caso de las empresas que estén sujetas al régimen de contratación colectiva, éstas deberán efectuar los ajustes que sean necesarios en los contratos correspondientes para que exista cabal congruencia entre los dispuesto por éstos y el sentido y alcance del plan y programa de capacitación y adiestramiento que va aplicarse.

Para los efectos del criterio anterior, las empresas deben presentar la Forma DC-2 con los siguientes lineamientos:

a) Presentarán las hojas número uno por anverso y reverso por cada empresa.

b) Presentarán las hojas número dos por anverso y reverso, con la información de todas las empresas sujetas a estos planes y programas.

Se considerarán como instructores internos aquellos patrones o trabajadores de las empresas que adopten un plan común de capacitación y adiestramiento y que impartan cursos y/o eventos incluidos en los programas, independientemente de que sean propietarios o presten sus servicios en empresas distintas a aquéllas en las que se proporcione la capacitación.

En el caso anterior el nombre de los instructores debe listarse en la forma DC-2 en la hoja 2 reverso en la correspondiente columna de instructor interno, incluyendo la información que en dicha hoja se solicita y anotando la empresa en la que el trabajador presta sus servicios.

Para el caso en que patrón y sindicato o sus trabajadores convengan en modificar los planes de capacitación y adiestramiento ya implantados, deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dichas modificaciones empleando la forma DC-2A, en hojas de 28X21.5 cms., la presentación de dicha forma se hará por triplicado ante la dirección a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

Las acciones de capacitación y adiestramiento son eficaces siempre y cuando cubran las necesidades de instrucción de todos los trabajadores, para que éstos puedan desempeñar más eficazmente las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo.

"Asimismo, cualquier actividad de enseñanza aprendizaje requiere que se desarrolle de manera sistemática y funcional, para ello, es necesario seguir procedimientos formales que tengan objetivos claros y precisos, contenidos adecuados a las necesidades, técnicas de instrucción apropiadas y mecanismos de evaluación que permitan medir el alcance de los objetivos planeados".²²

Por lo tanto, tenemos que cuando se capacita y adiestra sin los métodos y técnicas pedagógicas administrativas necesarias que permitan un desarrollo ordenado en cualquier acción en la materia, los recursos invertidos en las mismas resultarán desaprovechados.

Para que funcionen de una manera eficaz todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento y satisfagan las necesidades de las empresas es necesario que como primer paso se realice una detección de las necesidades de los trabajadores. Se debe hacer una investigación para detectar las deficiencias y carencias de los trabajadores, es decir, el objetivo que se persigue es descubrir la diferencia en lo que se quiere que haga un trabajador y lo que realmente

²² UCECA Manual de Capacitación y Adiestramiento, Op. cit., pp. 87-88.

realiza, una vez que se logra esto, el segundo paso a seguir es formular los cursos que satisfagan las necesidades detectadas. Para lo anterior es necesario implementar procedimientos que tengan la finalidad de organizar y estructurar funcionalmente dichos cursos. Así estaremos en la posibilidad de definir de una manera adecuada los programas que en conjunto constituirán el plan de capacitación y adiestramiento.

Existen diversos métodos para realizar las acciones de capacitación y adiestramiento, por lo que es necesario el inicio de un diseño de trabajo en lo que se refiere a los planes y programas, establecer los procedimientos que se seguirán para desarrollarlos adecuadamente en el interior de la empresa.

3.2. INSTITUCIONES O ESCUELAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1994 en el oficio número 01008 de fecha 2 de agosto del mismo año nos da la definición de lo que es institución o escuela de capacitación y adiestramiento: es la entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario, equipo, personal docente y programas de capacitación y adiestramiento entre otros, y que está autorizada para impartir capacitación y

adiestramiento.

Así tenemos que existen varios tipos de agentes capacitadores como son: instructor externo de institución capacitadora, instructor externo independiente, instructor interno, agentes auxiliares de capacitación y asesor de educación básica.

En el Diario Oficial de la Federación y oficio antes mencionados encontramos las siguientes definiciones:

Instructor Externo de Institución Capacitadora. Es la persona física que tenga contrato celebrado con la institución o escuela de capacitación o adiestramiento, para impartir en su nombre los programas que son objeto de contrato entre un patrón y la institución o escuela a la que pertenezca el instructor. Este instructor pertenece a la institución capacitadora, la cual es la titular del contrato con el patrón para proporcionar capacitación y adiestramiento.

Instructor Externo Independiente. Es la persona física que está autorizada por la autoridad competente para impartir en forma independiente programas de capacitación y adiestramiento.

Instructor Interno. Es la persona física, ya sea patrón o trabajador,

la cual imparte dentro de la jornada de trabajo capacitación y adiestramiento a trabajadores que ocupan puestos de trabajo en los cuales él tiene mayor experiencia y conocimientos, adecuándose al plan y programas específicos de la empresa autorizado y registrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o del plan común al que esté integrado el centro de trabajo en el que él labora.

Agentes Auxiliares de Capacitación:

a) Son las personas físicas o morales que imparten programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de las empresas que convengan la compra, venta o arrendamiento de bienes o servicios; estos programas deben tener el carácter de prestación complementaria y que resulten indispensables para la adecuada utilización o distribución de los bienes o servicios correspondientes.

b) Las personas físicas y morales que impartan programas de capacitación y adiestramiento a trabajadores de las empresas a los que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes y servicios que se ofrecen al público, con la finalidad de que haya un adecuado nivel de calidad en los bienes y servicios terminales.

c) Son las personas o instituciones que tienen su ubicación en el extranjero que reciben a los trabajadores de las empresas mexicanas, que sean enviados por los patrones, y a los cuales les imparten programas de

capacitación y adiestramiento, así como los extranjeros que imparten programas de capacitación y adiestramiento con motivo de la transferencia de tecnología, el uso y explotación de patentes y marcas.

