



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO ^{2 ej.}

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**EL TRABAJADOR, SUJETO OBLIGADO DE LA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
JAQUELINE RETANA ALVAREZ



ASESOR: LIC. GERARDO V. PEREZ LOPEZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios doy gracias por iluminar mi camino y darme la oportunidad de vivir esta experiencia.

Con todo mi cariño dedico este trabajo:

A MIS PADRES

A ustedes no les puedo más que estar agradecida toda la vida, por estar conmigo en los días de luz y en los días de oscuridad y porque con su amor y dedicación he podido llegar a este momento.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

Porque de ella he recibido la mejor arma para defenderme en la vida.

AL LIC. GERARDO V. PÉREZ L.

Por asesorar esta tesis con sus valiosos conocimientos y sobre todo por ser un verdadero "maestro".

A MIS ABUELITOS Y HERMANOS

Por darme un consejo, una sonrisa y una actitud animadora en el momento oportuno.

AL ING. LUIS ZÁRATE R.

Gracias por todo el apoyo que me ha brindado y por confiar en mí.

**EL TRABAJADOR, SUJETO OBLIGADO DE LA
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

I N D I C E

Introducción.....	pág. I
-------------------	--------

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1.1 Relación de Trabajo.....	1
1.1.1 Sujetos.....	9
1.1.1.1. Trabajador.....	9
1.1.1.2 Patrón.....	11
1.2 Obligaciones del Trabajador.....	13
1.3 Obligaciones del Patrón.....	19
1.4 Capacitación y Adiestramiento.....	30

CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

2.1 Aspectos Generales.....	42
2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	56
2.3 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	67
2.4 Adición al artículo 123 "A" fracción XIII constitucional.....	74
2.5 Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1978.....	78

CAPITULO III
REGLAMENTACIÓN JURÍDICA VIGENTE DE LA CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO

3.1 Recomendaciones y Convenios Internacionales	83
3.2 Constitución y Ley Federal del Trabajo	93
3.2.1 Programas y Planes	96
3.2.2. El Trabajador en la Capacitación y Adiestramiento.....	124
3.3 La Convención Colectiva	132
3.4 Autoridades que vigilan y promueven la Capacitación y Adiestramiento	135

CAPITULO IV
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SU ADECUACIÓN A LA
REALIDAD ACTUAL

4.1 Naturaleza Jurídica de la Capacitación y Adiestramiento.....	156
4.2 Objetivos de la Capacitación y Adiestramiento	161
4.3 La Capacitación y Adiestramiento en México	176
4.4 Medidas y Sanciones para el patrón en caso de incumplimiento a la obligación Constitucional de Capacitar y Adiestrar a sus trabajadores	195
4.5 El Trabajador como sujeto activo de la Capacitación y Adiestramiento	208

Conclusiones	219
Bibliografía.....	225

INTRODUCCIÓN

La capacitación y adiestramiento es una institución del Derecho Laboral de gran relevancia no sólo en nuestros días sino desde siempre; en efecto, la formación profesional de los trabajadores debe posibilitar el ascenso de ellos hacia una escala de mayor beneficio laboral y social; al patrón permitirle elevar la productividad de su empresa y al país estar en posibilidad de desempeñar un papel activo en el ámbito económico internacional; por lo que, el estudio y análisis del devenir reglamentario de esa institución social para su mejor comprensión y adecuación de ella a la realidad social y económica de México fue lo que nos motivó para la realización de este trabajo.

Creímos conveniente efectuar un desarrollo cronológico de esta figura de justicia social, entendiendo que el proceso de enseñanza en una labor específica, se ha dado de distintas maneras y de acuerdo a las épocas o etapas históricas de cada país, es así como esta actividad se presentó en los primeros tiempos como un legado de padres a hijos; con posterioridad surgió la figura del aprendizaje revestida de una facultad omnipotente de quien proporcionaba la enseñanza, hacia el que la recibía.

En la Edad Media, con el surgimiento de la estructura Gremial en la que la organización jerárquica se conformaba de maestros, oficiales y aprendices, se

reguló el "aprendizaje" a través de un contrato por el cual una persona se obligaba a proporcionar a otra aprendizaje en un arte u oficio, quedando obligada esta última a pagar una retribución por la enseñanza recibida, en esos tiempos el maestro contaba con facultades amplias sobre el aprendiz. En México la utilización de este contrato se dio tanto en la época prehispánica, como en la Colonia y aún en el México Independiente.

Con antelación a la federalización de la Ley Laboral, en algunos Estados se reguló el Contrato de Aprendizaje, como fue el caso de Veracruz y Jalisco, en donde el aprendiz ya no tenía la obligación de pagar una retribución al maestro.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo en 1931, también estuvo presente el contrato de aprendizaje, y aunque si bien es cierto, que en este ordenamiento jurídico no se reglamentó con tanta severidad el aprendizaje, si se continuaba con la explotación del aprendiz, so pretexto de la enseñanza que estaba recibiendo, no obstante que éste se constituyó en una verdadera fuerza de trabajo, sólo que sin las prerrogativas de un trabajador; la deficiente regulación de esta figura contractual permitió que se originaran abusos en contra del aprendiz y esta circunstancia produjo su derogación.

Con este motivo, la Ley Federal del Trabajo de 1970 dio lugar a la reglamentación de una nueva figura que produjera beneficios a los empleados, surgiendo así la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, regulada como una obligación patronal en el artículo 132, fracción XV, y debido a su

importancia y trascendencia como medio para elevar el nivel de vida de los trabajadores en 1978 esta disposición fue elevada a rango constitucional con el carácter de garantía social, adicionándola en el artículo 123 "A" fracción XIII.

Como consecuencia de esta adición, en ese mismo año surgió la regulación de un Capítulo en la Ley Federal del Trabajo que norma, de manera específica, la forma en que el patrón dará cumplimiento a su obligación constitucional de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, por medio de un sistema participativo y flexible, estas disposiciones establecen los mecanismos de la formación profesional, los derechos y obligaciones de los patrones, de los trabajadores y las consecuencias de su incumplimiento, así como los lineamientos generales de los planes y programas, haciendo también referencia al conjunto de autoridades y organismos que colaboran en la promoción y desarrollo de la capacitación y adiestramiento en las empresas.

De acuerdo a lo anterior, también resulta importante señalar el papel que desarrolla la Organización Internacional del Trabajo ya que este organismo, interesado en todas las instituciones laborales que dignifiquen el desempeño del trabajo, ha fomentado de manera especial la formación profesional a través de ciertas recomendaciones y en particular en un Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, en el que los países signantes, dentro de los cuales se encuentra México, se obligan a establecer sistemas de capacitación y adiestramiento.

En este orden de ideas, también es importante hacer referencia a las acciones emprendidas por el Gobierno Federal para impulsar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, como una medida relevante dentro de la política económica del país.

A manera de presentación de este ensayo podemos decir que el análisis de todos estos aspectos es desarrollado en el presente trabajo en cuatro capítulos; en el primero estudiamos los conceptos generales de la capacitación y adiestramiento; en el segundo se examinan los antecedentes que rodean a esta figura; la regulación jurídica y el aspecto internacional se analizan en el tercer capítulo; finalizando en el cuarto con la referencia al papel que desarrollan el trabajador, el patrón y el Estado como sujetos activos del proceso de formación profesional, planteando al respecto una serie de medidas propositivas para lograr adaptar la capacitación y adiestramiento a las necesidades de hoy.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo, analizaremos el concepto de la relación de trabajo, enseguida definiremos a los sujetos que intervienen en la misma, para luego establecer las obligaciones que se derivan para los mismos en virtud de la relación jurídica que los une; finalmente tomando uno de los deberes del patrón como es el de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, estudiaremos algunas definiciones de estos conceptos.

1.1 RELACIÓN DE TRABAJO.

Diversos tratadistas de la disciplina jurídica laboral han configurado sus propias definiciones de “relación de trabajo”, por lo que sólo examinaremos algunas de ellas, así por ejemplo el maestro Mario de la Cueva establece que la relación laboral es “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la

Declaración de Derechos Sociales, de la Ley de Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".¹

Por su parte, Roberto Muñoz Ramón opina que es "el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón, a los trabajadores y a éstos entre sí".²

Asimismo, Guillermo Cabanellas, en su Tratado de Derecho Laboral, afirma que la relación de trabajo "es la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrón, se presta dicho servicio".³

Finalmente nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 20 primer párrafo, señala que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Decimatercera edición. Porrúa, México 1993, p.187.

² MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo, T. II. Porrúa, México 1993, p.44.

³ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, T. II. Tercera edición. Heliasta, Argentina 1989, p.61.

De las anteriores ideas podemos establecer que la relación de trabajo tiene su génesis en la prestación de un servicio personal y subordinado, toda vez que en el momento en que se presenta esta situación de hecho, estamos frente a una relación laboral.

Para que se actualicen los efectos de la relación de trabajo no es necesaria formalidad alguna ya que pueden surgir existiendo o no un contrato previo. Esta idea se desprende del artículo 20 tercer párrafo de la Ley que rige la materia; al equiparar los efectos de la prestación de un trabajo personal y subordinado y la celebración de un contrato individual de trabajo, conceptualizando a éste último como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, independientemente de la denominación o forma que se le asigne.

Enseguida haremos un análisis de los elementos que nuestra definición legal de Relación de Trabajo contiene intrínsecamente.

A) TRABAJO.- De conformidad con el artículo 8° de la Ley que rige la materia, se entiende por trabajo: "toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". La actividad humana "radica en los procesos anímicos y corporales del hombre, que son los instrumentos con los cuales efectúa todos sus

humanos haceres".⁴ Al disponer la ley que trabajo es toda actividad humana, material o intelectual, sólo pretende mostrar que hay actividades en las que predomina el aspecto material y en otras el intelectual; es decir, hay labores que son más materiales, pero sin dejar de usarse el intelecto, como es el caso del trabajo que desempeñan los albañiles o carpinteros; por otro lado en la situación de los profesores, novelistas, etc., se emplea más el aspecto intelectual que el material. En la parte final del concepto analizado se establece "independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio", esto quiere decir que no es relevante el nivel de conocimientos que alguien tenga para considerar que desarrolla o no un trabajo, toda vez que, lo mismo puede realizar una actividad humana, intelectual o material la persona que tenga un alto nivel de conocimientos como él que no tenga preparación alguna.

B) PERSONAL.- Esta expresión significa que quien preste un trabajo, debe desarrollarlo él mismo, es decir por su propia persona, ya que no puede encomendar a una tercera para que lo realice en su representación. "Notese que si se trata de un trabajo que se pueda desempeñar personalmente por el obligado o por una persona distinta en su representación, es una actividad laboral no regulada por nuestra rama jurídica, sino por un ordenamiento legal distinto, por ejemplo: el

⁴ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob. cit. p. 4.

ejercicio de ciertas profesiones, como la abogacía, la medicina y la ingeniería, en que el abogado, el médico o el ingeniero prestan sus servicios personalmente a sus clientes o por conducto de sus colaboradores, es regulado por el Código Civil".⁵ Es así como se deriva por una parte una restricción para el trabajador, ya que éste bajo ningún concepto está facultado para enviar a alguna persona a que desarrolle aquella actividad humana material o intelectual a la que se encuentra obligado.

Finalmente consideramos que cuando el trabajador, sin autorización del patrón, no desempeñe por sí la labor encomendada a él sino que por el contrario se hace substituir por otra persona, incurre en una causal de rescisión de la relación de trabajo, que se encuentra comprendida en la falta de probidad, al no prestarse el servicio en forma personalísima.

C) SUBORDINACIÓN.- Este es el elemento que imprime a la relación laboral la nota característica para diferenciarla de cualquier otra prestación de servicio, y ésta, tiene un doble aspecto, ya que por un lado da al sujeto que se beneficia con el trabajo, la facultad de mando sobre quien presta su fuerza de trabajo. "Actualmente no se entiende por subordinación aquel concepto antiguo y medieval del trabajo servil, sino el compatible con la organización social

⁵ *Ibidem*. p.12.

contemporánea, la libertad individual, la libertad del trabajador y aquélla no alcanza a toda la persona del trabajador y su personalidad íntegra, sino realmente en tanto se relaciona con la tarea que debe de cumplir dentro del establecimiento que lo ocupa (Riva Sanserverino)",⁶ esta subordinación esta limitada a un objetivo, que es el de tener una mejor dirección, armonía y productividad en el centro de trabajo.

Señalamos que la subordinación tiene un doble aspecto, ya que por un lado da facultad de mando al que recibe el servicio, pero por otro lado impone a quien presta un trabajo personal a acatar las instrucciones de quien tiene esa facultad, siempre y cuando se encuentre dentro de lo permitido por la ley y sea relativo al servicio contratado. Al regular la Ley las obligaciones del trabajador establece expresamente la de "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo". Precisamente en relación a este elemento de la relación laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dispone en una tesis jurisprudencial que "La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrono y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue el

⁶ Cit. en BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985. p.124.

contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrono un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo".⁷ Como vemos la subordinación es la que realmente caracteriza al vínculo jurídico laboral que se da entre patrón y trabajador y lo diferencia de otro tipo de relación de derecho.

D).- SALARIO.- El último elemento que contiene la definición en estudio, es el salario, etimológicamente hablando deriva del latín "salarium, y ésta a su vez de "sal" porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos";⁸ esta obligación a cargo del patrón se encuentra expresamente regulada en nuestra codificación laboral a la cual define como: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" asimismo norma su composición, forma de pago, plazo de entrega, etc.

A decir del carácter que el salario tiene en la relación de trabajo, hay autores que como los maestros Bayón Chacón y Pérez Botija lo consideran un

⁷ Cit. en GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, México. 1990. p.46.

⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima edición. Trillas. México. 1992. p.161.

elemento constitutivo, comparte esta idea el Dr. De Buen quien se pronuncia en este sentido toda vez que "integra en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo".⁹

Por otro lado, están los tratadistas que no consideran al salario como elemento de la relación de trabajo; entre los que se encuentra el maestro Roberto Muñoz Ramón quien expresa que los únicos elementos son "los derechos y deberes que vinculan a los patrones y trabajadores, y a éstos entre sí".¹⁰

De acuerdo al pensamiento del maestro De la Cueva, no es un elemento constitutivo sino una consecuencia de dicha relación; pensamiento al que nos adherimos, ya que este nexo jurídico surge simple y llanamente con la prestación del trabajo personal y subordinado, una vez existiendo estos elementos se actualizan y surgen una serie de derechos y obligaciones para quienes están involucrados en esta relación laboral, entre los cuales se encuentra el salario, que es la principal obligación que tiene a su cargo quien se beneficia con el trabajo, es decir el salario es solamente uno de los efectos de la relación de trabajo.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición. Porrúa. México 1991. p.199.

¹⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. ob. cit. p. 45.

1.1.1 SUJETOS

Siendo la Relación de Trabajo, un vínculo jurídico y como tal éste sólo puede darse entre personas, la ley ha denominado a los sujetos que intervienen en ella trabajador y patrón, figuras que serán analizadas en las siguientes líneas.

1.1.1.1 TRABAJADOR

Ha sido constante la preocupación de encontrar una denominación general para aquel sujeto que presta un servicio personal y subordinado, esta persona ha recibido diversas denominaciones; una de ellas es la de “obrero” la que se basa precisamente en “que la protección a los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían, precisamente, a los obreros. Esta práctica sirvió, inclusive, para calificar a nuestra disciplina como Derecho Obrero”.¹¹

Así también encontramos las de “operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, acreedor de salario”,¹² “empleado”, esta última se emplea para referirse a las personas que prestan sus servicios en una oficina; en el ámbito internacional, suele utilizarse las denominaciones de empleador, para quien recibe los beneficios del trabajo, y el de “trabajador” al que presta dicho servicio, esta última

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p.467.

¹² Cit. en Idem.

denominación es la que adopta nuestra Ley Laboral vigente, con excepción del artículo 5º, fracción VII, en la que hace referencia a la denominación de obrero, al reglamentar el pago de salario.

Cabe hacer mención de que nuestra Carta Magna utiliza los conceptos de obrero, jornalero, empleado, doméstico y artesano cuando se refiere a las personas que se les aplicarán los preceptos que contiene la Ley Federal del Trabajo, sin que establezca definición alguna de estas denominaciones.

Hoy en día estos conceptos han sido superados para bien, ya que con las diversas acepciones que se utilizaban, en ocasiones sólo se referían a una determinada actividad como el de “empleado” designado para quienes realizan un trabajo de oficina, el de “operario” aludido para las personas que desarrollaban sólo actividades referente a manejar maquinaria, en cambio era necesario un concepto más general que pudiera comprender toda clase de actividades, como hoy en día, lo es el de “trabajador”.

La definición legal de trabajador lo conceptualiza como: “La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”, por lo que procederemos a desentrañar los elementos constitutivos de esta definición.

PERSONA FÍSICA.- De este concepto se derivan en primer momento la naturaleza jurídica del trabajador, el cual invariablemente será una persona física, entendiéndose por esta a un ser humano, ya que éste es el único que puede ser

titular de derechos y obligaciones. Esta concepción perfectamente limitada en cuanto a ser una persona humana, esta en íntima relación con el hecho de que el trabajo sea personal, porque siendo la persona física un ser humano, un hombre, debe éste ser quien está en posibilidad de realizar un trabajo en forma directa y subordinada, esta característica del trabajador no siempre ha sido la misma, ya que la ley de 1931 no hacía esta precisión, pues definía a este sujeto como “toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”, como observamos el trabajador podía ser una persona física o moral.

1.1.1.2 PATRÓN

El otro elemento subjetivo de la relación de trabajo, es el patrón, de quien los siguientes autores han hecho su propia definición.

El maestro Sánchez Alvarado lo conceptualiza como “la persona física o jurídico-colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.¹³

¹³ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, s.c. T. I. V.I. México 1967. p.299.

Para el Doctor Néstor de Buen es “quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.¹⁴

Pero la denominación de patrón no es la única que se le ha asignado a quien se beneficia con ese trabajo personal y subordinado, existen también las de acreedor del trabajo, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario y locatario, siendo precisamente la primera de las mencionadas la que toma nuestra legislación laboral, misma que deriva del latín *patronus*, que quiere decir carga o a cargo del padre.

Es así como el artículo 10 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo vigente, conceptualiza al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

De las anteriores consideraciones podemos establecer que a diferencia del trabajador el patrón bien puede ser una persona física (ser humano) o una persona moral, la que de conformidad con la definición del maestro Eduardo García Máynez, es aquella “asociación o institución formadas para la consecución de un fin y reconocidas por la ordenación jurídica como sujetos de derecho”.¹⁵ Es decir, que dentro de esta definición quedan comprendidas las sociedades, asociaciones, instituciones, etc.; el cual se va a caracterizar por ser quien recibe el trabajo

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. ob. cit. p.481.

¹⁵ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimoprimer edición. Porrúa, México. 1990. p.290.

realizado por una persona que está bajo su dependencia laboral, al que se le denomina trabajador, y el sujeto que emplea dichos servicios, bien puede utilizar el trabajo de uno o varios trabajadores.

Este mismo artículo, señala en su segundo párrafo que “si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”. Lo anterior, al decir del maestro Euquerio Guerrero constituye una norma protectora de aquellos trabajadores que aparentemente están desvinculados con el verdadero patrón.

En conclusión podemos decir que, en virtud de la relación de trabajo, se vinculan dos sujetos, a los cuales la ley denomina trabajador y patrón, el primero que siempre será una persona física, que desarrolla una actividad humana, material o intelectual, desempeñada por él mismo pero bajo la dirección de la segunda que puede ser una persona física o moral.

1.2 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

El trabajador como sujeto de la relación laboral tiene que cumplir con una serie de deberes, así una primera obligación, es la de prestar el servicio en forma

personal y subordinada; misma que Mario de la Cueva denomina “obligación básica”.

Como dijimos con antelación, del servicio personal y subordinado se generan una serie de obligaciones para el trabajador, así en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo en forma expresa, se regulan las principales obligaciones del operario, razón por la cual, a continuación se analizará brevemente este precepto.

La fracción I del citado artículo señala que el trabajador debe “cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables”. Esta es una obligación general y consiste en el deber del trabajador de cumplir no sólo con las normas de la Ley Federal del Trabajo, sino también las que se derivan de tratados, reglamentos, por nombrar algunos.

Asimismo, el trabajador tendrá que “observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores”. Este precepto manifiesta la preocupación del legislador de intensificar las medidas de seguridad e higiene.

La obligación de “desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado el trabajador, en todo lo concerniente al trabajo”, establece el deber de quien presta su fuerza de trabajo a obedecer, lo mismo al patrón como a quien éste designe para que lo represente, en todo lo relacionado con la actividad laboral; esta obligación se encuentra justificada por el hecho de que en ocasiones por la naturaleza de las actividades del patrón es totalmente imposible que éste dirija personalmente a sus trabajadores.

Otro deber consiste en que el trabajo se ejecute con la “intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos”, con lo anterior se pretende que “ el trabajador y el patrón se identifiquen en el fin superior que los guía y que ambos aporten, con la mayor buena fe, el acopio de experiencias y conocimientos, por parte del primero y de lealtad y cooperación por parte del segundo”.¹⁶

El trabajador debe “dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo”, al referirse este precepto legal al término inmediato, habremos de entender que sin demora alguna el trabajador tiene que cumplir con esta carga, ya

¹⁶ Ot. cit. GUERRERO, Euquerio. p. 233.

que si éste deja transcurrir el tiempo se constituirá en una causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Así como para el patrón es obligación el proporcionar los materiales de trabajo, también los trabajadores tienen el deber de “restituirle aquellos que no se usaron y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que originen el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción”. El hacer caso omiso de esta obligación da lugar incluso a incurrir en una de las causales de rescisión de la relación laboral independientemente de la responsabilidad penal o civil que se pudiera derivar de la misma, toda vez que su conducta puede encuadrarse en el tipo penal del robo y por otra parte quizás se originaría un daño o perjuicio para el patrón.