Asesor de Educación Básica. Es la persona que ha concluido la secundaria la cual enseña a otras mayores de quince años para la comprensión de los temas incluidos en los libros de texto dedicados a la alfabetización.

El patrón debe convenir con los trabajadores la manera en que se proporcione capacitación y adiestramiento, el personal que debe impartirla, al respecto el artículo 153-B menciona:

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

o instituciones las cuales deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad, para que se les otorgue su autorización respectiva, al respecto el artículo 153-C menciona:

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

Los requisitos para que las escuelas puedan registrar a su personal docente se encuentran establecidos en el artículo 153-P, el cual menciona: el registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

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

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

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

"No parece muy técnico el requisito mencionado en el último lugar por cuanto se exige la comprobación de un hecho negativo. Por otra parte, a estas alturas resulta un tanto fuera de tono. De aplicarse en sus términos este criterio, tendrían que cerrarse multitud de escuelas y universidades y el país sufriría un grave quebranto en su nivel educativo. No somos partidarios de una educación confesional, pero en la alternativa de que no haya educación alguna, la preferimos".²³

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la encargada de autorizar y registrar a las escuelas o instituciones que deseen impartir capacitación y adiestramiento, pero también puede revocar esta autorización, así como cancelar el registro concedido. Artículo 539 fracción III inciso d) de la Ley Federal del Trabajo.

²³ DE BUEN, Néstor Derecho del Trabajo II. Décima Edición. Porrúa, México 1994, p. 340.

3.2.1. CRITERIOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO RELATIVOS A LOS AGENTES CAPACITADORES

Los presentes criterios se publicaron en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1984 en el oficio número 01008 de fecha 2 de agosto del mismo año.

La solicitud de autorización y registro de los agentes capacitadores como son: institución o escuela de capacitación y adiestramiento, instructor externo de institución capacitadora, instructor externo independiente, se hará ante la Dirección General de Capacitación y Productividad o por conducto de las Delegaciones Federales del trabajo, para lo cual se debe presentar la forma DC-3A, para los dos primeros y para el tercero se deberá presentar la forma DC-3B, dichas formas deberán imprimirse en hojas de 28X21.5 cms., las cuales deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. La institución o escuela de capacitación o adiestramiento deberá presentar:

a) Solicitud de autorización y registro mediante la forma DC-3A, la cual deberá ser por triplicado.

b) Escritura constitutiva para comprobar la existencia legal, se debe anexar original y copia.

c) Carta poder debidamente requisitada en favor de la persona promotora de la autorización y registro, la cual se debe anexar en original y copia.

d) El documento que acredite la legítima posesión de las instalaciones, dicho documento se debe anexar en original y copia.

e) Una relación detallada del material didáctico con que cuente la escuela o institución y que sirva para la enseñanza teórica y práctica de los programas, esa relación se debe anexar en original y copia.

f) Por cada programa que se vaya a impartir se deberá presentar la forma DC-3C, la cual deberá ir por triplicado y debidamente requisitada.

g) El oficio donde conste el registro ante la Secretaría de Educación Pública donde debe ir especificado si los estudios a impartir son con o sin reconocimiento de validez oficial, este oficio se anexará en original y copia.

h) Cada instructor externo de institución capacitadora deberá presentar:

- Cédula de Registro Federal de Contribuyentes en original y copia.
- Documento para acreditar su último grado de estudios, en original y copia.
- Documentos para acreditar los conocimientos necesarios del

contenido temático de los programas que va a impartir, así como documentos para acreditar su formación como instructor, en original y copia.

- Cuando el instructor no cuente con los documentos mencionados anteriormente, deberá presentar un examen teórico práctico ante la Dirección General de Capacitación y Productividad, en caso de que dicho instructor sea extranjero deberá presentar la forma FM-2 en original y copia.

2. El instructor externo independiente deberá presentar los siguientes requisitos:

a) Solicitud de autorización y registro de instructor externo independiente, mediante la forma DC-3B, la cual se deberá anexar por triplicado.

b) Cédula de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, constancia del último grado de estudios, documentos que acrediten conocimientos bastantes del contenido temático de los diversos programas que impartirá y los que acrediten su formación como instructor, estos documentos se deberán de anexar en original y copia.

c) Por cada programa a impartir deberá presentar la forma DC-3C, la cual se deberá anexar por triplicado.

d) Cuando el solicitante no cuente con los documentos que acrediten conocimientos bastantes, así como con los que acredite su

formación como instructor, deberá presentar un examen teórico práctico ante la Dirección de Capacitación y Productividad.

e) Dos fotografías tamaño infantil recientes y en caso de que este instructor sea extranjero deberá presentar la forma FM-2, la cual se deberá anexar en original y copia.

La Institución o Escuela de Capacitación o Adiestramiento y el Instructor Externo independiente deberán presentar un informe de sus actividades en la fecha que lo determine la dirección a su cargo, también deberán comunicar las modificaciones que se susciten a las condiciones en que fue otorgado el registro correspondiente.

El Instructor Interno, Agentes Auxiliares de Capacitación y Asesor de Educación Básica, éstos no están obligados a realizar gestión administrativa alguna para fungir como instructores: sin embargo deben poseer los conocimientos técnicos específicos y didácticos, así como las habilidades que sean suficientes para alcanzar los objetivos de enseñanza y aprendizaje que estén señalados en el plan y programas específicos de la empresa.

Por otra parte cabe mencionar que se revocará la autorización y se cancelará el registro correspondiente a los agentes capacitadores:

Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento, Instructor Externo de Institución Capacitadora e Instructor Externo Independiente, cuando éstos incurran en las causales siguientes:

a) Cuando la Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento ha dejado de prestar sus servicios de capacitación y adiestramiento durante un año, en el caso del Instructor Externo Independiente, cuando haya dejado de prestar sus servicios durante dos años.

b) Cuando no presenten el informe de actividades correspondiente.

c) En el caso de que la Institución o Escuela imparta programas de capacitación y adiestramiento con instructores que no estén debidamente autorizados.

d) En el caso de que los interesados así lo soliciten.

e) En el caso de que los agentes externos de capacitación y adiestramiento impartan programas diferentes a los que tengan debidamente autorizados y registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

f) Cuando la institución o escuela de capacitación y adiestramiento o el instructor externo independiente no cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo o vayan en contra de las disposiciones legales que en materia de

capacitación y adiestramiento se establezcan.

Por otra parte se debe mencionar que la autorización y registro que sea otorgado a los agentes capacitadores será por tiempo indefinido, siempre y cuando no se dé alguno de los supuestos señalados anteriormente y se cumpla con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento.

Es preciso mencionar que los particulares podrán imprimir libremente las formas DC-3A, 3B y 3C siempre y cuando no modifiquen las características señaladas anteriormente.

3.3. DIVERSOS METODOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Debemos mencionar que es de suma importancia seguir un método que sea adecuado para impartir capacitación y adiestramiento en una empresa cuando se requiere de buenos resultados, hay que hacer incapié que existen varios métodos para instruir a las personas, pero muchos de ellos no son lo eficientes que se requiere. En la actualidad se debe entender que la enseñanza debe estar centrada en el grupo y nunca en el instructor, ya que la interacción y la aportación de cada uno de los

participantes o educandos son la clave del éxito en la formación educativa, cabe recordar que tampoco se debe dejar de mencionar algunos métodos que su éxito reside sólo en la labor del instructor.

En la actualidad no existe un método que sea el mejor, todos serán buenos y darán los resultados que se requieren, siempre y cuando estén relacionados claramente con los objetivos que se persiguen, tomando en cuenta un número determinado de participantes en el curso, el tiempo de que se dispone, los materiales con que se cuenta y otros factores así mismo interesantes y necesarios.

Entre la variedad de métodos que existen para impartir capacitación y adiestramiento creemos que los más apropiados para tal fin son los que a continuación se mencionan:

a) Conferencia o clase formal. "Se trata de uno de los métodos más antiguos y practicados en el campo de la enseñanza, el instructor desempeña toda la parte activa, pues se trata de una exposición unilateral; por ello su aplicación actual es limitada y ha sido motivo de varias críticas"²⁴ aunque pensamos que es un método tradicional y por lo tanto tiene serias limitaciones, ya que no hace participar al grupo, lo

²⁴ SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal, Segunda Edición, Limusa, México 1993, p. 76.

mencionamos porque creemos que es importante, toda vez que se basa especialmente en dar información y tiene la ventaja de que en poco tiempo se presenta una gran cantidad de material informativo, ya que no se permite interrupción de ninguna especie y el instructor puede informar a los alumnos todo lo concerniente al tema de que se trate. Ahora bien, debemos hacer mención que a este método se le conoce como Conferencia o clase formal, haciendo la distinción la conferencia tiene características de mayor formalidad y solemnidad; y la clase formal carece de exceso de solemnidad y permite en muchos casos el intercambio de ideas, preguntas y discusiones.

b) Conferencia con participación. Este método consiste en una exposición unilateral, pero deja la puerta abierta al grupo para que éste intervenga con preguntas, dudas, discusiones y para que haya un intercambio de conocimientos. En este método el instructor decide la forma de exponer el tema correspondiente, puede ser que se alterne la exposición con la participación del grupo o en su defecto que primero haya una exposición completa del tema y al final la discusión y el intercambio de ideas.

c) Seminario-método de discusión y participación. Este método tiene varios objetivos, pero todos van encaminados a la integración del grupo y a la creatividad del mismo. Se puede emplear para analizar, discutir, seleccionar problemas, establecer proposiciones, etc.

Son varias las ventajas que presenta la utilización de este método, ya que involucra al grupo, desarrolla su creatividad, hay competencia interpersonal, integración de equipo, planteamiento de retos y además invita al grupo a la participación.

Debemos hacer mención que en este método existe un especial gusto y automotivación por parte de los miembros del grupo, pues se realiza sobre bases informales, permitiéndose una absoluta libertad de expresión, se recomienda que este método nunca sea impartido por el jefe de una empresa, ya que a veces puede ser contraproducente para él, toda vez que los empleados asistentes pueden hacer uso de su libertad de expresión con la intención de incomodar a su superior; este método debe ser utilizado por personas preparadas para impartirlo y que estas sean asesores externos, además el grupo no debe exceder de diez a doce personas.

d) Simulación-juego de negocios y juego de representación. Es un método utilizado primordialmente en el entrenamiento dentro de la empresa: "la simulación es relativamente nueva en el campo de entrenamiento de los negocios; pero la milicia lo ha utilizado ampliamente desde hace muchos años, en los juegos de guerra, maniobras en el campo de batalla, ejercicios en mapas, han probado su validez como medios para el entrenamiento para oficiales del ejército, desarrollando sus habilidades para la planeación, estrategia y toma de decisiones, así como para la

aplicación en situaciones reales".²⁵

Los juegos de negocios son ejercicios de simulación en donde los participantes desempeñan papeles tales como gerentes, directores, contralores, etc., en donde cumplen con esos papeles como si fuera en la vida real, lo que les ayuda en un tiempo en que sean utilizados por la empresa para ocupar esos puestos y desempeñarlos con la mayor eficacia posible. Los participantes en este método tienen oportunidad de realizar labores bajo condiciones similares a las que se presentan en una situación real de trabajo.