El trabajador no sólo cumple con su obligación al prestar un servicio, sino que durante éste debe “observar buenas costumbres” ya que, “la convivencia requiere comportamiento decoroso”,¹⁷ que permita el buen desarrollo en el centro de trabajo.

¹⁷ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición. “ALE”. México 1984. p. 80.

El “prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo”; constituye otro imperativo para el trabajador, ya que éste debe en la medida de lo posible ayudar al patrón en su persona o en sus bienes, así como a los demás trabajadores cuando éstos se encuentren en situaciones que impliquen peligro.

Al establecerse la obligación de “Integrar los organismos que establezca la Ley Federal del Trabajo” se pretende fomentar en el trabajador un carácter participativo en todo lo relacionado con su labor y motivarlo en su quehacer como parte del sector social.

El “someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable”, es una más de las medidas preventivas que habrá de tener lugar en los centros de trabajo; lo que al mismo tiempo constituye una seguridad para el mismo trabajador, de no adquirir enfermedad alguna, a la par que permite al patrón cerciorarse que su fuerza de trabajo no tiene alguna incapacidad física o mental. La fracción antes transcrita, va de la mano con la XI, al tener el trabajador que “poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezca, tan pronto como tengan conocimiento de las

mismas". Al respecto compartimos la idea del maestro Euquerio Guerrero, ya que resulta un tanto ilusorio que el trabajador haga del conocimiento del patrón dicha situación, ya que el primero tratará de evitar a toda costa la suspensión de su contrato de trabajo.

Al tener el trabajador la obligación de "comunicar al patrón o a su representante las diferencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones", se pretende guardar la armonía, seguridad y comunicación que puede haber entre trabajador y patrón, el operario es el más indicado para realizar esta función de información, ya que, es quien mejor conoce el centro de trabajo.

Corresponde a un deber de lealtad y discreción el que el trabajador "guarde escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concorra directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimientos por razón del trabajo que desempeñe, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa". El incumplimiento de esta obligación puede constituir una causal de rescisión del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 47, fracción IX.

1.3 OBLIGACIONES DEL PATRÓN

En contrapartida a lo antes expuesto, debemos mencionar que el patrón, como sujeto de la relación laboral, también tiene que observar ciertos deberes, mismos que se encuentran contenidos en el artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, aclarándose que al igual que en el caso de las obligaciones del trabajador, no son las únicas, ya que en toda la Ley Federal del Trabajo se encuentran dispersas otras obligaciones del empleador como tal.

Dentro de las obligaciones directas que tiene el patrón con el trabajador se encuentra la de “pagar el salario e indemnizaciones de conformidad con las normas vigentes en las empresas o establecimientos”; como lo asentábamos en puntos anteriores el pagar el salario constituye el efecto primario de la prestación de un trabajo personal y subordinado, es el primer y principal derecho que surge a favor del trabajador, mismo que por su importancia es irrenunciable.

Al estudiar, en primer momento, aquellas obligaciones que se relacionan directamente con la seguridad e higiene, se hace necesario mencionar a una de ellas, la que tiene un carácter general y dispone que el patrón debe de “cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o

establecimientos”, lo que lo constriñe a observar todos los preceptos de índole laboral que se relacionen con las empresas.

La fracción XVI, dispone que el patrón debe “Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades”; imperativos que se complementan con las dos siguientes fracciones las que establecen que debe el patrón “cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra”, por su parte la fracción XVIII, establece que se tiene que “fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene”; y finalmente encontramos la fracción XIX

que impone el deber del patrón de **“Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia”**; todas estas son obligaciones que evidencian la relevancia que tienen todas y cada una de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, y que demuestran la preocupación del legislador respecto de esta materia.

Precisamente y ante la importancia de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo no podemos dejar de lado que la mujer como ser generador de vida, no fue olvidada por el legislador en este aspecto; en efecto al establecerse como una obligación singular el **“proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos”**, se consigna en esta disposición el espíritu de la ley que se traduce en la tutela jurídica en su período de gestación, evitando que las mujeres embarazadas realicen actividades que puedan significar un peligro para su salud y para la del producto.

Por otro lado y como es obvio, para que el trabajo se lleve a cabo es necesario que el patrón **“proporcione oportunamente a los trabajadores, los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar**

herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo”, la fracción IV, complementa esta obligación al establecer que debe “proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite”. Este precepto constriñe al patrón que cuando éste no proporcione los instrumento de trabajo por así convenirlo con el trabajador, deberá como mínimo asignarle un lugar para su guarda y evitar de esta manera, el que el trabajador los transporte a diario.

Por lo que hace a la obligación de “mantener el número suficiente de asientos y sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo”, consideramos que en este sentido la ley no sólo se debe referir a determinados centros de trabajo, sino que esta obligación debe de aplicarse en todos los centros de trabajo, ya que resultaría difícil para el trabajador mantenerse de pie durante toda la jornada de trabajo, y sobre todo si

tomamos en cuenta que la mayoría de las jornadas de trabajo que se cubren en México son de ocho horas.

Así como el trabajador tiene el deber de observar buenas costumbres durante el servicio, el patrón debe guardar al primero la “debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra”, para que entre ambos haya respeto y cordialidad.

Por otra parte, el patrón debe, “expedir cada 15 días, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido”. También deberá “extender al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días una constancia escrita relativa a sus servicios”. Obligaciones que como se establece, sólo tendrán lugar a petición del trabajador que así lo solicite.

Un deber más del patrón, relacionado con un derecho de carácter político y cívico para el trabajador, es el conceder a este último el “tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5° de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo”.

El trabajador como tal debe tener conciencia de su actividad sindical, por lo que se le debe permitir tanto dentro como fuera de su centro de trabajo, una serie de actividades relativas a su vida gremial, y es en razón de esta situación que se le debe de “permitir faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual efectivo. Cuando la Comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su centro de trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos considerándolos como de planta después de seis años”.

También el patrón tiene a su cargo la obligación de “poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse”. Deber que se constituye en un derecho a favor del trabajador de la categoría inmediata inferior, que tenga mayor antigüedad y haya demostrado ser más apto, derecho que se relaciona con aptitud adquirida en el caso de que el patrón haya cumplido con la obligación de

capacitar y adiestrar a sus trabajadores, idea que será más ampliamente discutida cuando se entre al fondo del presente trabajo.

El patrón debe de “Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima”. “Aunque en términos generales sabemos que corresponde al Estado proveer de los servicios públicos y sociales que requiere la comunidad, como los anteriormente señalados, cuando el patrón, en su interés y beneficio, establece su empresa, industria, fábrica o centro de trabajo con las características señaladas en la fracción que comentamos, en lugares apartados de las poblaciones, es a él, a quien la Ley Federal del Trabajo impone la obligación de tener o reservar un terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de los servicios antes referidos”.¹⁸

Es obligación del patrón “proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los

¹⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista. México 1992. p. 207.

asignados para alojamiento de los trabajadores". Asimismo tendrá que "hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias siempre y cuando estén previstas en los estatutos de los sindicatos"; otra obligación relacionada con las deducciones solicitadas por los sindicatos es la contenida en la fracción XXIII del artículo en estudio, la cual a la letra establece que el patrón deberá "hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro", siempre y cuando el trabajador haya manifestado expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo; es decir, el patrón sólo puede hacer las deducciones antes citadas si así lo manifiesta libremente el trabajador, sin que esto implique el derecho del patrón de descontar unilateralmente el salario del trabajador.

Una obligación más que está relacionada con las deducciones que el patrón debe de hacer pero no vinculadas ya con la actividad sindical, es la de realizar los descuentos referentes al pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores o al pago de servicios, estas deducciones estarán precedidas de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% cuando se trate del salario mínimo, en caso contrario podrá ser de hasta un 20%.

Los descuentos serán enterados por el patrón al acreedor, no constituyéndose éste en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.

Así como el trabajador debe de “integrar los organismos que establezca la Ley Federal del Trabajo”, por su parte el patrón tiene que “participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo”, ambos preceptos están relacionados con el interés que tiene el Estado en formar organismos, comisiones etc., que se integren en forma bipartita o en ocasiones tripartita, para lograr la debida aplicación y observancia de la Ley laboral, tales como la Comisión de Seguridad e Higiene, la Comisión Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, la Comisión para la formación del reglamento interior de trabajo, etc.

Para que el patrón cumpla fehacientemente con las obligaciones que le imponen la Ley Federal del Trabajo u otras disposiciones como el Reglamento de Seguridad e Higiene, éste debe de “permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los

inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan”.

En el ámbito educacional el patrón tiene las siguientes obligaciones:

“Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública”. Las llamadas “escuelas artículo 123” se encuentran reglamentadas en la fracción XII del citado artículo de nuestra Carta Magna y obliga al patrón a instalar centros de educación a su cargo, cuando la empresa se encuentre fuera de la población. Así como “Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores”. Ambos preceptos reflejan la relevancia que tiene la educación en la formación de los trabajadores, lo que debiera redundar en beneficios no sólo de carácter económico, sino también de carácter cultural y social para el sector laboral.

Otra obligación en este campo, es la de “Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos,

en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos”.

Otra obligación relacionada con la educación y cultura, se contiene en la fracción XXV, la cual a la letra establece que se tiene que **“Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables”.**

Hemos dejado deliberadamente al final la mención de la fracción XV, la que impone al patrón la obligación de **“PROPORCIONAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A SUS TRABAJADORES”**, esta obligación al igual que las que tiene en materia de educación, constituyen un proyecto de superación de vida para el trabajador, lo que le permitirá a éste desempeñar con mayor eficacia su trabajo, a la par que redundará en un mejor nivel económico y

cultural, regulando la ley precisamente en un capítulo expreso la Capacitación y Adiestramiento. Y es justamente éste mandato constitucional, el objetivo y punto de partida del presente trabajo, por lo que más adelante será objeto de un estudio más detallado.

1.4 CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Con el propósito de comprender mejor lo que es la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, analizaremos enseguida algunas definiciones que de estos dos vocablos nos proporcionan los diccionarios jurídicos y diversos estudiosos de la materia.

El Diccionario de la Lengua Española define a la Capacitación como: “Acción y efecto de capacitar o capacitarse”,¹⁹ Capacitar “Hacer a alguien apto, habilitarlo para alguna cosa”,²⁰ y al Adiestramiento como: “Acción y efecto de adiestrar o adiestrarse”,²¹ Adiestrar: “Hacer diestro, enseñar, instruir”.²² En principio podemos decir que gramaticalmente hablando, no hay diferencia radical entre ambos conceptos.

¹⁹ Ibidem. p. 280.

²⁰ Idem.

²¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, Vigésimaprimer edición. España 1992. p.30.

²² Idem.

Por su parte, en el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas, editado por la U.N.A.M., considera a la capacitación “como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte”,²³ en este diccionario la capacitación y adiestramiento se utilizan como sinónimos.

El Dr. José Alberto Garrones en su Diccionario Jurídico señala que capacitar es “Hacer a uno apto, habilitarlo para la celebración de un acto o ejecución de un hecho. Desarrollar en una persona las aptitudes necesarias para la ejecución de un proyecto”.²⁴

Al consultar fuentes específicas de la materia, acudimos al Diccionario de Derecho del Trabajo del maestro Santiago J. Rubinstein, quien nos ofrece el siguiente concepto de capacitación: “Formación teórica y práctica para determinados trabajadores, con la finalidad de que mediante ciertos conocimientos y experiencias puedan, con posterioridad, hacerse cargo de ocupaciones prefijadas”.²⁵

²³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. U.N.A.M. Diccionario Jurídico Mexicano, segunda edición. Porrúa, México, 1987, p. 404.

²⁴ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abelardo-Perrot, T.I. Artes Gráficas. Candil, Argentina, 1986, p. 297.

²⁵ RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Depalma, Argentina 1983, p. 31.

Por otro lado en el Diccionario de Derecho Social, los maestros Rodolfo Capon y Eduardo Giorlandini, definen a la capacitación como: "Forma de educación integral que admite en su desarrollo dos aspectos fundamentales: la formación teórico-práctica, y la información".²⁶

Las últimas cuatro obras citadas sólo definen la capacitación y no así al adiestramiento, sin hacer referencia alguna a considerarlas similares u opuestas.

En relación al significado de los dos conceptos que ocupan nuestro estudio, encontramos en la doctrina algunas controversias al considerarlas, por la semejanza de ambas como sinónimos.

A decir del Dr. Borrell expresa que adiestrar "es hacer capaz, hábil, diestro, preparado, instruido a una persona, en una profesión, arte u oficio, y capacitar, es instruir, hacer idóneo y hábil al trabajador en el desempeño de un oficio o profesión",²⁷ este autor nos proporciona una definición para cada concepto, sólo que desde nuestro punto de vista y de conformidad con lo que el mismo expone, no hay diferencia alguna entre ambas ideas.

²⁶ CAPON FILAS, Rodolfo, Eduardo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social, "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social" Rudizal-Culzoni. Argentina 1987. p.67.

²⁷ BORRELL NAVARRO, Miguél. ob. cit. p. 234.

Mario de la Cueva conceptualiza a la Capacitación y Adiestramiento como “la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficacia, 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”,²⁸ para este autor ambos conceptos se pueden encuadrar en una sola definición.

Para el maestro Roberto Muñoz Ramón se debe entender por capacitación y adiestramiento aquella “Obligación del empresario de transmitirles conocimientos y destrezas a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo”,²⁹ en esta definición sólo se toman los elementos jurídicos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, así también, puede afirmarse que a decir del mismo autor, ambos conceptos significan lo mismo.

Por su parte el Dr. José Dávalos opina que “para efectos prácticos deben considerarse como sinónimos capacitar y adiestrar; ambos conceptos implican, por una parte, habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos y, por la otra, enseñar, instruir al trabajador en la tarea que desempeña,

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. ob. cit. p. 82.

²⁹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. ob. cit. p. 224.

afinando su saber, buscando su perfeccionamiento”,³⁰ de igual manera que los anteriores autores el Dr. Dávalos concibe en una sola definición ambos conceptos.

Néstor de Buen define al adiestramiento como “esa acción de mejorar en la actividad normal”³¹ y a la capacitación como “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”,³² de lo transcrito podría parecer que este tratadista hace alguna diferencia entre ambos conceptos, no obstante hemos de decir que él considera que gramaticalmente no hay diferencia alguna y que la ley siempre los utiliza conjuntamente, lo que hace pensar que son sinónimos “sin embargo, al reglamentarlos establece una distinción en cuanto a sus alcances, si bien no atribuye a cada uno de sus dos fines primordiales un nombre específico. Así, en el artículo 153-F distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. Lo primero expresa la idea de perfeccionamiento; lo segundo, la de incremento de los conocimientos”,³³ es así como pensamos que para el Dr. Néstor

³⁰ DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México 1992. p. 87.

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Novena edición. Porrúa. México 1992. p. 305.

³² *Ibidem*. p. 306.

³³ *Ibidem*. p. 305.

sólo cabría hacer una distinción entre ambas palabras cuando ésta se derive de los fines de dichas figuras y no al uso que se haga de ambos vocablos.

El tratadista Cavazos Flores nos señala que “se capacita para preparar a un trabajador que ocupará un puesto de superior jerarquía. Se adiestra para que un trabajador se perfeccione en la labor que desempeña”,³⁴ a decir de este autor ambos conceptos implican obligaciones diferentes, lo que nos hace considerar que para este autor son conceptos diversos.

Por su parte en el Manual de Capacitación Sindical sobre Formación Profesional, establece que la capacitación “es la acción que proporciona a un individuo la preparación para otra ocupación posterior; no se refiere a un puesto de trabajo específico, mientras que el adiestramiento es la acción orientada a dotar a un sujeto de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que le permiten desarrollar eficientemente las tareas de su puesto de trabajo”.³⁵

Jorge Beyer Esparza conceptualiza a la Capacitación como aquella “acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo; su

³⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Instantáneas Laborales*. “Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo”. Segunda edición. Trillas. México 1988. p. 39.

³⁵ Cit. en SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *La Previsión Social*. “Cuaderno Laboral” No. 37. p. 235.

cobertura abarca los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos respondiendo sobre todo a las áreas del aprendizaje cognoscitiva y afectiva".³⁶ Este autor, por adiestramiento entiende " la acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del puesto de trabajo, abarcando los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras; respondiendo sobre todo al área del aprendizaje psicomotriz".³⁷ Como se observa para este estudioso son distintos los conceptos de capacitación y de adiestramiento.

Por su parte, el "Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988", describe a la capacitación como " el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico- prácticos, relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo",³⁸ a decir de la misma fuente el adiestramiento es "el proceso de perfeccionamiento de las habilidades para la adquisición de destrezas sicomotrices a través de conocimientos teórico-prácticos elementales, que permitirán el desempeño de un determinado puesto de trabajo".³⁹

³⁶ Cit. en Idem.

³⁷ Cit. en Idem.

³⁸ Cit. en Idem.

³⁹ Cit. en I bidem. p. 236.

En estas tres últimas definiciones notamos que la diferencia entre capacitación y adiestramiento estriba, en si la preparación es para el puesto que ya se desempeña o para un puesto superior, no existiendo diferencia tajante entre ambos conceptos.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó en el Diario Oficial de la Federación del día ocho de enero de 1979, un glosario de términos en los cuales incluyó a la capacitación; adiestramiento; habilidad y aptitud a las que describe respectivamente como:

“Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal”.

“Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo”.

“Destreza y precisión necesarias para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido”.

“Potencialidad del individuo para aprender; condición o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad”.

La S.T.P.S. sólo hace una división práctica entre ambos conceptos; considerando que en la capacitación se prepara al trabajador para desempeñar una actividad determinada; en tanto que el adiestramiento tiende a incrementar su eficiencia en el puesto que está desempeñando.

Por lo que respecta a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo vigente, no encontramos en ninguno de los dos ordenamientos definición alguna de los conceptos de capacitación y adiestramiento.

Cabe hacer mención que la iniciativa presidencial de 1968, en el artículo 132 fracción XV, sólo hacía alusión al vocablo capacitación y no al de adiestramiento, fue precisamente la Cámara de Diputados la que propuso y logró la adición de aquel, sin referirse a ninguna diferencia entre ambos términos.

Precisamente en virtud de no existir definición legal alguna de los dos conceptos que estamos estudiando, resulta difícil establecer si entre ellos hay alguna diferencia. Desde nuestro particular punto de vista y partiendo en principio del significado de estas palabras de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española, en ambos existe el elemento de la enseñanza para llegar a la aptitud, razón por la cual consideramos que desde el punto de vista gramatical no hay porque hacer una diferencia. Ahora bien, a lo largo de todo el capítulo que regula

de manera específica a estas figuras se refiere a ambas en dos formas, en ocasiones habla de la capacitación “o” adiestramiento y en otras de la capacitación “y” adiestramiento; la conjunción disyuntiva “o” bien puede denotar alternativa o diferencia, lo mismo que significa idea de equivalencia; por otra parte la conjunción “y” sirve para unir las palabras, y no denota diferencia o igualdad entre los vocablos que une, entonces tomando en cuenta la utilización de estas dos conjunciones no podemos establecer diferencia alguna.

Finalmente si bien es cierto, que el artículo 153-F establece los objetos de la capacitación y adiestramiento, y habla de “Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad” y de “Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación”, también es cierto que en ningún momento atribuye a la capacitación uno de estos dos objetos y al adiestramiento el otro, análisis que nos lleva a considerar que para la ley no hay diferencia entre ambos conceptos, y que la razón de su diferencia sólo se debe a una cuestión práctica, que para efectos de la aplicación de la ley no tiene relevancia alguna, porque lo importante es el fin mismo de esta obligación patronal. Asimismo, puede darse el caso de que lo que en la práctica se ha conceptualizado como adiestramiento (instruir a un trabajador para que sea más eficaz en el puesto que desempeña) sea tal, que se llegue a convertir en

capacitación (instruir a un trabajador para que sea apto para desempeñar un puesto de mayor jerarquía o de nueva creación).

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Examinaremos en este capítulo figuras que en épocas pasadas se utilizaron para intentar regular a esa institución laboral, una de ellas es el contrato de aprendizaje; debemos aclarar desde ahora que el aprendizaje laboral fue regulado de muy distintas maneras hasta reglamentarlo como un contrato, así fue que se dio en Europa desde la Edad Media y en nuestro país desde el siglo XVIII y que aún en la Ley Federal del Trabajo de 1931 lo reconoce, pero como en realidad se encubrían verdaderas relaciones laborales, la Ley de 1970 transforma el contrato en una obligación patronal de capacitación y adiestramiento; posteriormente se elevó a rango constitucional ésta obligación y finalmente en 1978 la Ley Laboral fue reformada en esta materia, cuestiones históricas que expondremos de manera cronológica.

2.1 ASPECTOS GENERALES

La preocupación del hombre por instruirse en alguna actividad laboral ha existido desde siempre; es así como “los primeros trabajadores legaron a sus hijos los procedimientos que habían descubierto; y, en el transcurso de las edades, los trabajadores más hábiles han ido transmitiendo, por la enseñanza oral o escrita, por la vista, la imitación y la práctica, sus conocimientos”.⁴⁰

En el Imperio Romano, en forma práctica, el aprendizaje se organizó mediante un convenio entre el padre del aprendiz y el artifice que había de enseñarle. Tanto en el Digesto como en el Fuero Juzgo los aprendices recibían un trato severo y hasta cruel, atenuándose la responsabilidad del patrón cuando sancionaba a su aprendiz.