e) Método de la Charola de entrada. Este método es recomendado en el entrenamiento de niveles ejecutivos medio y alto, por lo que respecta al análisis y toma de decisiones y "consiste en presentar a los participantes organizados en pequeños grupos, material correspondencia, informes, estadísticas, etc., y problemas que representan a una situación compleja, es decir, hechos que se pueden presentar normalmente en el desarrollo cotidiano de sus labores".²⁶ El participante en forma individual o por grupo decide como manejar cada situación que se le presente, tomando nota de cada paso y acción realizada, así como de la decisión o decisiones que toma, por lo general habrá diferentes soluciones tomadas por los diversos miembros del grupo. Esto es totalmente normal, ya que depende de cada persona y de sus conocimientos el dar una solución a cada

²⁵ Ibidem. p. 80.

²⁶ Ibidem. p. 81.

problema que se le plantee.

Después de haber manejado uno o varios casos, el grupo discute los diferentes enfoques y soluciones dadas a los problemas planteados .

Como se advierte en este método se expone al participante a una situación real de trabajo donde este va a dar una respuesta acorde a su capacidad y a sus conocimientos con lo que va a adquirir mayor destreza y habilidad para resolver los problemas que se le puedan plantear en su centro de trabajo.

f) Método de aprender haciendo. Este método se considera el más objetivo para un aprendizaje rápido y directo, también se le conoce como método a base de demostración, es ampliamente aplicado en la instrucción técnica dentro de la industria.

Este método se basa en los tres pasos siguientes:

1. Da información de cómo hacer un trabajo, esta información es dada por un instructor o por el jefe inmediato.
2. Demostración práctica de cómo se hace el trabajo, esta demostración se hace por el instructor o jefe inmediato:
3. Realización del trabajo por parte del alumno. El alumno después de haber recibido información de cómo hacer un trabajo y haber observado la demostración, debe realizar el trabajo que se le encomienda de la mejor manera posible.

La ventaja de este método radica en que inmediatamente se

verifican y evalúan los resultados obtenidos.

Este método proporciona un aprendizaje adaptado a las necesidades de la industria moderna, que es dirigido a enseñar un puesto concreto y limitado. Por ejemplo, reparar una máquina de escribir.

g) Método del caso. También se le conoce como el método de la Universidad de Harvard, pues fue allí donde se creó, fue aplicado por Christopher Langdel, profesor de la escuela de Leyes a fines del siglo pasado.

Consiste en presentar ante un grupo un problema o caso, con la finalidad de analizarlo, discutirlo y aplicar conocimientos por parte del grupo en una situación específica, el caso es una descripción del desenvolvimiento o desarrollo de una situación de la empresa, y que debe detenerse para su análisis en cada punto y momento en que una decisión debe tomarse.

La mecánica que se aplica consiste en tres etapas básicas:

1. Información del caso. Ésta se da al grupo por medio de escritos, de exposiciones o de audiovisuales, después se asigna un tiempo determinado para que se analice de manera individual y de grupo, posteriormente hacer las conclusiones generales.

2. Tratamiento del caso. Es el periodo de análisis, discusión y aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas.

3. Conclusiones generales. En algunos casos se selecciona el caso o

problema, y en otros, se descubren diferentes enfoques y novedades sin llegar a una solución general aceptada por el grupo, lo que permite que cada miembro del grupo tome de las experiencias vividas lo que más le interese o necesite y que pueda ayudarle a resolver algún problema que se le presente en sus labores de trabajo o en su vida cotidiana.

MATERIALES AUXILIARES PARA IMPARTIR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Toda vez que existe una estrecha relación entre los métodos de capacitación y adiestramiento o de instrucción y el equipo auxiliar de la misma, mencionaremos cuales son los diferentes instrumentos auxiliares:

1. Pizarrón

2. Rotafolio

3. Fanelógrafo. Es un lienzo de franela la cual está adherida a una tabla con proporciones parecidas al pizarrón, sobre la cual se pueden adherir piezas de cartón que tienen en la parte anterior uno o varios cortes de lija gruesa.

4. Gráficas. Se comprende en este género a la amplia gama de ayudas visuales que se elaboran para dar alguna información, denominar algún cuento o tema, y que generalmente permanecen fijas en alguna pared, colocadas en un trípé o suspendidas del techo.

5. Cuadernos para escritura.

6. Proyección de imágenes. Entre las cuales están: proyector de cine sonoro de 16 mm., proyector de transparencias y filminas, retroproyector o proyector al hombro, proyector de cuerpos opacos, circuito cerrado de televisión.

7. Medios sonoros como son: grabadora, cassetes, compac disc, etc.

Además para que el proceso de capacitación y adiestramiento funcione de una manera adecuada y dé los resultados que se requieren debe existir en el aula donde se impartan los cursos una adecuada ventilación, luminosidad, limpieza, funcionalidad, etc.

3.4. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

El artículo 153 V de la Ley Federal del Trabajo nos da la definición de Constancias de Habilidades Laborales.

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

Cuando un trabajador ha sido debidamente capacitado y adiestrado

en las diversas actividades necesarias para el desempeño adecuado de su puesto de trabajo, a través de una serie de cursos especialmente formulados y que han sido aplicados de una manera sistemática, se considera que reúne las características para estar calificado en su ocupación.

Al respecto, el esquema mexicano viendo la importancia y la necesidad de implantar un mecanismo para reconocer los conocimientos y habilidades adquiridas por todo trabajador, se establecen las constancias de habilidades laborales. La validez de éstas por lo regular se limita al interior de la empresa, lo que le permite al trabajador aumentar sus posibilidades de ascenso al puesto inmediato superior.

Es fundamental hacer mención que deberán expedirse las Constancias de Habilidades Laborales a los trabajadores que reciban capacitación y adiestramiento necesarios para calificarlo en su ocupación y que dichos trabajadores demuestren haber adquirido los conocimientos necesarios para realizar su trabajo de una manera más productiva, y así poder elevar la productividad de la empresa, toda vez que cuando un trabajador no demuestra haber adquirido los conocimientos indispensables para desempeñar su actividad eficazmente no tiene derecho a que se le expida la constancia respectiva. Al respecto el artículo 153-T nos

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

"Los trabajadores que acrediten documentalmente o mediante el examen a que se refiere el artículo 153-U, que son capaces sin necesidad de haber tomado cursos, tienen también derecho a la constancia de habilidades laborales que expedirá la Entidad Instructora Correspondiente".²⁷

Es necesario que un trabajador participe en varios cursos cuando uno solo no le proporcione todos los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas en su ocupación, el hecho de haber participado en un curso de capacitación no quiere decir que el trabajador es apto para desempeñar todas las funciones inherentes a su puesto de trabajo. Si el

²⁷ DE BUEN, Néstor Derecho del Trabajo II, Op. Cit p. 341

curso que se le imparta abarca sólo parte de las actividades del puesto entonces será indispensable que asista a cursos complementarios para que pueda cubrir todos los requerimientos de su ocupación diaria.

Las Constancias de Habilidades Laborales tienen el carácter de terminal, se entiende que las diversas actividades de enseñanza-aprendizaje aprobados por el trabajador deben abarcar todos los aspectos que le permitan el desempeño correcto de un puesto de trabajo específico. Dichas constancias no pueden ser utilizadas para otros fines; cabe mencionar que no debe considerarse que, por el hecho de poseerlas, el trabajador asciende automáticamente. Artículo 153-V Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

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

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad es la encargada del registro y control de las constancias de habilidades laborales.

3.4.1. CRITERIOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO RELATIVOS A CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

Estos criterios se publicaron en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de agosto de 1984, oficio número 01007 de fecha 2 de agosto del mismo año.

a) Es indispensable que para que el documento de constancias en habilidades laborales tenga plena validez lleve la firma de los agentes capacitadores que hayan participado en los programas de capacitación y adiestramiento, cuando el que participa en dichos programas haya sido una institución de capacitación deberá llevar la firma del propietario o representante legal de la misma, cuando las que hayan participado en el programa de capacitación y adiestramiento sea un instructor interno el número de registro que se proporcionará será el que se tenga ante el Registro Federal de Contribuyentes.

b) Para la expedición de las constancias de habilidades laborales se empleará la forma DC-4, la cual deberá imprimirse en hojas de 28 x 21 cm.

Las constancias de habilidades laborales son totalmente independientes de cualquier otro documento que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores que hayan sido capacitados o

adiestrados, dichos documentos pueden ser diplomas, reconocimientos, etc.

c) Las listas de constancias de habilidades laborales que las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, según lo dispuesto por el artículo 153 V Párrafo 2 de la Ley Federal del Trabajo, deberán ser formuladas en la forma DC-5, la cual deberá imprimirse en hojas de 28 x 21.5 cm, dichas listas se presentarán por triplicado ante la Dirección General de Capacitación y Productividad directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

d) Los particulares tienen autorización para imprimir las formas antes mencionadas siempre y cuando se ajusten a las dimensiones anteriores.

CAPITULO 4
DERECHOS, OBLIGACIONES Y BENEFICIOS DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

4.1. LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACION A CARGO DE LOS PATRONES

El derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados tiene su fundamento legal en el artículo 123 Apartado A Fracción XIII de la Constitución General de la República:

Art. 123-A Fracción XIII. Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Este derecho se encuentra mencionado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-A que a la letra dice :

Art. 153-A Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le

proporcione Capacitación y Adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para los trabajadores es un derecho que tienen el ser capacitados y adiestrados, para el patrón es una obligación que le impone la ley, el dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así quedó plasmado en el artículo 123 apartado A Fracc. XIII de la Constitución General de la República y en el artículo 132 Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 132: son obligaciones de los patrones:

Fracción XV proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este título.

"Al perfilar a la capacitación y el adiestramiento como derecho de los trabajadores, el legislador colocó en situación comprometida a toda la institución por cuanto condicionó el aspecto obligatorio- y por ende toda la carga que supone para el patrón- a la buena disposición de los trabajadores para capacitarse. De esta manera, montó todo un aparato espectacular, un hermoso edificio de múltiples pisos en una precaria columna, punto único de apoyo: La buena disposición del trabajador,

inclusive a nivel individual, para aceptar ser capacitado o adiestrado".²⁸

El que un patrón proporcione capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, no quiere decir que les está haciendo un favor o que les está dando una prestación más, sino que como ya quedó mencionado, es una obligación que tiene que cumplir. Todos los trabajadores que trabajen en una empresa deben ser capacitados y adiestrados.

Por otra parte, consideramos que todas las personas que estén en aptitud de trabajar y que tengan necesidad de hacerlo, deben recibir capacitación y adiestramiento, para ello, se deben crear más censos de capacitación para el trabajo.

La capacitación y adiestramiento deben impartirse dentro de las horas de trabajo, pero las partes pueden convenir que sea de otra manera. Cuando un trabajador se quiere capacitar en alguna actividad distinta a la ocupación que desempeña, ésta se impartirá fuera de la jornada de trabajo. Art. 153-E de la Ley Federal del Trabajo.