En las Leyes de Partidas encontramos regulado el aprendizaje; en la ley XII del título VIII, de la Partida V, expresaba que: “Reciben los maestros salarios de sus escolares, por mostrarles las ciencias; e así los menestrales de sus aprendices, para mostrarles sus menesteres: lo que cada uno de ellos es tenido de enseñar lealmente, e de castigar con mesura, a aquellos que reciben para esto”;

⁴⁰ Cit. en. CABANELLAS, Guillermo. p. 20.

asimismo se fijaban los derechos y obligaciones de los aprendices, se limitaba el número de éstos; teniendo el maestro poder total sobre su aprendiz casi tan amplio como un padre sobre su hijo.

En la Edad Media surge una estructura de trabajo sobre las bases de habilidad y destreza, llamada Gremio; que era una agrupación de individuos dedicados a un mismo oficio o bien de dos o más profesiones muy similares; con la finalidad de establecer las condiciones bajo las cuales sus miembros habrían de prestar sus servicios; constituyéndose en verdaderos monopolios ya que tendían a la eliminación de los trabajos no agremiados.

Dentro de la jerarquía de los gremios existían tres grados, constituidos éstos de la siguiente manera:

a) El maestro.- Para serlo se requería tener los elementos económicos que le permitiera establecer un taller, asimismo debía obtener autorización de la autoridad municipal para ejercer el oficio; también era requisito el “satisfacer el término del aprendizaje y realizar una obra maestra; en algunos casos haber sido compañero y jefe de taller, grado éste que crearon algunas de las ordenanzas”.⁴¹

⁴¹ Ob. cit. CASTORENA, Jesús. p. 31.

La organización gremial era dirigida exclusivamente por los “maestros”, quienes representaban la máxima categoría posible y eran los únicos que intervenían en exámenes y redacción de ordenanzas; “de hecho llegó un momento en que el monopolio de los maestros no siempre lícitamente ejercido adquirió un desarrollo y una significación tales que, adquirir la categoría de maestro vino a significar una posibilidad sometida al arbitrio de quienes prácticamente gobernaban el gremio determinando en consecuencia las condiciones con que habían de desenvolverse sus relaciones dentro de él”,⁴² y esto se debió a que el día en que los gremios limitaron su producción, el ascenso a la maestría se tornó más difícil, ya que se reservaba a las familias que la detentaban; estableciéndose diversas medidas como la de prolongar el aprendizaje, incremento en las tasas que se debían de pagar para obtener el grado de maestro, necesidad de la obra maestra como garantía de la capacidad de los aspirantes. Es así como esta categoría se fue acentuando como condición de privilegio reservada a los familiares del dueño del taller.

b) Compañero u Oficiales.- Este grado está constituido por aquellas personas que han pasado la etapa de aprendizaje, pero sin llegar al de maestro. El compañero era un asalariado, condenado a serlo durante toda su vida, que se vinculaban con el maestro mediante un contrato de trabajo, las ordenanzas (Ley de las corporaciones (asociación de los productores de una rama, organizada por

⁴² GARCIA, Manuel Alonso. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Bosch. España 1958. p.112.

la ley, para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban) regularon la jornada de trabajo, el despido, el salario, los descansos dominicales y religiosos, así como la suspensión del trabajo durante la jornada para asistir a los actos religiosos. Este grado al igual que el de maestro adquiridos en la corporación de una ciudad, no tenían validez en las corporaciones de otras ciudades, y para ser reconocidos como tales en dichas ciudades debían de pasar por los grados de aprendiz y compañeros de conformidad con lo que dispusieran las ordenanzas de las ciudades. .

c).- El aprendiz.- Era aquel individuo que tenían como deber principal el aprender un oficio, con la obligación de obedecer a un maestro, y precisamente en torno a la figura del aprendizaje, es que surge la regulación del contrato de aprendizaje. El aprendizaje siempre ha existido de manera práctica, y como ya comentamos en el Imperio Romano revestía la forma de un convenio celebrado entre el padre de quien recibía la enseñanza y el artífice, pero es hasta la edad media en que se reguló formalmente a través de un contrato en el que intervenían directamente el maestro y el aprendiz; y a este contrato nos referiremos enseguida.

El aprendizaje se regulaba mediante la celebración de un contrato por virtud del cual una persona llamada maestro se obliga a enseñar un oficio, a otra

persona denominada aprendiz quien tenía el deber de pagarle al primero una remuneración.

Las características del contrato eran:

1.- El maestro tenía facultades amplias sobre el aprendiz; teniendo la potestad de castigarlo.

2.- El aprendiz debía obediencia y respeto al maestro; por lo mismo el primero, no podía libremente cambiar de maestro.

3.- La larga duración de este contrato era exageradamente artificial, para evitar el ascenso del aprendiz.

4.- Concluyendo la etapa de aprendizaje determinada por las ordenanzas, se ascendía al grado de oficial o compañero; pero prácticamente el ascenso dependía de la voluntad del maestro, ya que como antes lo señalamos, éstos eran los encargados de la redacción de las ordenanzas.

5.- La remuneración al maestro podía ser pagada por el aprendiz o por sus familiares.

Al respecto cabe hacer mención que en ocasiones el maestro se encargaba de la manutención del aprendiz y que algunas veces este contrato fue utilizado como una forma aparente de cuidado, que más bien era de explotación de niños abandonados o huérfanos.

El derecho gremial se ve caracterizado por la transición de la tradicional "locatio conductio operarum" del derecho Romano a lo estatutario que regía en los gremios, en los que las ordenanzas eran la ley dentro de los mismos y como ya lo comentamos, aquellas eran formuladas por los maestros; por lo tanto no resulta extraño que se beneficiaran ellos con dichas disposiciones.

Era inevitable el ánimo que imperaba en esta época por colocarse los maestros como propietarios de los medios de producción en un nivel de supremacía por encima de los compañeros y más aún de los aprendices, quienes no estaban vinculados con el maestro a través de un contrato de trabajo como sucedía con los oficiales, sino que se ligaban sólo por un contrato de aprendizaje, y es que los aprendices eran explotados con el pretexto de que estaban siendo instruidos para aprender una actividad laboral, pero desarrollaban verdaderos trabajos con toda su complejidad, cubriendo genuinas jornadas de trabajo, constituyéndose así en un auténtica fuerza de trabajo, otra evidencia de estos abusos y explotación, fue el hecho de que el aprendiz debía pagar a su instructor una remuneración por la enseñanza que estaba recibiendo, por otra parte es importante resaltar el grado de jerarquía laboral y humana que tenía el maestro, ya que éste estaba facultado para castigarlo como si fuera su padre, no sin olvidar que esta figura contractual podía prolongarse todo el tiempo que deseara el maestro, y precisamente por esta situación y por lo provechoso de la utilización

de este contrato el aprendiz difícilmente ascendería a oficial, sin olvidar que sería más complejo llevar a ocupar el puesto de maestro, de todo lo anterior observamos que quien más se beneficiaba con el empleo del contrato de aprendizaje, era el maestro que bajo este contrato ocultaba verdaderas relaciones de trabajo, explotando al aprendiz.

En la decadencia del sistema gremial intervinieron varios factores; dentro de los cuales se encuentran los abusos cometidos por parte de quienes tenían el privilegio de estar en ellos; los maestros pretendían a toda costa permanecer en la supremacía, imponiendo obstáculos para que los compañeros no pudieran ascender, llegando incluso a declararse hereditaria la función del maestro, lo que llevo a la pérdida del carácter mutual que motivó la creación del sistema gremial; otra medida fue el hacer muy costosa la obra maestra que debía de prestar para llegar a ser maestro; también se observa que son incumplidas las jornadas reguladas en las ordenanzas; con la limitación del volumen de cada industria por el gremio no se obtienen ganancias y provoca una falta de renovación en la industria, toda vez que los maestros sólo enseñaban lo que habían aprendido; en esta época de decadencia se producen conflictos entre compañeros y maestros quienes siempre habían tenido relaciones armónicas, llegando incluso a prohibir que los oficiales se reunieran para evitar que se pudieran poner de acuerdo para desobedecer las ordenanzas y desconocer la autoridad del maestro.

En los gremios se observaban obstáculos a la industria y al comercio evitando el perfeccionamiento técnico y de organización del trabajo, lo que era inevitable ante el desarrollo de la industria por la introducción de la maquinaria y de la innovación de procedimientos técnicos que se hacían necesarios para llegar a los nuevos mercados que se abrieron debido a las rutas marítimas de nueva creación. Es así como la ampliación de los mercados y la incapacidad de la organización gremial para adaptarse a los nuevos requerimientos originaron su deceso. Con el transcurso del tiempo se fueron extinguiendo en toda Europa, en algunos países se disolvió sin mayor problema como es el caso de Inglaterra; en otros como Francia fue el producto de luchas que duraron varios años; dentro de esta lucha por la defensa de la igualdad en el trabajo, hay que mencionar que en 1776 el edicto de Turgot intentó suprimir los gremios, pero fue hasta 1789 que con motivo de las ideas del liberalismo se fundó la libre empresa y la libertad, en el decreto del dos de marzo del mismo año se estableció que desde el primero de abril "todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos., y a conformarse con los reglamentos de policía que existían o se expidan en el futuro".

Como hemos observado hasta ahora, el aprendizaje en y del trabajo, resulta ser tan antiguo como la historia de la humanidad. México no podía, ni ha estado

exento de esa situación, por lo que enseguida estudiaremos el empleo de esta figura en nuestro país.

En la ÉPOCA PREHISPANICA, el pueblo azteca se dividió en dos grandes clases; la primera eran los nobles que disponía la dirección del trabajo; la otra eran los macehuales que eran quienes realmente ejecutaban el trabajo.

La agricultura era la actividad a la que se dedicaba el grueso de la población, pero no era el único oficio ya que también había artesanos, con lo que aparecen las formas familiares laborales, agrupándose los que pertenecían a un mismo oficio en asociaciones semejantes a las corporaciones, compartiendo un mismo barrio, un mismo dios del oficio y enseñando a sus hijos la profesión, lo que lleva a los historiadores a considerar que entre los aztecas se desarrolló una organización corporativa, donde la libertad de trabajo fue la máxima en la que se desarrollaban los hombres que vivían de su esfuerzo.

Por otra parte, la organización del trabajo en la COLONIA se reguló a través de dos regímenes, por una parte aquel que reglamentaba el trabajo de la ciudad y por otro el que regía a los indígenas; en las ciudades tenía lugar el sistema corporativo, con las mismas características del que regía en la edad media; la existencia del gremio en la colonia se explica en razón de que en toda

Europa imperaba la forma artesanal de producción y al efectuarse la conquista se trasladan a nuestro territorio figuras y prácticas que estaban vigentes en España; como es sabido en este régimen se encuentran las ordenanzas de la corporación, las cuales integraban un cuerpo legislativo denominado “Ordenanzas de la Ciudad de México” según las cuales los españoles eran los únicos que podían ocupar el cargo de maestro, así lo disponía la ordenanza 1700, la cual a la letra decía “ los indios nunca podrán llegar a ser maestros y que para ese cargo estaban destinados los españoles”.

En el MEXICO INDEPENDIENTE entraron en desuso algunas ordenanzas de los gremios, sin embargo no se logró derogar el régimen corporativo de la ciudad de México y que se aplicaba en toda la Nueva España.

Las actividades artesanales integradas por personas especializadas en un oficio, en las que era necesario un prolongado período de aprendizaje, conservaron sus regímenes de privilegio y esto influyó mucho en la acumulación de la riqueza en ciertas cofradías, por lo que se dio la necesidad de eliminar este sistema económico, así otro intento para suprimir este tipo de organización lo encontramos en el pensamiento de Ignacio López Rayón en los “Elementos Constitucionales” mismos que determinaban en el artículo 24, la proscripción de la esclavitud y en el precepto 30 abolía los exámenes a que estaban sometidos los

artesanos; acreditando su capacidad únicamente con su desempeño. Las Leyes de Reforma pusieron fin al régimen corporativo que consideró propiedad de los clericos los bienes pertenecientes a las cofradías, así las corporaciones perdieron las bases en que habían logrado prolongar su existencia.

En 1906, se publica el programa del Partido Liberal, que proponía una reglamentación digna del trabajo en la que se establecieran mejores condiciones laborales; sin embargo, este esquema político que se originó con motivo de las diversas luchas de los trabajadores como la huelga de Cananea, no contempló al aprendizaje; igualmente la Constitución de 1917 en la que se incorporan derechos importantes del trabajador, fue omisa en regular esta figura que subsistía de manera práctica debido al sistema económico imperante en esa época en donde la pequeña fábrica y el régimen de taller era la regla y la excepción eran las grandes empresas.

Como sabemos antes de la federalización del Derecho del Trabajo, los Estados de la República estaban facultados para expedir sus propias Leyes Laborales y de los veintiún Estados que promulgaron leyes laborales en el período de 1917 a 1928, quince de ellos regularon el aprendizaje; por lo que enseguida estudiaremos la regulación de esta figura en las leyes laborales de Veracruz y Jalisco.

La ley laboral del Estado de Veracruz promulgada el 14 de enero de 1918, definía al aprendiz como “el trabajador menor de edad que presta su trabajo personal a un artesano” y para tener esta categoría se debía ser mayor diez años y menor de dieciséis.

El artesano que era quien recibía el trabajo personal del aprendiz y le enseñaba un oficio, fue denominado “maestro”, quien bajo ningún concepto tendría el carácter de patrón respecto del aprendiz.

Las obligaciones del aprendiz para con el maestro eran:

- 1.- Prestar personalmente un trabajo y desarrollarlo con lealtad y honradez;
- 2.- Atender a las órdenes del maestro en el desempeño del trabajo y dirigirse con el mayor cuidado y aplicación posible;
- 3.- Observar buenas costumbres y tenerle al artesano y a sus familiares, respeto y consideración en su vida privada y negocios;
- 4.- Cuidar los intereses del maestro y procurarle la mayor economía posible.

El maestro tenía para con el aprendiz las siguientes obligaciones:

- 1.- Enseñarle un oficio;
- 2.- Pagarle una retribución o suministrarle alimentos;

3.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose del maltrato de obra o de palabra;

4.- En caso de que el aprendiz viviera con el maestro, éste debía vigilar la conducta de aquél;

5.- Permitirle al aprendiz recibir la instrucción primaria obligatoria;

6.- A la conclusión del aprendizaje darle una constancia de aptitudes y conocimientos;

7.- Cuando el aprendiz enfermara y viviera con el maestro, éste debía proporcionarle asistencia médica cuando menos; y si no vivía con aquél tenía que ayudarlo a cubrir el costo de los gastos originados por la enfermedad.

En la Ley Laboral del Estado de Jalisco promulgada el día 13 de agosto de 1923; se definía al aprendiz como "el trabajador que con el carácter de aprendiz ingresa a un taller, fábrica o negociación"; definición que consideramos deficiente, en razón de que no aclara lo que debemos de entender por "aprendiz", aunque estudiando las obligaciones del maestro, se comprende que es "aquella persona que recibe la enseñanza de un determinado oficio"; y para estar sujeto al aprendizaje tenía que ser mayor de doce años y menor de dieciséis.

Asimismo, la persona que proporcionaba la enseñanza también era denominada "maestro"; y sus obligaciones para con el aprendiz eran:

1.- Enseñarle el oficio;

2.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestuario y lo más indispensable para su subsistencia;

3.- Abstenerse de maltrato de palabra o de obra;

4.- En caso de que el aprendiz viviera con el maestro, éste debía vigilar la moralidad de aquél;

5.- Expedir a la conclusión del aprendizaje un testimonio sobre los conocimientos y aptitudes del aprendiz.

Por otro lado, tenemos que las obligaciones que tenía el aprendiz con el maestro eran:

1.- Obedecer al maestro en lo relacionado con el oficio que se desea aprender;

2.- Observar buenas costumbres y guardar respeto al maestro y familiares;

3.- Procurarle al maestro la mayor economía posible.

También se estableció que el aprendiz debía acreditar mediante un certificado médico su capacidad física para el desempeño del trabajo y cuando éste tuviera que manejar máquinas delicadas debería estar bajo la vigilancia inmediata del maestro.

En esencia, la regulación del aprendizaje en los dos ordenamientos jurídicos estudiados, son similares; ambos emplean esta figura como el medio de proveer a la gente joven de conocimientos que le permitan en un futuro desarrollar un determinado oficio. Asimismo, la denominación en ambas leyes laborales, de los sujetos que intervienen en el periodo de aprendizaje es la misma que se utilizó en la Edad Media, aunque con respecto a las obligaciones de las partes en el aprendizaje regulado en el medioevo y en las Leyes Laborales de Veracruz y Jalisco son diferentes, toda vez que en estas última el aprendiz ya no tiene que pagar al maestro por la enseñanza recibida; ya que la obligación de la retribución es a cargo del maestro; asimismo el poder de mando del maestro para con el aprendiz no era absoluto como en la Edad Media, ya se limita sólo al aprendizaje, otorgándole al aprendiz una calidad humana que debía ser objeto de respeto por parte del maestro.

2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Como vimos en el punto anterior en diversas leyes estatales del trabajo se incluía la regulación del contrato de aprendizaje; normas que estuvieron vigentes hasta 1931, fecha en que entra en vigor la primera Ley Federal del Trabajo. Es así que dicho ordenamiento jurídico atendiendo a las condiciones económicas que regían en la época y a las cuales ya nos referimos, estableció en el Título Tercero

que comprendía del artículo 218 al 231, la reglamentación del aprendizaje a través de un contrato, el que examinaremos en las siguiente líneas.

El contrato de aprendizaje era definido en el artículo 218 como:

“... 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”.

Al respecto cabe hacer mención que en la Ley de 1931 se reguló el aprendizaje como una figura contractual; reglamentando como más adelante estudiaremos los requisitos que debería contener el contrato; situación que no sucedió en las Leyes Laborales de los Estados de Veracruz y Jalisco, ya que para éstas no era un contrato.

La obligación fundamental del aprendiz era prestar sus servicios personales; y de esta obligación era de las que los patrones se aprovechaban explotando a los aprendices ya que aparte de recibir la enseñanza tenía que desempeñarse como un trabajador, pero sin los derechos que éstos tenían; la ley fue omisa en regular de manera precisa las condiciones en que se debía prestar este servicio, y esta deficiencia fue uno de los factores que permitieron al patrón abusar del aprendiz y esto mismo llevó a la derogación de esta figura contractual. Una situación que nos resulta particular es el hecho de que la ley no hacía

referencia a que estos servicios debían de estar relacionados con la actividad en la que estaba siendo instruido el aprendiz y esto es consecuencia de la deficiente regulación que había al respecto.

Por otra parte, la persona que utilizaba los servicios personales del aprendiz tenía una doble obligación principal; por una parte, debía de instruirlo en un oficio, por la otra, debía pagarle una retribución, misma que no estaba reglamentada debidamente, toda vez que podría estar constituida por un salario, el cual generalmente era inferior al mínimo y variaba de acuerdo con el tiempo de aprendizaje; o bien se integraba por alimentos y vestido u otra especie.

En este aspecto observamos que debido a los procesos históricos que antecedieron al contrato de aprendizaje reglamentado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 a los cuales ya nos referimos, permitieron ver con otra apreciación al “aprendizaje”, ya que se reconoció de alguna manera que los aprendices constituían una fuerza de trabajo, y no queremos decir con esto que en la ley laboral de 1931 el aprendiz ya no fuera objeto de explotación, sólo que en este ordenamiento jurídico no se reguló con tanta severidad el aprendizaje.

Por lo que hace a la capacidad de las partes en el contrato de aprendizaje, regían las mismas disposiciones que para el contrato individual de trabajo; es

decir, podían celebrar este acto jurídico los mayores de dieciséis años, pero en el caso de que interviniera un mayor de doce años, pero menor de dieciséis, la ley determinaba expresamente que:

“... deberá celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores. A falta de ellos, el contrato será celebrado por los mismo menores, con aprobación del sindicato a que pertenezcan, en su defecto, de la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar, y a falta de ésta, de la autoridad política respectiva”.

Pero tratándose del trabajo marítimo o ferrocarrilero la edad mínima de admisión siempre era de dieciséis años.

En cuanto a la formalidad, la ley que rige la materia “no dice si ha de ser por escrito o no el contrato de aprendizaje; y como acerca de esta cuestión no rige una sola norma y el contrato individual puede ser verbal o escrito, el de aprendizaje habrá de estar sujeto a las mismas disposiciones”.⁴³

El contrato tenía que establecer siempre en forma expresa el tiempo que duraría la enseñanza, los grados de la misma y la retribución del aprendiz en cada uno de aquellos grados; pero la ley no hace mención alguna respecto del tiempo máximo que podría durar éste aprendizaje.

⁴³ Ob. Cit. CASTORENA, Jesús. p. 17.

La Ley Federal de 1931 impuso al patrón la obligación de tener un número de aprendices igual al cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada oficio que estuvieran a su servicio, con excepción de los casos en que en la empresa sólo hubiera veinte personas en cada oficio, en este supuesto se debía aceptar como mínimo un aprendiz por oficio. No señalándose el límite máximo de aprendices que se podía admitir en una empresa; lo que posibilitaba al patrón a utilizar los que deseara y así, hacerse de mano de obra barata; al respecto existía la preferencia de ocupar los puestos de aprendiz en favor de los hijos de los trabajadores sindicalizados de la empresa.

Por lo que atañe a la jornada del aprendiz; ésta no podía exceder de los límites de ocho horas en tratándose del horario diurno; de siete horas si era nocturno y de siete horas y media en la jornada mixta. En el caso de los menores de edad, la jornada máxima de trabajo era de seis horas; es decir, el aprendiz en términos generales cubría jornadas de aprendizaje iguales a las jornadas de trabajo de un empleado, de ahí que resultara atractivo al patrón que el aprendiz prestara un servicio, ya que se constituía en mano de obra efectiva, con la ventaja de que no tenía los derechos de un trabajador.