Hablamos de que la capacitación debe realizarse dentro de la jornada de trabajo cuando el trabajador se capacite en la actividad que desempeña constantemente en su fuente de empleo. Esto es porque con

²⁸ Ibidem, p. 316.

dicha capacitación además de beneficiarse él mismo, beneficia a su patrón ya que podrá desempeñar de una manera más eficaz sus labores, en cambio, cuando un trabajador desea capacitarse en una actividad distinta a la que realiza en lugar de beneficiar de forma inmediata a su patrón se beneficia él; toda vez, que en un futuro pueda desempeñarse en la actividad en que se está capacitando y adiestrando, y así su panorama laboral, será cada vez más amplio y por ende tendrá mejores perspectivas, tanto en lo económico como en lo social y cultural que los trabajadores que únicamente, se capacitan en su actividad cotidiana.

No es necesario que la capacitación y adiestramiento se proporcione dentro de la empresa, toda vez que se pueda impartir fuera de ésta, para ello, los patrones y trabajadores deben convenir en que lugar se va a proporcionar la capacitación y adiestramiento y el personal que la va a impartir; al respecto, el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones,

escuelas u organismos especializados; o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación que tiene de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, se hará acreedor a una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general, cuando la regularidad no es subsanada en el plazo que a tal efecto se le conceda, la multa se duplicará, artículo 994 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto, creemos necesario que se reforme la fracción antes mencionada, ya que la multa que se impone a los patrones que no cumplen con la obligación que tienen a nuestro parecer es ridícula y más cuando en ciertos casos únicamente se impone la mínima que sería de 15 días, pensamos que dicha multa se debería incrementar; por lo que dicha fracción deberá quedar de la manera siguiente:

Fracción IV. De 315 a 630 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la Fracción XV del Artículo 132: la multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

Pedimos aumentar la multa al doble para que los patrones tomen más en serio que deben cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores; consideramos necesario que se legisle en el sentido de que el patrón que no cumpla con lo estipulado en la fracción XV del artículo 132, además de la multa mencionada anteriormente, se le debe obligar a dar una prestación a los trabajadores que no haya capacitado y adiestrado, ésta puede consistir en vales de despensa hasta por la mitad del salario quincenal que tenga cada trabajador, estos vales se deben repartir a los empleados cada quincena hasta que la irregularidad sea subsanada y el patrón cumpla con lo dispuesto en el artículo mencionado. Así si el empleador no capacita a sus trabajadores por lo menos éstos tendrán un beneficio económico, el cual puede ayudar a su deteriorada economía, esta prestación debe ser exigible.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta que dicha gratificación se cobrará a los patrones siempre y cuando se haga una investigación minuciosa por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo que es la encargada de inspeccionar que los patrones cumplan con todas sus obligaciones que tienen para con sus trabajadores, esta investigación se debe relizar con el propósito de saber si en realidad el patrón no cumplió con la obligación que tiene y para prever que algunos trabajadores quieran abusar de esa

disposición.

4.2 OBLIGACION DE LOS TRABAJADORES

Así como los patrones tienen la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, también éstos tienen obligaciones; las cuales se encuentran contenidas en el Artículo 153-H.

Artículo 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

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

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

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

Con respecto a la Fracción III del Artículo 153-H, nos parece que si el trabajador no presenta los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos, o resulta reprobado en ellos, perderá su derecho a los ascensos. Si el trabajador fue contratado para capacitarse, su

evidente inhabilidad permitirá al patrón dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad y con apoyo de la Fracción IV del artículo 53".²⁹

Si bien es cierto que los trabajadores tienen las obligaciones antes mencionadas, esto no quiere decir, que si no cumplen con alguna de ellas, como por ejemplo no aprobar los exámenes de evaluación, no asistir a los cursos puntualmente, no atender las indicaciones de los instructores; el patrón tenga derecho a dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para éste, ya que creemos que un trabajador puede infringir alguna de estas obligaciones, pero esto no significa, que no cumpla con sus labores encomendadas en todo tiempo y lugar, además el que el trabajador no cumpla con las obligaciones previstas en el artículo 153-H no es causal de rescisión ya que no se encuentra contemplado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. A este respecto, existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, la cual lleva por título "Asistencia, falta de, al curso de capacitación, no constituye causa de rescisión":

La inasistencia del trabajador a unos cursos de capacitación, no implica una desobediencia sin causa justificada al trabajo contratado, si

²⁹ Ibidem, p. 319.

no existe constancia de que el trabajador tenía que asistir a dichos cursos como una obligación inherente a su trabajo, además, de que la capacitación y adiestramiento constituye un derecho y no una obligación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, que debe impartirse durante las horas de trabajo, salvo convenio para impartirse a otra hora; por lo que tal inasistencia no encuadra dentro de los supuestos previstos por la Fracción XI del Artículo 47 de dicha Ley como causa de rescisión de la relación de trabajo. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito (TC131006LA13).

Amparo Directo 615/86 Hugo Moisés Iglesia Peña. 30 Nov., 1987. Unanimidad de votos. Ponente José Angel Morales Ibarra. Secretario Margarito Márquez Méndez. (Fuente Laboral, Epoca 8a.)

Como ya vimos anteriormente, la inasistencia de los trabajadores a unos cursos de capacitación y adiestramiento, no es causa de rescisión prevista en el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pero como se trata de que tanto patrones como trabajadores tomen más en serio y más en cuenta a la capacitación y adiestramiento y como ya se mencionó anteriormente, cuando el patrón no cumple con esta obligación se le impondrá una multa; por lo que creemos necesario hacer ver, que los trabajadores que se estén capacitando y adiestrando cumplan con las

obligaciones mencionadas en el artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo y toda vez que el patrón ya gastó dinero y tiempo en capacitarlos, por lo tanto, estos deben corresponder de alguna forma, por lo que pensamos es necesario imponer alguna sanción a los trabajadores que no cumplan con las obligaciones enumeradas en el artículo multicitado. Dicha sanción podría consistir en que no se les tomara en cuenta para los ascensos en la empresa.

Es necesario hacer la aclaración que los trabajadores pueden rehusarse a capacitarse y adiestrarse, siempre y cuando, demuestren tener los conocimientos necesarios en la materia que se les quiera capacitar.

4.3 NEGATIVA DE LOS TRABAJADORES A RECIBIR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación y adiestramiento como ya se dijo, es un derecho de los trabajadores y una obligación por parte del patrón, pero puede convertirse en una obligación para el trabajador, de acuerdo a lo establecido en el artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo, esta obligación puede considerarse como relativa, ya que dicho trabajador puede negarse a ser capacitado y adiestrado siempre y cuando, se sienta y

tenga la capacidad suficiente y demuestre tener los conocimientos necesarios para desempeñar sus labores a satisfacción del patrón.

Al respecto, el artículo 153-U señala: Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

“Es clara la intención del legislador de que los trabajadores no se les cargue sobre la tarea de trabajar, la de capacitarse o adiestrarse de no aceptarlo ellos de manera voluntaria. Pero es igualmente claro que no se va a ninguna parte con tales criterios. Ya es hora de que también el trabajador, sea considerado como hombre con responsabilidades sociales, mayor de edad, y no un sujeto endeble, incapaz, que exige una protección enfermiza y una tutela permanente, si es necesario, porque lo es, que en nuestro país se incremente la productividad, obliguese a los trabajadores a que se preparen y no sigan adoptando actitudes incongruentes con las dramáticas exigencias del tiempo en que vivimos”.³⁰

³⁰ Ibidem, p. 317

Quando un trabajador no quiera capacitarse y tampoco demuestre que tiene los conocimientos suficientes y necesarios para desempeñar sus labores a satisfacción del patrón, creemos que es necesario obligarlo a que se capacite y en caso de persistir con su negativa entonces, no se le deberá tomar en cuenta para los ascensos dentro de la empresa; por lo tanto para ascender a una persona se debe de tomar en cuenta al trabajador que demuestre ser más apto y no al de mayor antigüedad. En caso de que haya varios trabajadores que demuestren tener aptitudes para desempeñar un puesto más importante o de mayor jerarquía, entonces, si se debe de tomar en cuenta al que demuestre tener más antigüedad.

En última instancia, habría tenido mayores atractivos el sistema si los trabajadores pudieran encontrar en la capacitación y el adiestramiento un factor de preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Sin embargo, no es así, ya que el trabajador más antiguo no requiere ser más capaz sino solamente capaz para lograr esos puestos. Por eso resulta absurdo que en un mundo en el que los jóvenes son una aplastante mayoría, la ley beneficie a quienes ya no lo son, por sólo el hecho de su mayor antigüedad. Con ello detiene el progreso de los trabajadores nuevos, obstaculiza la productividad y, en última instancia le hace una pésima jugada a nuestro desarrollo económico³¹

³¹ *Idem.* p. 317

4.4 BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES A RECIBIR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- ◆ Eleva su nivel de vida.
- ◆ Ayuda a los individuos a tomar mejores decisiones y por lo tanto, a resolver eficientemente los diversos problemas que se les plantean.
- ◆ Adquiere más conocimientos y por ende, confianza en sí mismo.
- ◆ Ayuda a los individuos a manejar las angustias, las tensiones, las frustraciones y los conflictos.
- ◆ Mejora la comunicación entre grupos e individuos.
- ◆ Satisface las necesidades personales del trabajador.
- ◆ Ayuda a eliminar temores y a probar nuevas tareas.
- ◆ Incrementa la satisfacción y el reconocimiento en el trabajo.
- ◆ Realiza de una manera adecuada las diversas tareas que se le encomiendan.
- ◆ Se esfuerza más en su trabajo.
- ◆ Se preocupa más por cuidar las diversas herramientas que se le encomiendan para realizar sus labores.
- ◆ Tiene más oportunidades de ascenso a un puesto de mayor jerarquía y más importante.
- ◆ Adquiere bienestar tanto en lo social, cultural, económico y familiar.

4.5. BENEFICIOS DE LOS PATRONES AL PROPORCIONAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES

- Aumenta la productividad y/o la calidad en el trabajo.
- Enfrenta con mejores posibilidades la competencia internacional.
- Previene riesgos de trabajo.
- Mejora las capacidades y los conocimientos de trabajo en todos los niveles de la organización.
- Mejora la moral de la fuerza laboral.
- Mejora las relaciones entre los jefes y sus subordinados.
- Contribuye a un mejor desarrollo de la organización.
- Aprende de los adiestrados y capacitados.
- Proporciona información para las necesidades futuras en todos los campos de la empresa.
- Contribuye a reducir los costos en varios campos tales como, producción, personal, administración, etc.
- Reduce los costos de asesoría externa utilizando una asesoría interna competente.
- Elimina las conductas poco adecuadas tales como, hacer de mala gana el trabajo, ocultar herramientas, etc.

- ◆ Ayuda a los empleados a adecuarse al cambio.
- ◆ Ayuda a las personas a identificarse con las metas de la empresa.
- ◆ Contribuye a preparar lineamientos de trabajo.
- ◆ Cumple con los requisitos de Ley.
- ◆ Permite un mejor aprovechamiento de los recursos materiales y técnicas.
- ◆ El especializar un trabajador en un determinado puesto que no existe en otra empresa, asegura la fuerza de trabajo para esa empresa.

Ya mencionamos algunos beneficios de los patrones o empresarios a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; por lo que creemos, es necesario mencionar algunas desventajas para ellos, entre ellas las siguientes:

- ◆ La empresa o patrón al capacitar a un individuo, corre el riesgo de que éste se vaya a otra empresa, la cual le ofrece un mejor salario y buen ambiente de trabajo.