El artículo 223 numeraba expresamente las obligaciones de quien recibe la enseñanza; denominándolo "aprendiz". Y sus deberes eran:

I.- Prestar personalmente, con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro o del patrón;

II.- Observar las órdenes del maestro o del patrón en desempeño del trabajo que esté aprendiendo; la facultad de mando únicamente se limitaba a cuestiones laborales, es decir, no era una facultad omnipotente del patrón o maestro.

III.- Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares, respeto y consideración;

IV.- Cuidar de los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expuestos;

V.- Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro o familiares de éstos, y

VI.- Procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Es así como el aprendiz debía prestar un servicio personal bajo las órdenes del “maestro o patrón” al cual debía respeto y consideración; y es precisamente que bajo el pretexto de enseñanza se cubrían genuinas jornadas de trabajo, lo que constituía una explotación para el aprendiz-trabajador, porque en verdad era un trabajador bajo el contrato de aprendizaje, y es precisamente esta serie de abusos lo que constituyen los factores que llevan a la desaparición del contrato de aprendizaje en la Ley Laboral.

El artículo 224 expresamente establecía “Son obligaciones del maestro o patrón, en su caso, para con el aprendiz. . .”; lo que nos lleva a reflexionar sobre la idea de que por la complejidad que va tomando a través de los procesos históricos y económicos lo que comenzó siendo una corporación familiar, después un gremio, hasta llegar a la pequeña empresa, el detentador de los medios de producción que en una época se llamó maestro se convierte ahora también en patrón, el cual ya no sólo tiene a su mando unos cuantos oficiales, ahora cuenta con un pequeño número de trabajadores, ya que la existencia de grandes empresas era la excepción, de ahí que la Ley Federal del Trabajo de 1931 al regular el contrato de aprendizaje se refiera a quien presta la enseñanza como el “maestro o patrón”, como consecuencia de lo antes referido, se observa una situación peculiar, y es que no siempre el patrón era el maestro; sino que éste último podría ser por ejemplo un trabajador experimentado de la empresa, él que desempeñaba las actividades del patrón como maestro, sin que por esto debiera sustituirlo en las obligaciones a su cargo.

El precepto antes citado imponía las siguientes obligaciones al patrón o al maestro para con el aprendiz:

I.- Proporcionar enseñanza en el oficio o arte que aspira aprender;

II.- Pagarle una retribución pecuniaria o suministrarle alimentos, vestidos o una y otra cosa.

III.- Guardarle la debida consideración, absteniéndose de maltratarlo de palabra o de obra;

IV.- Al concluir el aprendizaje en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes; el que un oficio fuera ó no calificado era una apreciación sujeta al arbitrio de los patrones, lo que les permitía aprobar o no al aprendiz.

V.- Concluido el aprendizaje, preferirlo en las vacantes que hubiere.

De lo antes expuesto, podemos decir que el contrato de aprendizaje sólo era una manta que ocultaba genuinas relaciones laborales; explotando al aprendiz que se constituían en una fuerza de trabajo, ejemplo de estos abusos era la posibilidad tan amplia y subjetiva que el "patrón o maestro" tenían para despedir al aprendiz sin responsabilidad alguna; pudiéndolo hacer por: faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, y por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate.

Otra evidencia de esta explotación lo era la indemnización que les correspondía en los casos de despido injustificado y de abandono justificado por incumplimiento por parte del patrón, de las obligaciones que le impone el artículo

224 de la ley a las cuales ya nos referimos; la cual equivalía a un mes y medio con base en la retribución convenida.

Como ya se ha señalado, cuando en el contrato de aprendizaje se instruía un oficio no calificado el patrón debía extenderle al aprendiz un certificado de aprendizaje, pero si se trataba de un oficio calificado, el jurado mixto integrado por peritos obreros y patrones, presidido por un representante que designe el Inspector de Trabajo, era quien debía certificar por escrito que el aprendiz tenía la aptitud necesaria para trabajar en la rama de su aprendizaje; además este jurado examinaría cada año o cada que lo soliciten al aprendiz. Tratándose de aprendizaje marítimo, presidirá el Capitán del puerto. Ya señalamos que la calificación del oficio dependía de los patrones, lo que constituía una arma más para poder explotar a sus aprendices.

De lo anteriormente apuntado podemos afirmar que el objetivo del aprendiz era obtener la certificación de ser capaz, apto para desempeñar una determinada actividad laboral y así poder constituirse en un verdadero "trabajador", efecto que dista mucho de la figura de la capacitación y adiestramiento vigente, ya que en tanto el contrato de aprendizaje tiene lugar antes de obtener la naturaleza de trabajador, en cambio la capacitación y adiestramiento se dan cuando la persona ya es un trabajador; en tanto que en el

caso del contrato de aprendizaje de la edad media, para ser "compañero u oficial" y celebrar un contrato de trabajo era menester haber sido primero aprendiz.

Por lo que hace al aprendizaje marítimo, la ley contenía una regulación específica, estableciéndose que cuando se tratará de esta actividad, el aprendiz tendría derecho a que se le suministraran alimentos y alojamiento a bordo, siempre que se proporcionen a los demás tripulantes, los reglamentos de marina establecían los períodos de aprendizaje; encontrándose el aprendiz subordinado a las órdenes de los superiores jerárquicos.

Este contrato más que normar la instrucción del aprendiz, fue empleado para utilizar los servicios de las personas que deseaban aprender un oficio y sin consideración alguna explotarlos bajo el pretexto del aprendizaje. Como observamos la regulación del aprendizaje a través de un contrato fue deficiente, ya que existían diversas posibilidades que permitían al patrón tener bajo su mando genuinos trabajadores que no tuvieron derechos laborales y fue precisamente el carácter tan ambiguo de la retribución lo que dio origen a múltiples abusos que llevaron a esta figura contractual a su final, suprimiéndose la misma en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En otro orden de ideas y por lo que hace a la derogación del contrato de aprendizaje, el maestro Cabanellas opina que “suprimir la regulación del contrato de aprendizaje, como se hizo en México, por la posibilidad de que se utilizara para explotar a los jóvenes trabajadores, es lo mismo que prohibir algunos tipos de contratación, pues con ellos se pueden violar normas legales destinadas a amparar a los obreros. El remedio debió encontrarse con un mejor servicio de inspección del trabajo, con medios idóneos para evitar que esa institución, la del aprendizaje, se adulterara, pero no suprimir en un tipo de contrato que sirve a la producción y es útil para los trabajadores y los empresarios”.⁴⁴

Al respecto opinamos que fue un acierto del legislador el suprimir este contrato, ya que durante cuatro décadas dio muestras de su ineficacia, dando lugar a la explotación total del aprendiz de quien se aprovechaba el patrón, por el sólo hecho de estar siendo instruido en su empresa.

El implemento de la vigilancia respecto de la aplicación del contrato de aprendizaje como alternativa para no derogar esta figura como lo señala el maestro Cabanellas, no hubiera sido el mejor medio para rescatar la nobleza e importancia de esta figura; ya que los patrones conocían perfectamente una vía para hacerse de mano de obra gratuita y esa era precisamente la de emplear

⁴⁴ Ob. Cit. CABANELLAS, Guillermo. p.27.

aprendices y fácilmente encontrarían la forma de seguir con esta práctica que era benéfica para ellos.

El aprendizaje como ya comentamos tiene su origen en la misma historia del hombre, y siempre ha existido en la práctica, en todo momento éste ha sido utilizado como medio de explotación y aprovechamiento de quien tiene deseos de aprender una profesión u oficio que le permita en un futuro obtener los satisfactores necesarios para desarrollarse como ser humano, y la Ley Federal del Trabajo de 1931 no fue la excepción ya que no por el hecho de regular el aprendizaje por medio de un contrato no evitó que el patrón lo empleara para hacerse de mano de obra barata.

Hay que estar conscientes de que la derogación del contrato de aprendizaje no implica la inexistencia de éste en algunos centros de trabajo, ya que como hecho social subsiste hoy en día y se le sigue practicando en forma irregular.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Como ya se apuntó, las irregularidades que se originaron con motivo de la aplicación práctica del contrato de aprendizaje, y que describimos en el apartado

anterior, ocasionaron la derogación de esta figura; para dar lugar en la Ley Federal del Trabajo de 1970 a un nuevo concepto que concedía mayores beneficios a los trabajadores; es así como surge la capacitación y adiestramiento para y en el trabajo; invocándose en la exposición de motivos 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”.

Por tanto, en la Nueva Ley Federal del Trabajo se incluye en el artículo 132 relativo a las obligaciones de los patrones, la fracción XV, que establece el deber de éste de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Con relación a la iniciativa de Ley que imponía al patrón la obligación de proporcionar al trabajador capacitación y adiestramiento, el sector patronal propuso que la capacitación y adiestramiento profesional deberían estar regulados de acuerdo a lo propuesto por la representación empresarial en lo relativo a “capacitación industrial y aprendizaje”. Los capítulos que proponían sobre aprendizaje y capacitación los basaban en las siguientes consideraciones:

Por una parte se referían al informe presidencial del primero de septiembre de 1965 en el que el licenciado Gustavo Díaz Ordaz exhortaba a promover la capacitación de los trabajadores y formación de técnicos señalando que:

“Las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo, tomando en cuenta los últimos 10 años, provienen de la tecnología y que ésta es uno de los medios más eficaces de que se dispone hoy en día para acrecentar la productividad y para sustentar sólidamente el aumento en los ingresos reales de obreros y campesinos. Hoy por hoy la participación en los mercados internacionales, requiere que las industrias mejoren sus condiciones de operación técnica y eleven su productividad. El país necesita lograr una alta tasa de inversión intelectual: la que sólo se lograra con la cooperación de toda la nación”.⁴⁵

Sobre el particular, el sector empresarial consideró en su momento que:

“El desarrollo del proceso de industrialización de México, y en general de todo el país, exige que todos los puestos en los centros de producción, sean desempeñados por las personas más capaces. México es un país que carece de mano de obra calificada, la cual se observa en todos los niveles, desde personal de confianza hasta altos mandos.

La capacitación para los trabajadores no calificados y el crear alicientes para los capacitados, es indispensable para el desarrollo económico y social de la clase trabajadora y por ende para todo el país.

El desarrollo económico de la Nación exige que se multipliquen los esfuerzos que en materia educativa viene realizando el Estado mexicano, para lo cual, debe estimularse tanto al trabajador capacitado brindándole oportunidades de acceso a puestos en los que explote sus conocimientos y su capacidad sea debidamente aprovechada y consecuentemente mejor remunerada; como al patrón para que aproveche preferentemente la mano de obra capacitada. Así se fomentará el interés del trabajador para adquirir mayores y mejores conocimientos técnicos.

Para que el sector empresarial contribuya, como es su obligación, a la formación profesional de los trabajadores, es indispensable tener en cuenta dos situaciones totalmente diferentes: una, la de las artesanías y la de las pequeñas empresas y otra la de la gran industria. En el primer caso debe subsistir el contrato de aprendizaje tradicional ya que el suprimir el contrato de aprendizaje

⁴⁵ Cfr. Ob. Cit. BRICEÑO RUIZ, Alberto p. 276.

es ignorar la realidad económica y social mexicanas y creer ingenuamente que toda la economía nacional está integrada en grandes empresas.

Es importante conservar el aprendizaje tradicional para formar trabajadores de oficio; ya que los jóvenes que no tienen acceso a los estudios técnicos, ni medios para subsistir durante tales estudios, se pueden formar como trabajadores de oficio. Los organismos empresariales no ignoran el hecho de que haya patrones que se aprovechen de tal situación y exploten a los trabajadores mediante la simulación de contratos de aprendizaje pero no consideramos que el panacea a ese problema sea el suprimir esta figura, sino por el contrario, realizar una adecuada reglamentación en que el verdadero objeto sea la enseñanza de un oficio que haga del joven un trabajador calificado con posibilidad de tener trabajo en cualquier parte. La reglamentación debe entre otras situaciones impedir a toda costa la explotación de los trabajadores so pretexto del aprendizaje, prohibiendo la aceptación de contratos de aprendizaje tradicional para puestos que únicamente tienen aplicación en una misma empresa o en una misma industria.

México no cuenta con mano de obra calificada y por lo tanto la empresa moderna, especialmente la industria, necesita dar al personal de nuevo ingreso una capacitación para formarlos en los puestos propios de la empresa.

Por otra parte, el sector empresarial considera que no se puede confundir con el contrato a prueba, ya que cuando un trabajador entra a capacitarse, ambas partes saben que no tiene los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño eficiente del puesto, y el objeto del contrato es precisamente adquirirlos para después permanecer en la empresa; en tanto que el contrato a prueba tiene por efecto el que el trabajador demuestre que efectivamente cuenta con tales conocimientos y habilidades.

La ley debe contemplar un contrato especial de capacitación con un objeto diferente al del aprendizaje tradicional; ya que en el primero, al trabajador, se le va a capacitar para que preste sus servicios precisamente en esa empresa, no se le va a dar un oficio que pueda desempeñar en cualquier parte; en tanto que en el aprendizaje tradicional, la enseñanza es parte importante de la contraprestación al trabajador; en cambio en la capacitación industrial, esa enseñanza no puede considerarse como contraprestación sino como necesidad de la propia empresa.

Así como consideraban que el contrato de aprendizaje tradicional y de capacitación industrial, deben ser reglamentados para evitar la explotación, el término de prueba no tendría que quedar fuera de este contexto, ya que se podrían presentar contratos por tiempo indeterminado simulando contratos a prueba que den origen a abusar de los trabajadores durante el período de prueba⁴⁴.

El sector empresarial estaba consciente de que para lograr el bienestar social del país era necesario contar con gente capacitada que continuara con el

⁴⁴ Cfr. Ob. Cit. Idem.

proceso de industrialización del país y en general con el desarrollo de toda Nación y que esta mano de obra tendría que estar preparada para afrontar las innovaciones tecnológicas. Pero la propuesta de este gremio desde nuestro particular punto de vista no era del todo viable, ya que la existencia de un contrato especial de capacitación que tuviera como finalidad la de instruir a un “trabajador” para que preste sus servicios en la empresa en la que estuviera laborando y en una actividad propia de ésta, traería como consecuencia que se limitarían las aptitudes y capacidades del trabajador, ya que el objeto de proveer de enseñanza a una persona es hacerla capaz para afrontar los adelantos tecnológicos y abatir el desempleo y así contribuir al desarrollo de una Nación y no ser capaz únicamente en una actividad específica.

Afortunadamente la propuesta del sector empresarial de la subsistencia del contrato de aprendizaje por una parte y de la adición de un contrato especial de capacitación por la otra, no fue tomada en cuenta por el Congreso; es así como tomando en consideración la lucha constante contra la explotación de los trabajadores, en la iniciativa se adopta un criterio general, regulando en el artículo 132 relativo a las obligaciones del patrón, fracción XV, a la capacitación y adiestramiento; este precepto establecía a la letra que el patrón debía:

“Organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores informando de ellos a la S.T.P.S. o a las

autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y D.F. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados ó por conducto de escuelas o institutos especializados ó por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas”.

Esta fracción era muy amplia, en razón de que contemplaba una serie de posibilidades para poder dar cumplimiento a dicha obligación tales como que los planes y programas podrían los patrones elaborarlos de común acuerdo con los sindicatos ó con los trabajadores; informando de ellos a la S.T.P.S. ó a las autoridades estatales. Podían impartirse para una empresa o para varias por personal propio o por profesores especiales etc.; pero al mismo tiempo el precepto resultó insuficiente para cumplir con el objeto de la capacitación y adiestramiento ya que no reguló diversas situaciones tales como: los horarios y el lugar donde se impartiría la enseñanza, los requisitos de los cursos, las autoridades que expresamente vigilarían el cumplimiento de esta obligación, la sanción a que se harían acreedores los patrones que no cumplieran con este imperativo.

Cabe hacer mención que el texto antes reproducido no es el que originalmente se había redactado en la iniciativa de Ley, ya que el texto original facultaba a la S.T.P.S. y a las autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y D.F. , “previa consulta con los organismos de trabajadores y de patronos para elaborar los respectivos planes y programas”: en tanto que el texto que fue

aprobado facultaba al patrón a elaborar de común acuerdo con los sindicatos o trabajadores los planes y programas de capacitación; informando de ello a la S.T.P.S.; pero fue precisamente la Cámara de Diputados la que intercedió en favor del sector patronal haciendo la diferencia respectiva.

Con la regulación de la capacitación y omitimos deliberadamente al adiestramiento ya que como comentamos en el capítulo I al referimos a los conceptos de capacitación y adiestramiento, éste último no fue mencionado en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y sólo fue adherido sin explicación alguna, al precepto que regula esta materia; es así como con esta nueva ley se inicia una nueva etapa de conscientización patronal de la necesidad de preparar a los empleados para afrontar los adelantos técnicos y científicos en beneficio del trabajador, del patrón y del propio país; ya que la evolución de los procesos tecnológicos y la incapacidad de los trabajadores para adecuarse a éstos fue el factor fundamental de la capacitación y también del adiestramiento; dejando atrás el contrato de aprendizaje el que no guarda ninguna semejanza con la nueva obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. No sin olvidar la gran influencia que en materia de capacitación y adiestramiento ejercieron las diversas recomendaciones que en relación con la formación profesional emitió la Organización Internacional del Trabajo; a las cuales nos referiremos en el siguiente capítulo.

2.4 ADICIÓN AL ARTICULO 123 "A" FRACCIÓN XIII CONSTITUCIONAL

El primero de septiembre de 1977 el entonces presidente de la República Lic. José López Portillo resaltó en su informe presidencial la importancia de la capacitación y adiestramiento, como elementos necesarios con los que se puede lograr elevar el nivel de vida de los trabajadores, y al mismo tiempo combatir la desocupación. Es así como el primer mandatario remitió una iniciativa de reformas a la Constitución, en las que se comprendía la adición en materia de capacitación y adiestramiento.

La exposición de motivos presentada a la Cámara de Diputados el día 4 de octubre de 1977 señalaba que:

"El Constituyente de 1917 al romper la concepción liberal sobre el contenido de las constituciones y darle cabida en la nuestra, junto a los derechos tradicionales del individuo, a los derechos sociales, estableció como obligación de la sociedad el otorgarle a cada ser humano, a cambio de su fuerza de trabajo, los medios que pudieran garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar a él y a los suyos.

Es así como en el Artículo 123 Constitucional se deben contener una serie de disposiciones jurídicas que regulen en detalle todos los aspectos de las relaciones de trabajo que surgen en el ámbito del país; este precepto es uno, de los instrumentos supremos para procurar el equilibrio entre los diferentes estratos que componen la sociedad mexicana, ya que el elevar a rango constitucional y con el carácter de garantías sociales, principios esenciales de protección y dignificación del trabajo, promueve en niveles de igualdad, la concurrencia pacífica y

armoniosa del capital y del trabajo, para así facilitar la producción de bienes y servicios que elevan la economía nacional.

La nueva manera de contemplar el derecho se ha visto afinada por las luchas y acuerdos que se han suscitado entre trabajo y capital, lo que ha llevado al país a un desarrollo económico y social.

Los retos que enfrenta el país demandan ampliar, sin violar el espíritu que alentó al Congreso Constituyente de 1917, los principios tutelares del trabajo, porque ese es el valor fundamental del hombre y en consecuencia, tiene que ser preservado jurídicamente al plasmarse como derecho fundamental de clase. En México es necesario elaborar un nuevo esquema de desarrollo en el que se destinen recursos, para fortalecer la calidad de vida de los mexicanos.

En esta nueva estrategia de desarrollo se identifica el esfuerzo y el trabajo como los agentes del progreso, con todas las consecuencias que esto implica para lo social, lo político y lo económico.

El ser humano es objeto y sujeto de los afanes del Estado, recurso básico y límite extremo de la potencialidad del país. En lo social es creador y demandante de más plenos niveles de bienestar.

La constante evolución de la tecnología, hace a ésta notablemente transitoria; circunstancia que, paradójicamente, es el elemento generador de muchos problemas de la economía nacional, ya que al no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de modo incesante; la carencia de un sistema que tienda al perfeccionamiento de las aptitudes del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, originando graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

Así como debe evitarse que la productividad de una empresa sea menor por la falta de mano de obra calificada; también es importante liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones de hoy en día.

El Ejecutivo Federal sabe que uno de los objetivos fundamentales del Estado, es procurar que cada uno de los ciudadanos esté en igualdad de condiciones para aspirar a un mejor nivel de vida, en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio. En tales circunstancias, el Gobierno de la República ha evaluado en su totalidad la problemática y ha concluido que es indispensable que se legisle para establecer una solución idónea que permita, beneficiar a los dos factores básicos de la producción; ya que hoy en día es imperativo de la justicia social el capacitar fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de nuestras instituciones democráticas. Este es el único camino para cumplir la aspiración de México de ser un país de trabajadores.

La formación profesional y la capacitación se encuentran en estrecha relación con la formación del individuo, que desea mejorar su calidad de vida y

propiciar cambios económicos; situación que debe quedar inmersa en el Artículo 123 Constitucional, cuya reforma se promueve sabiendo que el progreso futuro y la observación de la paz social dependen, en gran medida, de la colaboración efectiva de las grandes mayorías.

Esta reforma constitucional tiene como objeto consagrar una garantía social en favor de los trabajadores; así también beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad.

Si la mayor productividad se obtiene mediante el desarrollo del trabajo en condiciones óptimas, y ello es obligación del patrón, resulta indudable que la superación del trabajador a través de la capacitación, debe ser a cargo del propio patrón, quien también se ve beneficiado con la capacitación obrera.