Consideramos que es necesario legislar para que el patrón no corra el riesgo de que un trabajador ya capacitado se vaya a laborar a otra empresa en el sentido de que éste se debe comprometer a laborar en la empresa por lo menos un año después de que fue capacitado, en caso de que se vaya a otro lugar donde le ofrezcan un mejor salario tendrá la

obligación de pagar al patrón lo que gastó en los cursos de capacitación, por lo tanto si el trabajador se quiere ir a otra parte a laborar lo puede hacer con la condición mencionada anteriormente, con lo antes señalado pensamos que salen ganando las dos partes, ya que por un lado el trabajador adquiere más conocimientos y el patrón tiene a su servicio empleados más preparados para desempeñar sus labores a su entera satisfacción.

- El que el trabajador no aproveche adecuadamente el curso de capacitación.
- El que no se tomen en cuenta las necesidades de la empresa al crear los programas de capacitación y adiestramiento.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En México hace falta mano de obra calificada, por lo tanto, es necesario que las empresas den capacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores para que éstos, ocupen de una manera eficaz los diferentes puestos.

SEGUNDA. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, los patrones que incumplan esta obligación se harán acreedores a una multa.

TERCERA. La capacitación y adiestramiento es un derecho de los trabajadores y una obligación a cargo de los patrones.

CUARTA. Es importante la capacitación porque con ella los trabajadores están preparados para enfrentarse y resolver situaciones imprevistas. El adiestramiento también es importante porque hace que el trabajador desarrolle y perfeccione sus habilidades en situaciones previstas.

QUINTA. Cuando una empresa proporciona cursos de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, logra que éstos adquieran más

conocimientos y además, que realicen su trabajo con mayor eficiencia y a menor costo.

SEXTA. La capacitación y adiestramiento debe darse a los trabajadores en horas de su jornada de trabajo, pero puede convenirse entre obreros y patrones que sea, horario mixto incluso en horas en la que los trabajadores no se encuentren laborando en su jornada habitual.

SEPTIMA. La capacitación y adiestramiento reduce de una manera considerable los accidentes de trabajo.

OCTAVA. En los contratos colectivos que se celebren entre patrones y trabajadores, deberá incluirse la obligación que tienen los primeros de proporcionar capacitación y adiestramiento a todos sus trabajadores.

NOVENA. Los programas de capacitación y adiestramiento deben formularse de acuerdo a las necesidades de la empresa.

DECIMA. El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento es el encargado de vigilar, aplicar y hacer que los patrones cumplan con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

DECIMA PRIMERA. La inasistencia del trabajador a los cursos de capacitación no es causa de rescisión, ya que no se encuentra en los supuestos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como causal motivadora del despido justificado.

DECIMA SEGUNDA. La base de la productividad de un país, está en sus trabajadores y si éstos tienen una buena capacitación y adiestramiento, el país tendrá los recursos y mano de obra necesarios para una mejor competencia a nivel internacional.

BIBLIOGRAFÍA

- BORRELL, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Sista, México, 1992.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.
- BRISEÑO, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.
- CASTORENA, J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. s.e. México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Instantáneas Laborales. Segunda edición. Trillas, México 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. Quinta edición. Trillas, México, 1986.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las Quinientas Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Tercera edición. Trillas, México, 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, et al. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda edición. Trillas, México, 1994.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Porrúa, México, 1994.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa, México, 1991.

- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa, México, 1992.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Décimo tercera edición. Porrúa, México, 1983.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Sexta edición. Porrúa, México, 1991.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo séptima edición. Porrúa, México, 1990.
- HERNANDEZ, Ma. Eugenia, et. al. Formación de Instructores. ISSSTE, México, 1990.
- MOLES Y ESCOBAR, Isabel. Tópicos Laborales. Colegio de Egresados de la ENEP Aragón, México, 1995.
- MUÑOZ ROMAN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México, 1983.
- SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Segunda edición. Limusa, México, 1993.
- TREVOR, Bentley. Capacitación Empresarial. Trad. Yilda A. Ruiz M. Mc.Graw Hill. Colombia, 1993.
- TRUËBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta edición. Porrúa, México, 1981.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Sista, México, 1995.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentada por Juan B. Climent Quinta edición. Esfinge, México, 1992.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trúeba Barrera. Edición setenta y tres. Porrúa, México, 1994.

OTRAS FUENTES

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. Porrúa, México, 1985.

PODER EJECUTIVO FEDERAL. SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. México, 1995.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Lecturas sobre Productividad. Tomo I, 1994.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Lecturas sobre Productividad. Tomo II, 1994.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Criterios Administrativos y Formas de Registro sobre Capacitación y Adiestramiento. México, 1984.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (UCECA). Los qué y por qué de la Capacitación y el Adiestramiento de los Trabajadores. Popular de los trabajadores, México, 1981.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO. Capacitación ¿qué es? Dirección General de Empleo, México, 1988.

PODER EJECUTIVO FEDERAL, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988. México, 1984.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Capacitación Participativa. Seminario. Taller. Gestión de la Productividad y la Calidad. Tomo IV. México, 1994.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994. México, 1990.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994. México, 1991.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Seminario. Taller. Diagnóstico de Necesidades de la Capacitación Vol. 6. México, 1994.

UNIDAD COORDINADORA DE CAPACITACIÓN Y
ADiestRAMIENTO. Manual de Capacitación y Adiestramiento. Segunda
edición. Popular de los Trabajadores, México, 1981.

UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y
ADiestRAMIENTO. Glosario de Términos Empleados en la Capacitación
y Adiestramiento. Popular de los Trabajadores, México, 1981.