Esto lleva a la inaplazable necesidad de reformar el Artículo 123 Constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional y constreñir al patrón a contribuir a hacer efectiva dicha garantía, mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional que beneficien directamente a la clase trabajadora.

Proponiéndose adicionar la fracción XIII del Apartado "A" con una disposición referente a la obligación patronal de participar al establecimiento y funcionamiento del servicio de capacitación y formación profesional de la clase trabajadora".⁴⁷

Por su parte la Cámara de Senadores al dictaminar la iniciativa de reformas consideró que:

"En razón del crecimiento industrial del país considerando los últimos cuarenta años; la expropiación petrolera, la reivindicación de la riqueza natural y la intervención directa de los mexicanos en industrias que en otros tiempos constituyó la fuente de riqueza para extranjeros, marcaron el inicio del desarrollo económico del país; y es por ésta situación que se debe implementar estímulos para las empresas sin demérito de los derechos de los trabajadores; fomentar el mercado sin desestabilizar los precios; buscar condiciones favorables; que incrementen las inversiones, sin descuidar la justicia social.

El trabajador mexicano es consciente de que se encuentra ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología y que se requiere de

⁴⁷ Cfr. en J. KAYE, Dionisio Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Segunda edición, editorial Themis, México 1995, p. 181.

gran voluntad para estar al día en los alcances que se van obteniendo en los países económicamente desarrollados.

En nuestro sistema de economía, el gobierno no sólo se interesa por el adelanto económico, sino que participa de él al señalar objetivos, rutas y metas que socialmente pueden perseguirse. Interesa por tanto a los tres factores, el desarrollo de planes y programas adecuados, ágiles y eficaces de capacitación y adiestramiento.

La capacitación y el adiestramiento son figuras que caen dentro del término genérico de instrucción para el trabajo, como medios para la formación y elevación profesional de los trabajadores⁴⁸.

En esta exposición de motivos, al igual que en la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970 no se incluye el concepto de adiestramiento, aún cuando el artículo 132 en su fracción XV ya lo contenía.

Es así como se eleva a rango a constitucional y con el carácter de garantía social a la capacitación y adiestramiento, como un elemento que pretende lograr un equilibrio entre los factores de la producción, propiciando un nivel de igualdad entre los trabajadores, que les permita aspirar a una vida de mayor calidad; ya que los constantes adelantos tecnológicos que se vivían demandaban que los trabajadores estuvieran a la altura de los mismos, evitando así los riesgos de trabajo que se pudieran ocasionar con motivo del contacto cotidiano con máquinas innovadoras. Todo esto permitiría elevar los niveles de productividad en los centros de trabajo y obtener mejores niveles de calidad; por lo tanto el patrón se vería beneficiado directamente con la capacitación obrera, por esta razón el Congreso planteó la necesidad de que esté a su cargo el costo que por este concepto se originara. La colaboración armoniosa de ambos factores de la producción en el nuevo esquema de capacitación laboral permitiría al país

⁴⁸ Cfr. Cit. en Ob. Cit. BRICEÑO RUIZ, Alberto. p. 284.

alcanzar niveles de competitividad internacional, a la par que tendríamos una Nación de trabajadores capacitados.

Con motivo de las anteriores consideraciones surge el texto de la iniciativa, y que además es el texto vigente, el cual establece que:

“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”.

Este precepto se proponía adicionar a la fracción XIII del artículo 123 constitucional, pero las legislaturas de los Estados y del Congreso de la Unión aprobaron dejar como texto de la fracción XIII, el de la Iniciativa, trasladando la antigua fracción XIII, como párrafos 4º y 5º de la fracción XII.

El texto fue promulgado el 30 de diciembre de 1977, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978 y entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

2.5 REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1978

Con fecha 7 de abril de 1978 el Ejecutivo Federal remitió al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de las adiciones se encontraba comprendido el Capítulo III bis del Título Cuarto que comprendía los artículos 153-A al 153-X, los que surgieron como consecuencia lógica de la reforma que elevó a rango constitucional el derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados.

Al respecto en la exposición de motivos se contemplaba la necesidad de:

"Crear una regulación jurídica que permitiera elaborar un sistema nacional que alcance a toda la población trabajadora del país. Este sistema debería ser eminentemente participativo; y estar dotado de flexibilidad, a fin de que le permita adaptarse a los cambios sociales. Esto implica adicionar a la Ley Federal del Trabajo un conjunto de preceptos que regulen los derechos y obligaciones imputables a trabajadores y patrones, a efecto de crear el marco conceptual adecuado.

La capacitación y el adiestramiento tienen como objetivo fundamental, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajo en su actividad; prepararlo para el ascenso, prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar sólidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior".⁴⁹

En esta exposición de motivos a diferencia de las dos anteriormente comentadas, ya se incluye el término "adiestramiento". Asimismo se reconoce un objeto más de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores aparte de ser un medio para elevar el nivel de productividad y para evitar riesgos de trabajo, también se traduce en la posibilidad real de ascenso para el trabajador.

⁴⁹ C'r. Ob. Cit. Ibidem p. 286.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La iniciativa fue aprobada por el Congreso, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de abril de 1978, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Este capítulo regula de manera más precisa la forma de cumplir el imperativo constitucional de la capacitación y adiestramiento para los trabajadores; fijándose las reglas básicas de los cursos, derechos y obligaciones tanto del trabajador como del patrón, así como las autoridades que intervendrán en esta materia.

Sobre el particular se hará más adelante un análisis detallado de cada uno de los artículos que regulan esta figura.

Por otra parte, dentro de la misma iniciativa se comprendían como consecuencia necesaria de la adición del Capítulo III bis del Título Cuarto una serie de reformas a diversos artículos de la Ley Laboral a las que haremos referencia enseguida por su importancia, a reserva de hacer un estudio más detallado de cada una de ellas:

- artículo 3.- Se establece que la capacitación y adiestramiento es de interés social.

- artículo 25 fracción VIII.- Contiene la adición para regular como condición de trabajo a la capacitación y adiestramiento.

-Artículo 132, fracción XV.- Establece la obligación del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de conformidad con el Capítulo III bis del título cuarto. Esta reforma sólo fue una reducción al texto original que consagraba la ley de 1970.

- artículo 159.- Mediante este artículo se vinculan los derechos de antigüedad y de ascenso con la capacitación y el adiestramiento.

- artículo 180.- Norma el trabajo de los menores con el derecho a la capacitación y adiestramiento.

- artículos 391 y 412.- En los que se establecía que tanto el contrato colectivo como el contrato ley deben contener la cláusula referente a la formación profesional.

- artículo 523.- Comprende la integración del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento como autoridad del Trabajo.

- artículo 526.- Faculta a la S.E.P. a intervenir en materia de capacitación y adiestramiento.

- artículo 527-A.- Establece la competencia de las autoridades federales en lo relativo a la formación profesional.

- artículo 529.- Regula las facultades de las autoridades locales cuando deban intervenir en la capacitación y adiestramiento

- artículos 537 al 539.- Esta adición regula las facultades del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

CAPITULO III
REGLAMENTACIÓN JURÍDICA VIGENTE DE LA CAPACITACIÓN
Y ADIESTRAMIENTO

Enseguida realizaremos un análisis del marco jurídico de la capacitación y adiestramiento en México; comenzando con las recomendaciones y el convenio número 142, que en materia de formación profesional ha emitido la Organización Internacional del Trabajo y que han influido en nuestro país; asimismo estudiaremos las disposiciones contenidas tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos jurídicos que establecen los sistemas por medio de los cuales el patrón deberá dar cumplimiento a su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, concluyendo con el análisis de las autoridades que colaborarán y vigilarán la formación profesional.

3.1 RECOMENDACIONES Y CONVENIOS
INTERNACIONALES

La Organización Internacional del Trabajo; tiene por objeto el análisis sistemático de todos los aspectos del "trabajo"; no se exceptúa de esta gama el ámbito de la formación profesional de los trabajadores, lo que se evidencia en el preámbulo de su Constitución en el que se hace patente la importancia de este

párametro al mencionarse que entre las mejoras que deben pactarse en las condiciones de trabajo se encuentra la de organizar la enseñanza profesional y técnica. El convenio número 142 y diversas Recomendaciones en materia de formación profesional a adoptado la O.I.T. a través de su Conferencia General; las que enseguida examinaremos.

1.- Recomendación 57 "Formación Profesional" 1939.- La rápida evolución de los métodos de producción, las condiciones económicas de diversos países y la concepción de la formación profesional como factor de progreso social y de la cultura general de los trabajadores, llevaron a la O.I.T. a analizar esta situación y a la intención de reorganizar la formación profesional para adaptarlo a las nuevas necesidades, por lo que cada uno de sus miembros debía considerar las diferentes facetas de su economía nacional, las diversas profesiones, así como los usos y costumbres para darse una nueva "formación profesional"; en base a estas circunstancias se formularon las siguientes recomendaciones:

- Se habrá de entender por Formación Profesional los modos que permitan desarrollar y adquirir conocimientos técnicos y profesionales, ya que sea que se proporcionen en la escuela o en el lugar de trabajo.

- El aprendizaje es el sistema por virtud del cual el empleador se obliga a través de un contrato a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe un oficio, durante un periodo previamente fijado; obligándose a su vez el aprendiz a trabajar al servicio del empleador.

- Se recomienda para iniciar el periodo de aprendizaje que la persona haya previamente recibido una preparación preliminar que constituya una transición entre la enseñanza general y la formación profesional; esta preparación podría efectuarse una vez concluido el periodo de escolaridad obligatoria; la preparación

debería determinarse teniendo en cuenta la clase de profesión y la edad e instrucción de los jóvenes.

- En los países en donde no exista escuelas suficientes en las que se imparta una formación general que permita a los niños recibir una preparación que desarrolle en ellos la noción, el gusto y la estima del trabajo manual, sería conveniente que las empresas asuman los gastos de formación profesional de cierto número de trabajadores jóvenes en proporción al total de trabajadores empleados por la empresa.

- También se habla de la formación antes y durante el empleo; respecto de la primera se recomienda que ésta se proporcione en las escuelas y que el aspecto práctico se proporcione en un ambiente similar al real y cuando las circunstancias lo permitan se debe establecer períodos de práctica en el lugar de trabajo. Por lo que respecta a la formación profesional durante el empleo, convendría adaptar talleres dentro de las empresas.

- Todos los trabajadores independientemente de la formación profesional que hayan recibido antes de ingresar al empleo, deberían tener la oportunidad de ampliar sus conocimientos técnicos o profesionales a través de cursos con horarios reducidos, los que se deben impartir en establecimientos situados en las proximidades de las empresas o del domicilio de los trabajadores. Los cursos deben adaptarse a las necesidades de los aprendices, de los jóvenes trabajadores cuyo ascenso a un nivel superior convenga facilitar y de los trabajadores adultos que deseen perfeccionar sus conocimientos. Los cursos deberían impartirse durante la jornada normal de trabajo tanto de los aprendices como de los trabajadores que tengan la obligación de asistir a ellos.

Como se observa, la O.I.T. considerando la importancia que reviste la formación profesional en virtud de la rápida evolución de las condiciones económicas propone que ésta comience a impartirse desde la enseñanza obligatoria en las escuelas; así también se habla de formación profesional durante el trabajo, la que se considera necesaria para todos los trabajadores, hayan o no recibido formación antes de entrar al empleo, y ésta es la que reviste más semejanza con lo que hoy en día nuestra legislación regula como capacitación y adiestramiento.

2.- Recomendación 60 "Aprendizaje" 1939- Considerando que, entre los modos de formación profesional, el aprendizaje presentaba problemas por el hecho de desarrollarse en las empresas y establecerse genuinas relaciones contractuales entre el maestro de aprendizaje y el aprendiz y que la eficacia de esta figura dependía de su regulación; la O.I.T. recomienda las siguientes reglas:

- En principio define al aprendizaje como el contrato mediante el cual una persona llamada empleador se obliga a emplear a un joven trabajador para enseñarle o hacer que se le enseñe un oficio durante un periodo previamente establecido; debiendo el aprendiz prestar un servicio al empleador.

- Deben adoptarse medidas que garanticen la eficacia del aprendizaje; dentro de las cuales se encuentran:

- determinar los derechos y obligaciones recíprocos del maestro y del aprendiz.

- el empleador debe ser una persona calificada para enseñar el oficio.

- para iniciar el aprendizaje los jóvenes, deben haber alcanzado una edad mínima, la que no debe ser inferior a la del término de escolaridad obligatoria.

- el aprendiz debe estar sujeto a un reconocimiento médico.

- la duración del aprendizaje debería estar fijada previamente.

- establecer sistemas de vigilancia del aprendizaje.

- prever en el contrato el modo de fijar la indemnización en efectivo y de las demás prestaciones que el empleador se obligue a dar al aprendiz, así como las escalas de aumento de dichas indemnizaciones; cuando no haya legislación a este respecto, o habiéndola no se aplique a los aprendices debiendo establecerse en el mismo contrato estas indemnizaciones, así como las vacaciones pagadas.

- Esta recomendación no se aplica a la gente de mar.

Cuando se adoptó esta recomendación, el aprendizaje en México, ya estaba vigente y la figura que regía en nuestro país en términos generales cumplía con dichas reglas, sólo que no reguló un aspecto importante, que era el establecimiento previo de la indemnización.

Entre los motivos de origen de esta recomendación se encontraba la serie de abusos que con la aplicación del aprendizaje se estaban cometiendo, cuestiones que ya comentamos en el segundo capítulo del presente trabajo.

3.- Recomendación 88 "Formación Profesional (adultos) 1950.- Esta recomendación define a la formación profesional como "cualquier medio de formación para el empleo, que permita adquirir o desarrollar capacidad o conocimientos técnicos, profesionales, ya sea que dicha formación se proporcione dentro o fuera de la empresa y comprenda la educación profesional."

El principio de la formación profesional de los adultos pretende elaborar un sistema que permita mejorar o aumentar la producción y con las posibilidades de colocar a los educandos en empleos apropiados.

Uno de los métodos de la formación profesional considera que ésta se debe de desarrollar dentro de la empresa; y éste a nuestro juicio se constituye en un período de aprendizaje; ya que se propone estimular a los empleadores para que individual o colectivamente con otros, adopten medidas que garanticen la formación de los adultos, en función de las posibilidades de sus empresas.

La formación profesional se podrá proporcionar:

a) Durante la ejecución del trabajo.- Aquí los educandos deberían trabajar bajo la dirección de inspectores y vigilantes o de obreros calificados que supervisen la formación del adulto.

B) En los lugares de trabajo, pero no durante la ejecución del trabajo. En este caso también debe de existir un supervisor.

C) En talleres distintos.

D) Mediante una combinación de éstos métodos dependiendo de las condiciones y posibilidades de la empresa.

En esta recomendación se pretende dejar claro que la formación profesional no sólo debe estar dirigida a los jóvenes, sino también a los adultos,

proporcionándole a estos últimos una posibilidad más amplia de superación profesional.

4.- Recomendación 117 "Formación Profesional" 1962.- Esta recomendación propone que la formación profesional tenga por objeto preparar o readaptar a una persona para que ejerza un empleo, sea o no por primera vez, o bien para que sea promovida en cualquier rama de la actividad económica.

La formación profesional podrá desarrollarse dentro de la empresa debiéndose estimular a los empleados y a las agrupaciones de empleadores para que establezcan planes de formación en función de las condiciones de la empresa, para lograr ese fin en esta recomendación se propone:

- Que dentro de la empresa exista personal encargado de proponer la política de formación que deba desarrollarse en la misma.
- Otro medio de formación profesional lo es el aprendizaje, el que debía de tener lugar mediante un contrato y si sea que se desarrolle dentro de una empresa o bien mientras se está al servicio de un artesano independiente.
- Para determinar si una ocupación específica puede o no ser objeto de aprendizaje, se debe considerar:
 - el nivel de conocimientos requeridos para ejercer la ocupación.
 - el período de aprendizaje requerido.
 - la situación presente y futura en cuanto a la posibilidad de empleo en la ocupación de que se trate.
 - el contrato debería celebrarse con un empleador ó con un grupo de éstos, o bien con un organismo tal como una comisión de aprendizaje o un servicio especialmente encargado del control del aprendizaje, dependiendo de las condiciones nacionales.
- Cuando el aprendiz sea menor de edad, el contrato deberá celebrarlo en su representación uno de su padres, el tutor o su representante legal.
- Quien imparte el aprendizaje debe estar calificado para dar la formación.

- En el contrato se debe establecer:
- la obligación de formar al aprendiz en una determinada ocupación, así como el deber de éste de trabajar durante el periodo de aprendizaje.
- prever todos los derechos y obligaciones de las partes.
- se recomienda normar el aprendizaje, vía legislativa, por resolución de los organismos especialmente encargados del control del aprendizaje, por medio de convenios colectivos o combinando estos métodos.
- En estas disposiciones deberán normarse:
- la duración del aprendizaje.
- los exámenes a que se deben someter los aprendices.
- los certificados que se otorguen al término del aprendizaje.
- el número de aprendices que se admitirían.
- fijación de la remuneración al aprendiz.
- las condiciones de remuneración en caso de alguna enfermedad.
- seguro contra accidentes.
- vacaciones pagadas.

Así también se prevé que mediante acuerdos entre las partes interesadas debería ser posible trasladar un aprendiz de una empresa a otra cuando se considere necesario o conveniente para completar su formación.

Esta recomendación en comparación con las anteriores que también se refieren al aprendizaje. pretende que los países regulen en una forma completa y eficaz esta figura a través de un contrato que contengan los lineamientos generales que se han venido comentando.

5.- Recomendación 150 "Desarrollo de los recursos humanos" 1975.-

Esta recomendación tiene como finalidad:

- Asegurar el acceso a un empleo productivo.
- Promover y desarrollar el espíritu creador en el trabajo.
- Proteger a los trabajadores en contra del desempleo.
- Evitar riesgos profesionales mediante una formación de calidad en cuestiones de seguridad e higiene del trabajo.
- Asistir a los trabajadores en su búsqueda de satisfacción en el trabajo, así como de expresión y desarrollo de su personalidad y de mejoramiento de su

condición general por el propio esfuerzo, con miras a mejorar la calidad o modificar la naturaleza de su contribución profesional a la economía.

- Conseguir una adaptación continua a los cambios tecnológicos.

Para tal efecto se recomienda a los estados miembros, establecer y desarrollar programas complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar, dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

Se señala que la formación profesional de las personas que ya ejercen una profesión; debería ser una preparación complementaria que les permita mejorar sus competencias o ampliar la gama de actividades que pueden desempeñar, para ejercer trabajos de nivel superior o conseguir una promoción y actualizar sus conocimientos y calificaciones en función de la evolución que se registre en su ocupación.

Se propone desarrollar y utilizar plenamente, de ser necesario con financiamiento público, todas las posibilidades de formación profesional, incluyendo los recursos disponibles en las empresas.

Las personas que ingresen en un empleo después de haber terminado los cursos de formación inicial de tiempo completo deberían recibir:

- iniciación que los familiarice con la naturaleza y objetivos de la empresa y con las condiciones en que el trabajo se efectúa.
- cuando sea posible, experiencia práctica en diversas actividades y funciones útiles para la adaptación al puesto de trabajo.

Así también se contempla que las empresas deberían, en consulta con los representantes de los trabajadores establecer planes de perfeccionamiento para su personal a todos los niveles de calificación y responsabilidad y estar sujetos a una revisión continua. Estos planes deberán ofrecer oportunidades de capacitación para acceder a niveles superiores.

Con esta recomendación se resalta la relevancia de la capacitación o adiestramiento como medio para ocupar un puesto de mayor jerarquía al que ya se desempeña.

6.-Convenio 142 "Desarrollo de los recursos humanos" 1975.- La

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el cuatro de junio de 1975, en su sexagésima reunión; adoptó con fecha 23 de junio de 1975 el convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos.

Este convenio, en 13 artículos, obliga a sus suscriptores a las siguientes disposiciones:

- Adoptar y llevar a la práctica políticas y programas de orientación y formación profesional que estén vinculados con el empleo, y con los servicios públicos del empleo.

- Para elaborar estos programas se tomarán en consideración las necesidades en materia de empleo, el nivel de desarrollo económico, social y cultural y la relación de éstos factores con el desarrollo de los recursos humanos, de tal forma que se realice un programa que se adapte a las condiciones nacionales.

- Los programas tendrán como objeto fundamental mejorar la aptitud del individuo.

- Es importante que los programas se dirijan en un plan de igualdad a todas las personas, motivándolas a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y en beneficio de toda la sociedad.

- Para lograr dichos objetivos los miembros deberán implementar sistemas complementarios de enseñanza general técnica y profesional dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

- Con objeto de que los niños, adolescentes y adultos tengan una información completa se deberá establecer sistemas de orientación profesional, en las que se incluirá la referente al empleo, esta información incluirá la elección de una ocupación.

- En lo que hace a la formación profesional se debe ampliar, adaptar y armonizar sus sistemas, para que se cubran las necesidades de preparación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores.

- Tanto los programas y sistemas de orientación y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con los organismos de

empleadores y trabajadores y, según la legislación y práctica nacionales, con otros organismos interesados.

Este convenio fue ratificado por México según publicación hecha en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de diciembre de 1978 y por medio de éste se obliga a los países que lo ratificaron a establecer sistemas tanto de orientación como de formación profesional, que permitan desarrollar las aptitudes laborales, las que comenzarán desde la enseñanza general hasta el nivel profesional, teniendo en todo momento presente la importancia que esto reviste para el aspecto ocupacional de los recursos humanos de un país, redituándose en beneficio para toda una sociedad. Por lo tanto dicho Convenio de conformidad con el artículo 133 constitucional, es Ley Suprema en todo el país, el que de acuerdo al artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo se aplicará en las relaciones laborales, siempre y cuando beneficie al trabajador.

Los principios generales sobre formación profesional como medio para elevar las aptitudes de las personas y así obtener una mejor calidad de vida, regulados en las anteriores recomendaciones y el mencionado convenio, se encuentran comprendidos en las disposiciones que sobre capacitación y adiestramiento regula la Ley Federal del Trabajo; lo que nos hace considerar que dichas recomendaciones internacionales, así como el citado convenio 142 fueron tomadas en cuenta por el legislador nacional.

3.2 CONSTITUCIÓN Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Estudiaremos enseguida los preceptos generales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo que dan origen a la reglamentación específica de la capacitación y adiestramiento en México.

Constitución

Nuestra Carta Magna como ley fundamental recoge en su artículo 123 los ideales y necesidades de los trabajadores a través de la regulación de una serie de condiciones laborales que permitan establecer una relación armónica entre los factores de la producción.

Este artículo cuenta con dos apartados; el "A", que regula las relaciones entre el capital y el trabajo y el "B", que norma la labor de los empleados al servicio del Gobierno Federal.

El apartado "A" en su fracción XIII establece a la letra que:

"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 patronos deberán cumplir con dicha obligación".

La primera parte de la fracción en estudio, establece que "las empresas" deben proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; consideramos que la Constitución fue imprecisa en emplear el vocablo "empresa", ya que ésta, definida de acuerdo a la Ley laboral como "unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios", no es el único centro de trabajo en donde pueden existir relaciones de trabajo; ya que como señala el maestro Néstor De Buen en su obra Derecho del Trabajo II, se deja afuera las relaciones laborales que se originan respecto de las personas que prestan sus servicios para un sindicato.

Ahora bien, consideramos que la fracción XIII del apartado "A" de nuestra Constitución debería de omitir emplear el término "empresa"; para en su lugar adoptar el de patronos o empleadores, por lo que la fracción citada podría quedar redactada en los siguientes términos:

"Todos los patronos, independientemente de la actividad a que se dediquen, estarán obligados a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria, es la encargada de

determinar los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales deberán cumplir con dicha obligación”.

Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 132 regula una serie de deberes del patrón, estableciendo en la fracción XV que estará obligado a:

“Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III Bis de éste Título”.

La adición de esta fracción como ya lo comentamos en su momento fue una consecuencia de la elevación a rango constitucional de derecho de los trabajadores de ser capacitados y adiestrados; asimismo constituye la base para la regulación específica de la formación profesional en México; estableciéndose en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos jurídicos los lineamientos bajo los cuales el patrón deberá cumplir con su obligación constitucional.

El legislador interesado en que realmente se proporcionara capacitación y adiestramiento a los trabajadores reguló, en el Capítulo III bis del Título Cuarto de la Ley Laboral, los métodos y sistemas mediante los cuales se formen profesionalmente a los empleados, así como a los instructores, también estableció las autoridades que intervienen en la formación profesional del sector laboral.

3.2.1 Programas y Planes

Enseguida será objeto de estudio los métodos y sistemas establecidos en la Ley Federal del Trabajo por medio de los cuales el patrón podrá dar cumplimiento a su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

El artículo 153-A de la citada Ley, establece que para cumplir con el imperativo constitucional de capacitar y adiestrar a los trabajadores existen dos formas; una es la elaboración de planes y programas y la otra es la adhesión a los Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramientos registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a los que nos referiremos.

I.- Planes y Programas

El patrón conjuntamente con sus trabajadores debe elaborar planes y programas de capacitación y adiestramiento, que deberán ser aplicados en el centro de trabajo. Los planes y programas deben desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador.

El día diez de agosto de 1984 la S.T.P.S. publicó en el Diario Oficial de la Federación, un glosario de términos relativos a la capacitación y adiestramiento en los cuales se incluyeron los siguientes puntos:

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

Programa.- Presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo.

Programa General.- Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general de corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, y al cual se pueden adherir las empresas.

Sistema General.- Conjunto de planes y programas generales que determinan las acciones de capacitación y adiestramiento de cada rama o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.

Programa Específico.- Aquel que responde a un puesto de trabajo y 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.

Eventos.- Acciones eventuales de corta duración que se consideran parte complementaria de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

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

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

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

La S.T.P.S. al emitir su opinión sobre lo que se ha de entender por Plan y Programa, conceptualiza al primero con carácter general, como el todo y al segundo como aquél que contiene las actividades específicas de un determinado puesto de trabajo.

A).- Formulación de los Planes y Programas.

Los que mejor conocen las deficiencias y necesidades de un centro de trabajo, son por una parte los trabajadores, y por otra los sujetos titulares del patrimonio de las empresas que son los patrones, y es precisamente a estos dos sujetos, empleado y empleador a quienes la ley faculta para elaborar conjuntamente los programas y planes de capacitación y adiestramiento.

El artículo 153-A establece que los planes y programas serán formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, de lo anterior se deriva que el trabajador podrá participar en dos formas:

Una primera a través del sindicato al que pertenezca, esta facultad se otorga a estas asociaciones, ya que éstas son las indicadas para obtener condiciones de trabajo que favorezcan a los trabajadores; pero en el caso de que

existan en una misma empresa varios sindicatos de trabajadores, cada uno de ellos podrá tener sus propios planes y programas.

La otra forma tendrá lugar cuando no exista sindicato, o existiendo haya trabajadores que no estén agremiados al mismo, la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en este supuesto se hará mediante una coalición de trabajadores, por ser ésta la forma más efectiva para representar los intereses de quienes no están constituidos en un sindicato; para el efecto se debe emitir una convocatoria para celebrar la Asamblea que tenga por objeto designar a los representantes de dicha coalición y puedan éstos elaborar conjuntamente con el patrón los planes y programas de capacitación y adiestramiento respectivos.

Los artículos 391 y 412, de la Ley Federal del Trabajo, establecen respectivamente que en el contrato colectivo y en el contrato ley, se deben establecer las reglas en materia de capacitación y adiestramiento que regirán en las empresas o rama industrial de que se trate; es así que los planes y programas cuando existan dichos contratos deberán ser formulados por los sujetos a quienes obliga.

Por lo tanto esta forma de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, sólo faculta al empleador y al empleado para que de común acuerdo elaboren los programas y planes de formación profesional que se aplicarán en el centro de trabajo; pero el hecho de que el trabajador no participe con el patrón en dicha elaboración, no exime a éste último de cumplir con su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus empleados; en este sentido se pronuncia el Sexto Tribunal Colegiado en materia Administrativa del Primer Circuito en la siguiente jurisprudencia:

“Las obligaciones que imponen los artículos 153 N, 153 O y 153 S, de la Ley Federal del Trabajo, no establecen como excepción para cumplirlas, la no participación de los trabajadores en la elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento, en consecuencia, si la capacitación y adiestramiento es un derecho de los trabajadores, la obligación de impartirla es por parte del patrón, pues dichos preceptos obligan indirectamente al patrón a agilizar la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, ya que de lo contrario el sólo hecho de que el patrón aduzca que no llegó a ningún acuerdo con los trabajadores, bastaría para hacer nugatorio ese derecho”.

No obstante lo anterior debe destacarse que los lineamientos sobre capacitación y adiestramiento en las empresas no se dejan sólo a la decisión de patrones y trabajadores, ya que dichas políticas deben de presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación.

La ley laboral señala que los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben presentarse ante la S.T.P.S. dentro de los primero 60 días de los años impares. En caso de que las relaciones laborales se encuentren regidas

por un contrato colectivo, dicha presentación se debe de hacer dentro de los quince días siguientes a su celebración, revisión o prórroga.

B).- Ámbito de aplicación de los Planes y Programas

El artículo 153-D de la ley laboral señala que

“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”.

Como se observa en este párrafo, el legislador emplea el término “curso”, y a éste la S.T.P.S. lo define como:

“Conjunto de actividades didácticas que se desarrollan con base en un programa de capacitación y adiestramiento delimitado en tiempo y recursos determinados”.

En este orden de ideas, debe entenderse que el plan contiene programas y los programas contienen cursos.

El sentido del artículo 153-D enfatiza la posibilidad de que el patrón cumpla realmente con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. por lo que establece una gama de supuestos que se pueden implementar al aplicar los programas y cursos; misinos que se materializan de la siguiente manera:

1.- Para cada empresa.- Esta posibilidad le permitirá al empleador con un sólo Plan desarrollar las habilidades y destrezas de todos sus trabajadores con programas generales que cubran necesidades generales de cada una de las categorías que existen en el centro de trabajo; como lo pueden ser cursos de computación o de inglés, estos cursos seguramente serán útiles para los trabajadores del área de administración, de recursos humanos, jurídico, secretarial, etc.

Los planes para una empresa reciben el nombre de Plan de capacitación y adiestramiento por empresa y la S.T.P.S. lo define como:

“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”.

La S.T.P.S. en uno de sus criterios, señala que en el caso de empresas con varios establecimientos, algunos de ellos se podrán agrupar en un mismo plan, siempre y cuando los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares y en el caso de estar sujetos al régimen de contratación colectiva, se realicen las modificaciones necesarias en los contratos correspondientes.

También existe la posibilidad de que se formulen los cursos para cada uno de los establecimientos; la Ley Federal del Trabajo define al establecimiento como:

"...la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Por lo tanto la formulación de los cursos por cada uno de los establecimientos sería lo ideal, ya que éstos como parte integrante del centro de trabajo realizan actividades determinadas y por tanto requieren de cursos que cubran los requerimientos de sus puestos de trabajo.

2.- **Varias empresas.-** Los planes elaborados para varias empresas son denominados Plan Común de Capacitación y Adiestramiento y se define como:

"Aquellas 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".

No es necesario que una misma persona tenga el carácter de patrón en todas las empresas que estarán sujetas al plan común, ya que el requisito fundamental es que pertenezcan a una misma rama o actividad económica, ya que de esta manera será más factible que un mismo plan pueda cubrir las necesidades de sus empleados y de sus propios negocios.

3.- **Para una rama industrial.-** Esta alternativa dará a todos los patrones la oportunidad de poder reducir enormemente los costos de la implementación de los cursos; es así como el sector patronal podrá en su beneficio y provecho agruparse

y desarrollar en forma económica los cursos. En este supuesto, también se aplicarán los planes comunes de capacitación y adiestramiento a que hemos hecho referencia en las anteriores líneas.

4.- Para una actividad determinada.- En este caso, la ley no hace referencia a que el curso elaborado para una actividad determinada pueda aplicarse a un establecimiento, a una empresa, a varias de ellas o a una rama industrial, nosotros consideramos que esta posibilidad podría ser válida en cualquiera de los anteriores supuestos, ya que si se permite que se realicen cursos para una rama industrial, más aún sería muy práctico que los cursos se elaboren para una actividad determinada.

C).- **Ámbito espacial de aplicación.**

Por lo que hace al lugar donde se deben impartir los cursos de capacitación y adiestramiento, el artículo 153-B es claro y específico al establecer dos reglas:

1.- Dentro de la misma empresa.- Para evitar que los trabajadores puedan excusarse de asistir a los cursos so pretexto de que el lugar donde se imparten se encuentra retirado del centro de trabajo, lo óptimo es, que la impartición de los mismos sea en el centro de trabajo; así también el trabajador una vez concluido el horario del curso podrá incorporarse a sus actividades laborales inmediatamente.

2.- Fuera de la empresa.- Esta disposición obedece a una medida práctica, ya que puede suceder que dentro de la empresa no existan las condiciones necesarias para que se lleve a cabo el curso, o bien que éste sea impartido por alguna institución o un instructor independiente externo, ajeno a la empresa, incluso en el caso de los programas comunes que se apliquen en varias empresas, sería difícil que se impartieran dentro de cada una de las empresas ya que lo atractivo de este método, es la impartición en forma masiva.

D).- **Ámbito Temporal.**

En cuanto al horario en que deberá impartirse la capacitación y adiestramiento el artículo 153-E de la Ley Laboral establece una regla general en el sentido de que deberá ser durante la jornada de trabajo; de esta forma el empleado no tendrá que invertir parte de su tiempo libre. Esta norma refleja el interés que tuvo el legislador para que las disposiciones relativas a la capacitación y adiestramiento, se cumplieran en beneficio del trabajador.

Ahora bien, existen dos excepciones a esta regla:

1.- La ley contempla la posibilidad de que por la naturaleza de los servicios que desarrollen los trabajadores, éstos convengan con el patrón que se puedan impartir de otra forma; ya sea fuera de la jornada de trabajo o bien, en forma mixta, en el que se comprendan tiempo de la jornada de trabajo, y tiempo

fuera de la jornada de trabajo. Consideramos que el legislador al establecer esta posibilidad pensó en aquellas empresas en que no es posible interrumpir la línea de producción para capacitar y adiestrar a los empleados.

2.- La otra excepción se presenta "...en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo."

En este supuesto, la ley da lugar a algunas imprecisiones; tales como que; el citado precepto sólo hace referencia a la capacitación sin referirse al adiestramiento, lo que nos hace considerar que para la ley hay una diferencia entre ambos conceptos, situación que resulta errónea.

En segundo término, el mencionado artículo 153-E se refiere al término "capacitar" con un objeto distinto a los que consagra el artículo 153-F; entonces no estamos hablando de la capacitación y adiestramiento a que tiene derecho todo trabajador y correlativamente el patrón no tiene obligación de prestar ya que el legislador no se refiere a la capacitación para y en el trabajo, sino que se refirió a la posibilidad de que el trabajador deseara prepararse en una actividad que no estuviera en lo más mínimo relacionada con las actividades que se realizan en el centro de trabajo y que no fueran necesarias para desarrollar su actividad laboral.

Para evitar confusiones la ley debería de cambiar la redacción del artículo 153-E y establecer en una fracción distinta que "en caso de que un trabajador desee prepararse en una actividad distinta a la de la naturaleza de las actividades que desempeña, deberá de hacerlo fuera de la jornada de trabajo y con sus propios recursos".

E).- Requisitos

Los Planes y Programas, de conformidad con el artículo 153-Q, deben cubrir los siguientes requisitos:

1.- Instrumentarse para períodos no mayores de 4 años.- En este periodo el empleador tiene la obligación de capacitar y adiestrar a todos sus trabajadores, lo que permitirá al trabajador actualizarse cada cuatro años; pero también hay que tener en cuenta el factor de la renovación de la tecnología, ya que en la actualidad ésta avanza a pasos agigantados, lo que hoy es nuevo, en 6 meses ya es obsoleto, en tales circunstancias el periodo legal de vigencia de los planes y programas de capacitación y adiestramiento resulta muy amplio: quizás lo conveniente podría ser que los períodos sean por 2 años, tomando en cuenta que este plazo también sería ideal para los patrones, ya que no les resultaría muy gravoso y permitiría que

las relaciones entre patrón y trabajador en este sentido, fueran tan dinámicas como la tecnología misma.

El plazo legal permite al patrón crear planes que tengan una duración menor a cuatro años; esta situación ya dependerá del acuerdo que tomen los patrones y trabajadores conjuntamente. Este término de cuatro años no constituye un plazo obligatorio de espera; sino sólo un término máximo; por otro lado, cabe hacer mención que la ley no establece el término mínimo a que se pueden referir los planes y programas, aunque los patrones siempre procurarán que sean programados para cuatro años, ya que esto les resultará menos costoso.

Asimismo la ley establece el plazo máximo de duración de programas y planes de capacitación, pero no regula un mínimo, también fue omisa en establecer la posibilidad de que éstos sean modificados; salvo en el precepto 153N que establece que dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, deberán los patrones presentar ante la S.T.P.S. las modificaciones que se hayan convenido realizar.

2.- Deben de comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.- Esta disposición responde a un principio de igualdad entre todos los empleados, dándosele con este sentido la característica humanista que tiene la figura de la capacitación y adiestramiento.

3.- Se debe en los planes y programas precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores.- Este requisito se encuentra íntimamente relacionado con el anterior y una vez más se hace patente la necesidad de capacitar y adiestrar, a todos los trabajadores sin excepción alguna. Desde un punto de vista práctico, este requisito legal podría resultar un tanto complejo, en razón de que implicaría establecer con precisión los lineamientos de cada uno de los cursos, incluyendo su horario, lugar en donde se impartirá, duración, instructores y así formar sus programas y con éstos configurar el plan de capacitación y adiestramiento para la empresa; sin embargo, con ello se permite la elaboración de una genuina política de capacitación y adiestramiento en el centro de trabajo lo que da al patrón la posibilidad de realizar una cotización económica de estas políticas y le facilitará la organización para planes subsecuentes.

4.- Todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben de señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que sean capacitados los trabajadores. Este requerimiento permite que esta figura social llegue a todos los trabajadores, ya que lo que se propone, es la fijación de un sistema en el que se establezca un orden de preferencia; pero no de exclusión.

5.- En todo programa, se debe especificar el nombre y registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Instructores.- Por lo que hace al nombre, la ley se refiere a la denominación de las institución, escuela u organismos contratados para impartir cursos de capacitación y adiestramiento; o bien el de los agentes auxiliares de capacitación, así como los nombres propios de las personas, cuando se trate de instructores externos independientes, de instructores internos, y de los asesores de educación básica que impartirán la capacitación y adiestramiento.

El número de registro otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sólo se anotará cuando se trate de instructores externos independientes, instituciones, escuelas u organismos ya que la ley sólo a éstos, les impone la obligación de registrarse; lo que nos hace reflexionar sobre la necesidad de que previo a la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, los agentes capacitadores deben estar registrados.

6.- Otro requisito a establecer en los programas, lo constituye los criterios generales de la S.T.P.S. que se publican en el Diario Oficial de la Federación.- La S.T.P.S. a través de lo que antes era la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA); hoy sustituido por la Dirección General de Capacitación y Productividad ha emitido por medio de diversos

oficios, lineamientos que habrán de seguir en materia de capacitación y adiestramiento, tales como el oficio número 01008, el cual establece los criterios a seguir por la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento en tratándose de solicitudes de autorización y registro de agentes instructores; o bien el oficio número 01006 el que comunica los criterios conforme a los cuales se procederá en materia de presentación de planes y programas, ambos de fecha dos de agosto de 1984, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día diez de agosto del mismo año.

Una vez que los planes y programas hayan cubierto cada uno de los requisitos legales serán autorizados y registrados en la S.T.P.S. y deberán ser aplicados inmediatamente por los patrones, independientemente de que hayan sido aprobados o no, por la Secretaría.

La S.T.P.S. dentro de los 60 días hábiles que sigan a la presentación que hagan ante ella de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, deberá aprobarlos o bien disponer que se realicen las modificaciones que ella considere convenientes; si dentro de dicho término no objeta dicho planes y programas, se entenderán tácitamente aprobados.

El hecho de que los patrones estén obligados a aplicar de inmediato los planes y programas, cuando todavía éstos no hayan sido aprobados o modificados por la Secretaría a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad, no resulta ser conveniente, ya que en caso de ejecutar un curso de capacitación y adiestramiento que fue rechazado o modificado, el tiempo empleado en dicho curso será perdido incluso resultará costoso para el patrón y lo único que evitaría éste con la aplicación de dichas políticas de formación profesional, es hacerse acreedor a las sanciones impuestas por no proporcionar capacitación y adiestramiento para sus trabajadores.

Lo más conveniente sería que la autoridad primero aprobara definitivamente los planes y programas presentados y después fueran aplicados en la empresa y de esta forma el patrón tuviera la seguridad de que no va a tener que aplicar otros planes.

F).- Instructores.

La ley laboral en su artículo 153-B establece que para dar cumplimiento a la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, éstos conjuntamente con el patrón deberán convenir en el tipo de personal que impartirá los cursos de formación profesional; ya que los instructores son un factor importante para que

la capacitación y adiestramiento cumplan efectivamente con sus finalidades, lo que permitirá obtener un nivel aceptable de conocimientos; y precisamente por esta razón, la ley establece una gama amplísima de los diferentes tipos de agentes capacitadores que se pueden emplear, y a estas posibilidades nos referiremos enseguida.

1.-Utilizar personal propio de la empresa.- Esta tiene lugar cuando una persona con carácter de trabajador o bien el patrón tienen a su cargo la impartición de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, ya sea que el trabajador este contratado especialmente para ello, bien que una de sus actividades sea el de compartir sus conocimientos con sus demás compañeros; el patrón también puede ser instructor, y ya sea el empleado o el empleador en este caso reciben el nombre de instructor interno el que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social define como:

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

Por lo tanto los patrones y trabajadores de las empresas que adopten un plan común de capacitación y adiestramiento y que impartan algún curso o evento incluido en los programas, independientemente de que sean propietarios o presten

sus servicios en empresas distintas a aquellas en las que se proporcione la capacitación o adiestramiento, tendrán el carácter de instructores internos.

La S.T.P.S. establece en uno de sus criterios que estos agentes capacitadores por su naturaleza no deben realizar ningún trámite administrativo para ejercer esta actividad, aunque es recomendable que cuenten con los conocimientos necesarios que le permitan cumplir con los objetivos establecidos en los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Consideramos que la Secretaría no debió omitir la serie de requisitos que con anterioridad solicitaba a estos tipos de capacitadores tales como la constancia del último grado académico, cédula profesional en su caso y constancia de actualización de los cursos de haya acreditado, ya que estos documentos permitirían en un momento establecer como requisito el factor de calidad en los cursos que se imparta en las empresas, ya que no basta con que se cumpla con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, sino que ésta debe de cubrir las necesidades del centro de trabajo y de los propios empleadores. Incluso consideramos que la aprobación de este tipo de agentes capacitadores debería de estar sometida a la consideración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Esta es la forma más sencilla y económica que un patrón puede cumplir con su obligación constitucional de capacitar y adiestrar a sus trabajadores ya que incluso él mismo puede capacitar a sus propios trabajadores, sobre todo en tratándose de las pequeñas empresas.

2.- Instructores Especialmente Contratados.- A los que se les denomina instructores externos independientes; que son las personas físicas autorizadas para que de manera independiente impartan programas de capacitación y adiestramiento; la solicitud de autorización y registro se debe de presentar ante la Dirección General de Capacitación y Productividad o, por conducto de las Delegaciones Federal del Trabajo, presentando la siguiente documentación:

- forma migratoria en caso de ser extranjero;
- cédula personal de Registro Federal de Contribuyentes;
- constancias y diplomas de los curso de actualización que tengan relación directa con los cursos que imparte.
- constancias que acredite su experiencia como instructor.
- en caso de no cumplir con los dos últimos requisitos se someterá a un examen teórico-práctico
- presentar periódicamente un informe de actividades con la periodicidad que determine la Dirección General de Capacitación y Productividad, así como las modificaciones que se susciten.

3.- Instituciones, Escuelas u Organismos especializados.- La ley laboral establece la posibilidad de que los trabajadores acudan a estos centros que se dedican a proporcionar capacitación y adiestramiento; o bien existe la posibilidad de celebrar un contrato con dichas instituciones para que envíen personal a la empresa para que impartan los cursos, denominados éstos, instructores externos de institución capacitadora.

La S.T.P.S nos proporciona las siguientes definiciones:

a).- "Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento.- 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".

b).- "Instructor externo de institución capacitadora.- La persona física que tenga celebrado contrato con la institución o escuela de capacitación y adiestramiento, para impartir a nombre de ella aquellos programas que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la institución o escuela a que pertenezca el instructor".

Por lo tanto las instituciones, escuelas u organismos así como su personal docente deberá estar autorizado y registrado por la S.T.P.S. a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad o bien por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

El artículo 153-P de la Ley Laboral establece que dicho registro se otorgará a las Instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a los

instructores externos de institución, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- 1.- Comprobar que los instructores están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartan sus conocimientos;
- 2.- Acreditar ante la Dirección General de Capacitación y Productividad conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento;
- 3.- Los instructores no debe estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

Para cumplir con estos requisitos, la S.T.P.S. establece que tanto las Instituciones como su personal docente deberán presentar los siguientes documentos:

a).- Institución, Escuela u Organismos:

1. Escritura constitutiva o documento del que derive su existencia legal;
- 2.- Testimonio de poder en favor de los sujetos promoventes;
- 3.- Documento que acredite la propiedad o posesión legítima de las instalaciones
- 4.- Relación del material didáctico, maquinaria y equipo con que cuente para desarrollar los programas;
- 5.- Oficio de registro de la Secretaría de Educación Pública para impartir estudios con o sin reconocimiento de validez oficial.

b).- Por cada instructor externo de Institución deberá cumplir con:

- 1.- Cédula de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes;
- 2.- Constancia del último grado de estudios;
- 3.- Constancias que acrediten tener conocimientos en los temas que se desarrollarán en los cursos;
- 4.- Documentos que avalen su formación como instructor;
- 5.- En caso de no cubrir los dos últimos requisitos es necesario acreditar un examen teórico-práctico;
- 6.- Forma migratoria en caso de ser extranjero.

En caso de que la Institución cuente con dos o más establecimientos, con un registro será suficiente.

Estos agentes capacitadores están obligados a presentar un informe de sus actividades, así como informar a la Dirección General de Capacitación y Productividad las modificaciones que tengan lugar.

Instituciones e Instructores. Casos de Revocación

La Ley Laboral en su artículo 153-P señala que el registro concedido a las instituciones, escuelas y a su personal docente, podrá ser revocado; la S.T.P.S. publicó el 10 de agosto de 1984 en el oficio número 01008 los criterios en materia de capacitación y adiestramiento relativos a los agentes capacitadores, en éste se numeran las causas de revocación de dichos instructores, pero también se señala que el registro de los instructores externos independientes puede ser revocado, estableciendo como causales las mismas que son aplicables a las instituciones, escuelas y a su personal; esto es; los criterios de la S.T.P.S. van más allá de lo que la propia Ley Federal del Trabajo establece.

Los motivos que dan origen a la revocación de la autorización y registro concedido a las instituciones, escuelas u organismos de capacitación y adiestramiento; así como a los instructores externos independientes son los siguientes:

- 1.- Si la institución ha dejado de prestar sus servicios por más de un año;
- 2.- Si el instructor externo independiente ha dejado de prestar sus servicios en el lapso de dos años;
- 3.- Si no presentan el informe de actividades al que ya hicimos referencia;
- 4.- Cuando la Institución imparta cursos con instructores no autorizados;
- 5.- Si así lo solicita algún interesado;
En este caso consideramos que debe de haber un interés jurídico de por medio para solicitar dicha cancelación.
- 6.- En caso de que los instructores externos impartan programas diferentes a los autorizados y registrados;

7.- Cuando se incumplan las disposiciones contenidas en el artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo. A las que ya hicimos mención en líneas anteriores y que versan principalmente sobre la acreditación de los conocimientos de los instructores, así como la prohibición de que éstos se encuentren relacionados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

La cancelación del registro estará sujeta a un procedimiento administrativo de revocación el que deberá de cumplir con la garantía constitucional de audiencia y en el que el afectado podrá manifestar lo que a su derecho convenga y ofrecer pruebas. Cabe señalar que la ley sólo prevé un procedimiento de cancelación del registro del instructor, pero no establece un procedimiento alguno, en caso de que a una persona física o moral se le niegue el registro de agente capacitador.

El término de vigencia de la autorización y registro concedido a las instituciones, escuelas, u organismos de capacitación, así como los instructores externos independientes que son los únicos que se deben de someter a un trámite administrativo de autorización será por tiempo indefinido a reserva de que se cumplan con las disposiciones antes citadas.

4.- La Secretaría del Trabajo y Previsión contempla otros dos tipos de instructores que son:

a).- Agentes Auxiliadores de Capacitación.- Dentro de estos quedan comprendidos:

- Las personas físicas o morales que imparten programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de aquellas empresas que convengan la compra, arrendamiento o venta de bienes o servicios; siempre y cuando tengan el carácter de prestación complementaria y sea necesaria para el adecuado uso del bien o servicio. En este caso podríamos pensar en la capacitación que algunas empresas distribuidoras de computadoras proporcionan a sus clientes.

- Las personas o instituciones ubicadas en el extranjero que reciban a trabajadores que laboren en empresas situadas en territorio nacional, que sean enviadas por los patrones.

- Los instructores extranjeros que impartan programas de capacitación y adiestramiento con motivo del aprovechamiento de las disposiciones de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas.

b).- Asesor de Educación Básica.- Definido como la persona que habiendo terminado la instrucción secundaria, orienta a otras mayores de quince años en la comprensión del contenido de los libros de texto destinados a la alfabetización primaria intensiva para adultos y secundaria abierta.

Al igual que el instructor interno, estos tipos de agentes capacitadores no se encuentran sujetos a autorización alguna.

II.-Adhesión a Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento.

De conformidad con el artículo 153-B, de la Ley Federal del Trabajo otra posibilidad de proporcionar formación profesional a los trabajadores, es mediante

la adhesión por parte del patrón a los Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento que se establezcan y registren en la S.T.P.S.; al respecto esta Secretaría emitió los siguientes conceptos:

“Sistema General.- Conjunto de planes y programas generales que determinan las acciones de capacitación y adiestramiento de cada rama o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.

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

Programa General.- Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general de corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, y al cual se pueden adherir las empresas.

Módulo.- Unidad autosuficiente de conocimientos que tiene la propiedad de integrarse con otros para conformar un programa general”.

Es decir, los Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento, son en su expresión más mínima: el conjunto de actividades que cubrirán los requerimientos de los puestos de trabajo de una determinada actividad industrial o actividad económica y dichas actividades se agruparan en programas y planes para conformar estos Sistemas.

Los Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento deben ser elaborados de común acuerdo entre la S.T.P.S. y las ramas industriales o actividades económicas; debiendo observar las siguientes disposiciones:

- 1.- Corresponder a una determinada rama industrial o actividad económica;
- 2.- Cubrir las necesidades de formación profesional de cada uno de los puestos de trabajo que existan en las diferentes empresas que forman parte de una determinada rama industrial o actividad económica;
- 3.- Los planes deben estar integrados por área ocupacional;
- 4.- Ser operado a través de los diferentes programas generales que lo conforman.

Para la autorización y registro de los Sistemas Generales, se deben observar los siguientes requisitos:

- 1.- Estar estructurados para una ocupación o puesto de trabajo específico;
- 2.- Abarcar los aspectos necesarios para cubrir integralmente las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores que ocupen los puestos a los cuales están dirigidos;
- 3.- Estar organizados de tal manera que los distintos módulos puedan ser ejecutados independientemente unos de otros, de acuerdo a las necesidades específicas del trabajador;
- 4.- Proporcionar información tecnológica en relación con cada una de las operaciones básicas propias de la ocupación en el puesto de trabajo;
- 5.- Tener como titular a una institución capacitadora o a un instructor externo independiente, el que deberá tener previo registro en la S.T.P.S.

Los agentes capacitadores titulares de sistemas generales registrados en la S.T.P.S. pueden transferir a otros la facultad de implantarlos, siempre que:

- Se haya celebrado un convenio en el que se pacte la transferencia, entre estos.
- Sea respetado el contenido.
- Que el agente capacitador al que se le haga la transferencia esté autorizado y registrado para impartir la capacitación y adiestramiento.

Al concluir el sistema general se expide una constancia de habilidad; los planes y programas serán revisados periódicamente para su actualización o complementación.

En el caso de que el patrón se adhiera a los sistemas generales, tendrá la obligación de cubrir el costo de los mismos, ya que finalmente el adherirse a estos Sistemas Generales sólo substituirá que el patrón y el trabajador lo elaboren; pero ambos deben estar de acuerdo en que determinado Sistema General sea aplicado en el centro de trabajo.

También existe la posibilidad de que un mismo centro de trabajo sean aplicados conjuntamente planes y programas de capacitación y adiestramiento elaborados por el patrón y trabajador y Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento.

Es así como el legislador en su interés por hacer que la capacitación y adiestramiento llegue a todos los centros de trabajo previó la posibilidad de que se apliquen cursos elaborados por ellos mismos o bien aquellos que se registran en la S.T.P.S. y que cumplen con los requisitos legales.

Hemos comentado que la capacitación y adiestramiento constituye una obligación a cargo del patrón, correlativo a este deber surge un derecho a favor del trabajador y a éste sujeto pasivo nos referiremos en las siguientes líneas.

3.2.2 EI TRABAJADOR EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La Ley Laboral en su artículo 153-A establece que:

“todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo...”.

Interpretando este precepto encontramos que para tener derecho a la capacitación y adiestramiento es necesario cumplir con el presupuesto de ser trabajador; y éste resulta ser una gran diferencia con el contrato de aprendizaje empleado en tiempos pasados y al cual ya nos hemos referido; en efecto, en éste quien recibía la enseñanza era una persona que no tenía la calidad de trabajador, sino que aspiraba a serlo; en la actualidad un trabajador tiene el derecho de recibir capacitación y adiestramiento; por otro lado en el citado artículo también se establece que es un derecho de “todos” los trabajadores, por tanto abarca a los menores de edad, a los de nuevos ingreso, a los trabajadores extranjeros, etc., por lo que a continuación nos referiremos a cada uno de ellos.

Trabajador de Nuevo Ingreso

El artículo 153-G establece una regla respecto de los trabajadores de nuevo ingreso y señala que:

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

Es interesante analizar la redacción de este precepto para poder interpretarlo; éste se refiere a la persona que va a recibir capacitación como “trabajador” por lo tanto habremos de entender que es sujeto de los derechos y obligaciones que regula la ley; por lo tanto como tal debe de someterse a las condiciones que imperen en la empresa, ya que no está cubriendo periodos de prueba ni está sujeto a condición alguna; sino que, ya con el carácter de empleado está siendo preparado para desarrollar una determinada actividad en la empresa.

Aspirante a Trabajador

Aunque la regla es que la capacitación se proporcione a los “trabajadores”, el artículo 153-M, contempla una posibilidad de que ésta se proporcione a quienes aspiran a ser contratados como trabajadores, el citado precepto en su segundo párrafo establece que se podrá consignar en los contratos colectivos de trabajo el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa tomando en cuenta la cláusula de admisión, esta misma disposición la encontramos en el artículo 391 de la ley

laboral al numerar éste los requisitos del contrato colectivo, la fracción VIII, señala que éste deberá comprender entre otras, las disposiciones:

“... sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento”.

Estos preceptos no obligan al patrón de empresas en las que rija contrato colectivo a proporcionar capacitación y adiestramiento a los aspirantes a trabajadores, ya que el citado precepto señala que se “podrá”, es decir esta es una opción que puede o no cumplir el patrón.

Es así que en las empresas en que rija un Contrato Colectivo puede existir la posibilidad de que preparen a personas para que sean aptos en una actividad laboral.

Esta disposición tiene su origen en las recomendaciones que la O.I.T. ha emitido en materia de formación profesional, en las que se enfatiza la necesidad de preparar a la gente joven y adulta que no tenga el carácter de trabajador, para que en un futuro puedan desempeñar alguna actividad laboral, la insistencia en que ésta sea proporcionada en las empresas es para que reciban el aprendizaje lo más fiel a la realidad.

Al respecto existe una jurisprudencia del Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, la que establece que cuando se proporcione capacitación y adiestramiento a personas que pretendan ingresar a una empresa se estará frente a un contrato por tiempo determinado, por lo tanto el patrón no está obligado a celebrar otro contrato de trabajo con el trabajador; dicha jurisprudencia a la letra establece que:

“De conformidad con el artículo 37 fracción III en relación con el 153M de la Ley Federal del Trabajo, existe contrato de trabajo por tiempo determinado, cuando éste se realiza para capacitar y adiestrar al personal que pretende ingresar a laborar en la empresa”.

Consideramos que esta interpretación del citado artículo 153-M evita muchos abusos que se pudieran originar con la aplicación de dicha disposición ya que podría ser utilizado para encubrir genuinas relaciones labores, creándose situaciones similares de explotación de los trabajadores a las que se presentaron durante la vigencia del contrato de aprendizaje en la Ley Laboral de 1931.

Otra situación interesante es que la ley laboral señala que se tomará en cuenta la cláusula de admisión del contrato colectivo, para proporcionar capacitación y adiestramiento a quienes vayan a ingresar a laborar; el artículo 395 del citado ordenamiento jurídico, señala que:

“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”.

La definición legal de sindicato establece que:

“es la Asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Entonces cómo puede ser que alguien sea miembro de un sindicato, sin tener el carácter de trabajador; ésto nos lleva a plantearnos la interrogante de que si ¿el aspirante a trabajador debe ser primero miembro del sindicato para que en el caso de que exista en el contrato colectivo cláusula de admisión, pueda ser contratado como trabajador?.

Trabajadores Menores

Los menores trabajadores, sólo por tener el carácter de “trabajadores” tienen derecho a recibir capacitación y adiestramiento, así lo establece el artículo 180 de la Ley Federal del Trabajo vigente en su fracción IV, que es muy clara en este sentido y no deja lugar a duda, al establecer que los patrones que utilicen los servicios de menores de dieciséis años estarán obligados entre otras cosas a:

“Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley”.

Es decir, la preparación profesional del menor al igual que todos los demás trabajadores se registrará por lo establecido en el capítulo III bis, del Título cuarto de la Ley Laboral y demás disposiciones relativas.

Trabajador extranjero

La Ley Laboral en el precepto 7 establece a la letra lo siguiente:

“En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate...”.

La ley sólo permite la contratación de técnicos y profesionales extranjeros, cuando no haya mexicanos que se dediquen a una determinada especialidad, y dicha contratación sólo será en forma temporal; con motivo de esa relación

laboral surge a cargo del trabajador extranjero de forma solidaria con el patrón, la obligación de “capacitar” a personal mexicano en la actividad de que se trate. Dicho extranjero tendrá el carácter de instructor interno y por lo tanto, la capacitación y adiestramiento que proporcione estará sujeto a las disposiciones que en esta materia establezca la Ley Federal del Trabajo. Al proporcionar el extranjero solidariamente con el patrón la capacitación se constituirá esta en una forma en que el patrón pueda cumplir con su obligación constitucional de proporcionar formación profesional a sus trabajadores. La participación solidaria del patrón consistirá en proporcionar todos los elementos necesarios para que el trabajador extranjero pueda desarrollar los planes y programas correspondientes.

Por otro lado la Ley General de Población; ordenamiento jurídico que tiene como objeto regular las actividades de los extranjeros durante su estancia en el país; condiciona en su artículo 49 la internación y permanencia de los inmigrantes científicos y técnicos en el territorio nacional, a que cada uno de éstos instruya en su especialidad como mínimo a tres mexicanos.

El otorgamiento del refrendo anual de los inmigrantes técnicos y científicos está condicionada entre otras situaciones, a la comprobación, cuando así lo considere necesario la Secretaría de Gobernación del cumplimiento de la

obligación de instrucción; pero no establece las reglas conforme a las cuales se hará dicha comprobación.

Esta Ley y su reglamento son omisas en señalar la naturaleza que deben tener los mexicanos que van a ser instruidos, ya que no establece si deben ser estudiantes, trabajadores o de alguna ocupación en especial.

Hay que dejar claro que estas disposiciones consagradas en la Ley General de Población y su reglamento, constituyen una obligación a cargo del científico o especialista extranjero; por lo tanto consideramos que en el caso de que los mexicanos que reciban la instrucción tengan el carácter de trabajadores, no debe ser considerada dicha instrucción como la "capacitación o adiestramiento" a que tiene derecho todo trabajador ya que ésta constituye una obligación del patrón para con sus trabajadores y no un deber a cargo de una tercera persona como sería el supuesto que estamos analizando. Incluso la Ley General de Población y su reglamento nunca se refieren a los términos "capacitación o adiestramiento" sino a la "instrucción".

Lo que si sería conveniente, es relacionar las disposiciones de la Ley General de Población y su Reglamento con la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación profesional, para que la instrucción que están obligados a proporcionar los extranjeros pueda ser impartida en centros de trabajo preste o no

sus servicios en dicha empresa y con la colaboración de los patrones, para que ésta pueda ser un medio más para "capacitar y adiestrar" a los trabajadores, cumpliendo con los requisitos que para este efecto establece la Ley Laboral y participando en colaboración con la Secretaría de Gobernación en cuanto se refiere a la fiscalización que ésta haga del cumplimiento del deber del extranjero para obtener su permanencia en territorio nacional.

Hay que mencionar que esta posibilidad significa una oportunidad que permitirá a los trabajadores y patrones de nuestro país aprovechar los conocimientos que puedan proporcionar los extranjeros, ya que en ocasiones resulta muy costoso para los patrones enviar a sus trabajadores a capacitar y adiestrar al extranjero.

3.3 LA CONVENCION COLECTIVA

La capacitación y adiestramiento no sólo se deben incluir dentro del clausulado de los contratos individuales de trabajo sino también en los contratos colectivos y en los llamados contrato ley, como estudiaremos brevemente enseguida.

Contrato Colectivo

La definición legal establece que es:

“El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Por lo que hace a los Contratos Colectivos, en su clausulado se debe incluir las reglas conforme a las cuales se proporcionará capacitación y adiestramiento, en la empresa, empresas o establecimientos en donde rija éste.

En el supuesto de que en una empresa rijan más de un contrato colectivo, también será factible de que coexistan planes y programas para cada uno de los contratos. Incluso como ya lo comentamos con antelación, puede aplicarse un mismo Plan de capacitación para varias empresas.

La ley laboral en el artículo 153-N señala:

“Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la S.T.P.S., 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”.

El precepto antes transcrito señala que dentro de los quince días siguientes a la revisión se debe de presentar los planes y programas o bien sólo las modificaciones; aunque la ley no señala si se refiere a la revisión salarial o a la

bienal, nosotros consideramos que se quiso referir a esta última en la que es objeto de revisión todas las condiciones de trabajo; remitiéndonos nuevamente a los requisitos de los planes y programas, numerados en el artículo 153-Q de la Ley Laboral, se establece que éstos no se habrán de referir a períodos mayores de cuatro años; por otro lado el artículo 399 regula el término en que procede la revisión del contrato, se refiere a un período que no excederá de dos años; por lo tanto, en el caso de que un programa de capacitación y adiestramiento formulado para una vigencia de cuatro años forme parte del clausulado de un contrato colectivo, deberá ser objeto de revisión a los dos años de su vigencia al igual que el contrato colectivo y sujeto a las modificaciones a que haya lugar; esta es una razón más que nos inclina a sugerir que la vigencia de los planes y programas debe ser de dos años.

Contrato Ley

Por lo que hace al contrato Ley, nuestra legislación laboral lo define como:

“El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

El artículo 412 que numera los requisitos que habrá de contener éste, señala en su fracción V, la de incluir las reglas que rijan la capacitación y adiestramiento; pero a diferencia del contrato colectivo, en este no se establecen las reglas de cuando habrá de registrarse los planes y programas.

Por la naturaleza del ámbito de obligatoriedad de este tipo de contrato es necesario llegar a un genuino consenso entre patrones y trabajadores.

Asimismo, la posibilidad de elaborar un plan común para toda una rama de la industria implicaría una reducción considerable de los costos que puede originar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Es así como la Ley Federal del Trabajo en su capítulo III-bis del título Cuarto y la S.T.P.S. a través de sus criterios, se establecen las bases conforme a las cuales el patrón proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

3.4 AUTORIDADES QUE VIGILAN Y PROMUEVEN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Una vez analizados los lineamientos generales y particulares que se deben de observar en la obligación constitucional de los empleadores de capacitar y

adiestrar a sus trabajadores, realizaremos un análisis de las autoridades que se encargan de vigilar el cumplimiento de dicho deber jurídico a nivel federal, no pretendiendo hacer un análisis de esta misma situación a nivel estatal, toda vez que no constituye el objeto del presente trabajo.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en su artículo 40 establece expresamente las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, facultándola para vigilar la observancia de las disposiciones contenidas en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos. Asimismo en su fracción VI señala que tiene a su cargo la promoción y desarrollo de la capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, también la realización de investigaciones y prestación de servicios de asesoría; por otro lado debe impartir cursos de capacitación y adiestramiento para elevar la productividad en las empresas, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta para el mejor desarrollo de las actividades que le son encomendadas, con una serie de servidores públicos, unidades administrativas y órganos desconcentrados cuyas funciones se encuentran reguladas en el Reglamento Interior de la Secretaría.

Diversas son las unidades administrativas que se encuentran relacionadas con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. La Dirección General de Capacitación y Productividad es la encargada específicamente de ésta materia; por lo que enseguida nos referiremos a ella.

DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Las funciones propias de esta Dirección son aquellas que desempeñaba la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) que era un organismo desconcentrado de la S.T.P.S. el cual dejó de existir a partir de 1983 como consecuencia de la publicación del nuevo Reglamento Interior de la Secretaría; dando origen a la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Esta es la Unidad Administrativa que para efectos del presente trabajo, reviste mayor importancia, sus atribuciones de conformidad con el artículo 15 del Reglamento Interior de la Secretaría son:

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

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

3.- Proponer la coordinación de 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;

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

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

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

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

8.- Organizar e impartir cursos de formación especializada en materias de capacitación y productividad.

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

10.- 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

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

Las siguientes funciones también son desarrolladas por la Dirección General de Capacitación y Productividad, sólo que será a través del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento el que también se encuentra a cargo de la Dirección General de Empleo, ésta tiene a su cargo dos funciones importantes que son por una parte la política de empleo y por otra la promoción y vigilancia de la capacitación y adiestramiento, así como el registro de las constancias de habilidades laborales; dichas facultades son:

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

2.- 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 correspondiente;

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

4.- Promover, autorizar y dar la 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;

5.- 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;

6.- 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;

7.- 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;

8.- 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;

9.- 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 convenientes, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités”.

La Dirección General de Capacitación y Productividad es la encargada de promover y vigilar las políticas de capacitación y adiestramiento que se lleven a cabo en una empresa, mediante la aprobación y registro de los planes y programas de formación profesional, así como de los agentes capacitadores; esta supervisión será a nivel estatal y nacional a través de diversos organismos colaboradores entre los que se encuentra el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, asimismo se encargará de la expedición de constancias que

acreditan los conocimientos adquiridos; todas estas medidas, atendiendo a las necesidades y requerimientos del país y con objeto entre otros de, elevar la productividad de las empresas, de ahí que ésta se encuentre relacionada con la capacitación y adiestramiento.

Esta Unidad Administrativa para realizar sus amplias funciones cuenta con las siguientes subdirecciones y departamentos:

DIRECCIÓN GENERAL:

I.- Dirección de Capacitación

A.- Subdirección de Registro

- 1.- Departamento de Comisiones Mixtas
- 2.- Departamento de Planes y Programas
- 3.- Departamento de Constancias de Habilidades Laborales
- 4.- Departamento de Agentes Capacitadores

B.- Subdirección de Supervisión

- 1.- Departamento de Verificación y Dictamen
- 2.- Departamento de Contratos Colectivos
- 3.- Departamento de Normas y Criterios

C.- Subdirección Técnica

- 1.- Departamento de Operación
- 2.- Departamento de Apoyos Didácticos
- 3.- Departamento Asistencia Técnica

D.- Subdirección de Apoyo a la Operación

- 1.- Departamento de Codificación
- 2.- Departamento de Producción
- 3.- Departamento de Orientación y Asesoría

II.- Dirección de Productividad

A.- Subdirección de Apoyo Técnico

- 1.- Departamento de Formación
- 2.- Departamento de Medición y Diagnóstico
- 3.- Departamento de Enlace

B.- Subdirección de Apoyo Operativo

- 1.- Departamento de Relaciones con el Sector Privado
- 2.- Departamento de Empresa Pública
- 3.- Departamento de Programas de Calidad y Productividad

- C.- Subdirección de Estudios e Información
 - 1.- Departamento de Estudios
 - 2.- Departamento de Información
 - 3.- Departamento de Orientación y Asesoría
- III.- Dirección de Programación y Concertación
 - A.- Subdirección de Investigación y Análisis
 - 1.- Departamento de Investigación
 - 2.- Departamento de Análisis
 - 3.- Departamento de Políticas Institucionales
 - 4.- Departamento de Proyectos Especiales
 - B.- Subdirección de Apoyo Regional
 - 1.- Departamento de Consejos Consultivos
 - 2.- Departamento de Coordinación Regional
 - 3.- Departamento de Programación Regional
 - C.- Subdirección de Apoyo Sectorial
 - 1.- Departamento de Comités Nacionales
 - 2.- Departamento de Eventos
 - 3.- Departamento de Servicios Documentales
 - 4.- Departamento de Diseño y Producción
 - D.- Subdirección de Evaluación
 - 1.- Departamento de Programación
 - 2.- Departamento de Seguimiento Externo
 - 3.- Departamento de Control
- IV.- Coordinación Administrativa

Enseguida haremos referencia a las autoridades que colaboran con la S.T.P.S. en los diversos estados de la República y que por lo tanto participarán en materia de capacitación y adiestramiento.

DIRECCIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.

Esta Dirección se encarga de ejecutar las acciones que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realiza en materia de administración de trabajo a través de representaciones en las entidades federativas, que reciben el nombre de Delegaciones Federales del Trabajo, las que a su vez se integran por subdelegaciones y oficinas federales del trabajo.

Las funciones de la Dirección General son:

- Coordinar el funcionamiento de las Delegaciones y vigilar el debido cumplimiento de las atribuciones a su cargo;
- Evaluar el funcionamiento de las Delegaciones y realizar un informe que se entregará al titular de la Secretaría;
- Proponer políticas que permitan una mejor organización de las Delegaciones

El Departamento de Productividad, Capacitación y Adiestramiento de la Dirección General es el encargado de vigilar y supervisar el desarrollo de las Delegaciones Federales del Trabajo en materia de formación profesional.

DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO

El Delegado Federal del Trabajo en cada entidad, tiene la representación de la Secretaría y desempeñará las actividades que le asigne el Secretario.

Sus funciones son:

Dirigir, coordinar y supervisar las acciones programadas para las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo en relación a los programas de:

- Impartición de justicia y vigilancia de la legislación laboral y de bienestar de los trabajadores y sus familias;
- Capacitación y Productividad;
- Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- Empleo y Organización Social para el Trabajo;
- Administración y Apoyo Técnico, y de Planeación y Coordinación Sectorial.

SUBDELEGACIONES Y OFICINAS FEDERALES DEL TRABAJO

Tienen a su cargo:

- La formulación de subprogramas y proyectos que le correspondan, sometiéndolos a la consideración del Delegado Federal del Trabajo, como lo es, el anteproyecto de programas y presupuesto de la subdelegación
- Auxiliar a la Delegación en la atención de los asuntos de trabajo dentro del área territorial que se le determine.

Como observamos, las Delegaciones a través de las subdelegaciones y oficinas federales del trabajo con sede en las entidades federativas colaboran con la S.T.P.S. para cumplir más eficazmente con sus funciones. entre las que se encuentra las referentes a las políticas de capacitación y adiestramiento permitiéndole a la vez, tener un control a nivel nacional en materia de formación profesional y así cubrir las necesidades que en este sentido demande el país.

COMITÉS Y COMISIONES

Enseguida estudiaremos las organizaciones que coadyuvan a cumplir con las políticas de capacitación y adiestramiento, tanto a nivel empresa, entidad federativa y nacional; como son:

I.- COMITÉS NACIONALES DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Estos Comités que se encargan de la promoción de la capacitación y adiestramiento, tienen el carácter de órgano auxiliar e instrumento de información de la S.T.P.S.; la Ley Federal del Trabajo, establece que la Secretaría a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad está facultada para convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades a integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, esta misma Dirección establecerá los criterios para la organización y funcionamiento de los Comités, así como el procedimiento de designación de sus miembros.

Las funciones de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, de conformidad con el artículo 153 "K" de la Ley Federal del Trabajo son:

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

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

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

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

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

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

II.-COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

La Ley Federal del Trabajo prevé la existencia de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, como órganos supervisores de la formación profesional de los trabajadores en las empresas; a las que enseguida nos referiremos.

El artículo 153 "I" establece que:

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento...".

Es decir, que los patrones y trabajadores están obligados a formar como mínimo una Comisión que habrá de regir en la empresa; esto es, podrá haber en una sola empresa varias Comisiones, lo que dependerá de las necesidades propias de la misma, así como de la naturaleza de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.

La Ley laboral obliga a los patrones y trabajadores a participar en la formación e integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; las que se integrarán en forma paritaria.

De acuerdo a los criterios emitidos por la S.T.P.S. publicados en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de agosto de 1984, deberán regir las siguientes reglas en cuanto al número de representantes:

- 1.- Uno por parte del trabajador y otro del patrón, cuando la Comisión represente hasta 20 trabajadores.
- 2.- Tres de los trabajadores y tres del patrón en el caso de que la Comisión represente de 21 a 100 trabajadores.
- 3.- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón en el caso de que la Comisión represente a más de 100 trabajadores.

El número de integrantes puede aumentar en razón de la variedad y complejidad de los puestos de trabajo.

La Secretaría, establece que los representantes de los trabajadores deben contar con las siguientes características:

- 1.- Ser trabajador de la empresa
- 2.- Ser mayor de edad
- 3.- Saber leer, escribir y contar con buena conducta
- 4.- En caso de que exista Sindicato, debe ser designado por éste, de conformidad con los estatutos del mismo. A falta de Sindicato debe ser elegido por la mayoría de los trabajadores que representará la Comisión.

Para el caso de los representantes del patrón:

- 1.- Debe ser mayor de edad
- 2.- Saber leer, escribir y ser reconocido por su buena conducta
- 3.- Tener conocimientos técnicos respecto de las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa
- 4.- Ser designado por el patrón o su representante legal

Las funciones de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento son:

- 1.- Vigilar la aplicación de los sistemas que se implanten en la empresa para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- 2.- Sugerir las medidas tendientes a perfeccionar los planes y programas implantados, atendiendo a las necesidades de los trabajadores y patrones.
- 3.- Autenticar las constancias de habilidades laborales;
- 4.- Determinar mediante la aplicación de exámenes la especialidad para la que un trabajador es apto, cuando en relación con el puesto a que se refiere la constancia de habilidades laborales exista varios niveles y la constancia sea omisa en ese sentido.

Los trabajadores y patrones deben elaborar conjuntamente las Bases Generales de Funcionamiento de las Comisiones, que establecerán la organización interna de las mismas, duración del cargo de los representantes, periodicidad y condiciones de las reuniones y demás lineamientos necesarios para que las Comisiones funcionen eficazmente.

El nacimiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento deben coincidir con la creación de la misma empresa; aunque el artículo 153-O de la Ley Laboral establece que dentro de los primeros sesenta días de los años impares, se debe informar a la S.T.P.S. de la constitución y bases generales de funcionamiento de las Comisiones; lo que nos hace pensar que si la Comisión existe y no se dio aviso a la Secretaría, dentro del período antes señalado se debe obligatoriamente hacer del conocimiento de la Autoridad Laboral, a través del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Lo conveniente en la práctica es que, primero se organicen las Comisiones y después los planes y programas, para que estos organismos puedan emitir las recomendaciones tendientes al perfeccionamiento de la capacitación y adiestramiento en la empresa.

El citado artículo establece que cuando en una empresa rija un contrato colectivo de trabajo la presentación de los planes y programas de capacitación, será dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato; pero es omisa en señalar el momento en que se debe de constituir las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en el caso de que se esté aplicando un contrato colectivo.

La autoridad encargada de vigilar la integración y funcionamiento correcto de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, es el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, o bien por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo; asimismo, cuando existan cambios en las Comisiones se deberá dar aviso a estas autoridades.

Es importante destacar el papel tan importante que juegan las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, ya que estas como el órgano que se encuentran relacionadas directamente con las empresas, pueden conocer específicamente las deficiencias que en materia de formación profesional se presentan en el centro de trabajo y de esta forma, sugerir las medidas necesarias.

La Ley Federal del Trabajo prevé la existencia de dos órganos que tendrán el carácter de auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que

ésta pueda realizar eficazmente sus atribuciones en materia de capacitación y adiestramiento a las cuales nos referiremos enseguida:

III.- CONSEJO CONSULTIVO

Para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cumpla con el despacho de los asuntos que le son encomendados en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes de:

- 1.- El Sector Público.- Por éste participarán sendos 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 Industrias Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 2.- Las Organizaciones nacionales de patrones; y
- 3.- Las Organizaciones nacionales de trabajadores.

En el caso de los representantes de las dos últimas organizaciones, serán designados de conformidad con las bases que expida la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Cada uno de las representaciones del Consejo Consultivo estará integrado por cinco miembros con sus respectivos suplentes.

Aunque ya con antelación dejamos claro que no era objeto de este trabajo el análisis de la autoridades locales en materia de capacitación y adiestramiento,

enseguida haremos referencia a una de ellas en razón de la importancia que reviste como órgano auxiliar de la S.T.P.S.

IV.- CONSEJO CONSULTIVO ESTATAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

En tratándose de las empresas sujetas a jurisdicción local la S.T.P.S. será asesorada por un Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, que se integrará por:

1.- El gobernador de la Entidad Federativa a que corresponda, quien la presidirá.

2.- Por sendos representantes de:

La S.T.P.S.

La S.E.P.

El I.M.S.S.

3.- Tres representantes de las Organizaciones Locales de:
trabajadores y
patrones

de la Entidad Federativa correspondiente; la S.T.P.S. y el gobernador del Estado correspondiente expedirán las bases para designar a estos representantes.

Los Consejos Consultivos expedirán el reglamento que regule su funcionamiento interno.

De conformidad con el artículo 529 de la Ley Laboral; en la aplicación de las normas en materia de capacitación y adiestramiento las autoridades estatales auxiliarán a la S.T.P.S. en tratándose de empresas o establecimientos que, en los

demás aspectos derivados de las relaciones laborales estén sujetos a jurisdicción local, debiendo:

I.- Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les 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;

III.- Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo;

IV.- Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y 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 constancias de habilidades laborales, y;

VII.- Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud”.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

En materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, la Secretaría de Educación Pública de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos Interiores tanto de la S.E.P., como de la S.T.P.S. está

facultada para que a través de la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación realice las siguientes actividades:

- Proponer los mecanismos que le permitan expedir certificados, constancias, diplomas o títulos a las personas que acrediten conocimientos terminales que correspondan a determinados niveles educativos, adquiridos de manera autodidacta o bien, a través de la experiencia laboral;

- Participar en el establecimiento de lineamientos para el sistema de certificación, aplicable en todo el país, referido a la formación para el trabajo, que se establecerá conjuntamente con la S.T.P.S.

Con el ejercicio de estas facultades, se pretende que colaboren conjuntamente la S.T.P.S. y S.E.P. en materia de formación profesional, mediante la expedición por parte de ésta última de las constancias de validez oficial que con motivo del desarrollo de los programas y planes de capacitación y adiestramiento se deban entregar a los trabajadores.

Por otro lado en el Oficio número 01006 emitido por la S.T.P.S. de fecha dos de agosto de 1984, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día diez del mismo mes y año, se establece que los patrones y trabajadores podrán incluir en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, los niveles educativos

denominados alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, debiendo cumplir con las siguientes disposiciones:

1.- Que los programas en que se incluya alguno de los niveles educativos señalados estén vinculadas con los objetivos de la capacitación y adiestramiento, contenidos en el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo;

2.- Que el nivel educativo de alfabetización no abarque para cada trabajador; seis meses en caso de la alfabetización y dieciocho meses entrándose del nivel primaria y secundaria; y no deben representar más del 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento;

3.- Dicha capacitación deberá impartirse durante las jornadas de trabajo, a reserva de que trabajadores y patrones convengan otra cosa;

4. En la aplicación de los programas de alfabetización, así como a nivel primaria y secundaria, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento realizará las funciones que le son encomendadas de conformidad con la ley;

5.- En cuanto hace a la aplicación y vigilancia de este tipo de capacitación y adiestramiento la S.T.P.S. colaborará en coordinación con la S.E.P.

El tipo de preparación que se regula a través de este oficio de la S.T.P.S. si puede considerarse verdadera capacitación y adiestramiento, siempre y cuando el patrón colabore y participe en su ejecución ya que la formación profesional de los

trabajadores es una obligación del empleador; incluso con la colaboración de la S.E.P. puede resultarle más económico la implantación de dichas políticas.

CAPITULO IV
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, SU ADECUACIÓN A LA
REALIDAD ACTUAL

Una vez que nos hemos referido a los antecedentes y la reglamentación jurídica vigente de la formación profesional, estudiaremos la esencia jurídica y finalidades de ésta, y tomando en consideración estos aspectos, así como las acciones que en esta materia ha realizado el Estado, y el papel que desarrollan los patrones y los trabajadores estableceremos una serie de medidas propositivas para adecuar la capacitación y adiestramiento a la realidad que vivimos.

4.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO

Tarea nada fácil nos ocupa, el desentrañar la esencia que la capacitación y adiestramiento de los trabajadores tiene para la ley; por lo que es necesario en primer momento hacer las siguientes reflexiones.

1.- **Derecho Social.**- Como ya lo comentamos en el capítulo correspondiente a los antecedentes de la formación profesional, ésta fue consagrada en nuestra Carta Magna, como un elemento del desarrollo integral de los trabajadores; toda vez que la capacitación y adiestramiento que reciba este sector social, le permitirá desempeñar mejor sus aptitudes y fortalecer su calidad de vida, así como la de sus familias es así que la formación profesional surge como una garantía social en favor de toda la clase trabajadora, afianzándose con esta figura los objetivos esenciales del Derecho del Trabajo, como un derecho social protector de un sector débil, a través del reconocimiento que éste hace de todos aquellos principios que dignifican el "trabajo".

2.- **Interés Social.**- La Ley Federal del Trabajo en el artículo tercero, establece que:

" . . . es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento."

El fundamento del interés social se justifica, en primer lugar, por la necesidad de hacer aptos a los trabajadores para que puedan afrontar los avances tecnológicos y científicos que se presentan hoy en día, en segundo lugar, por la conveniencia que todo esto representa tanto para el trabajador, porque estará en condiciones favorables para mejorar su nivel de vida, como para el patrón toda vez que éste contando con empleados útiles y diestros elevará los niveles de productividad en su centro de trabajo y finalmente los beneficios que para el país

representa, ya que el contar con fuerza de trabajo capacitada le permitirá competir activamente en los mercados internacionales.

En la actualidad la formación profesional de los trabajadores se toma como una necesidad colectiva, que satisfecha eficazmente se traduce en provecho de toda una sociedad.

3- Condición de Trabajo.- Asimismo, el artículo tercero de la Ley Laboral establece que el trabajo se debe de desempeñar bajo condiciones que permitan al trabajador y su familia, asegurar la vida, la salud y un nivel económico decoroso. Continuando con este mismo espíritu y aunado con el pensamiento del interés social que tiene la promoción de la capacitación y adiestramiento; la Ley Laboral consigna como condición de trabajo el establecimiento de la formación profesional de los trabajadores en los contratos individuales de trabajo, así como en el contrato colectivo y en el contrato ley; ya que las condiciones de trabajo en todo momento deben de velar por el mejoramiento constante de la calidad de vida de los trabajadores, por lo tanto éstas deben de modificarse al mismo ritmo que cambian las necesidades del ser humano.

4- Derecho Irrenunciable.- La legislación laboral con sentido e integración de carácter social establece en beneficio de los trabajadores una serie de

prerrogativas a las que bajo ningún concepto podrá renunciar. Es así como por la importancia y trascendencia de la capacitación y adiestramiento, ésta se erige en un derecho irrenunciable de la clase trabajadora; siendo éste de acuerdo con las palabras del maestro Néstor De Buen "el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad";⁵⁰ por lo tanto la obligación que tiene el patrón de proporcionar al trabajador formación profesional no puede ser sustituida por otra condición de trabajo o por alguna prestación económica.

5.- Derecho Subjetivo y Obligación Patronal.- La Ley Federal del Trabajo contempla una serie de principios esenciales en favor de los trabajadores, como la jornada máxima, prohibición de labores insalubres, prohibición de la utilización del trabajo de menores, protección de las mujeres durante el período de embarazo, así como el derecho a ser capacitados y adiestrados, otorgándoles a éstas prerrogativas el carácter de derecho subjetivo, toda vez que el trabajador cuenta con la facultad de hacer valer dichos derechos.

La capacitación y adiestramiento constituye un derecho subjetivo en favor de los trabajadores, por lo que de forma bilateral se origina una obligación a cargo de otra persona. La ley laboral establece que el sujeto obligado de la capacitación y adiestramiento es el patrón, quien debe cumplir con el imperativo de proporcionar formación profesional a sus trabajadores, de conformidad con lo que

⁵⁰ Ob. Cit. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. p.63.

establezca la ley de la materia. Es así, como el sujeto pasivo de la capacitación y adiestramiento es el trabajador, y el activo es el patrón.

6.- Previsión Social.- Finalmente haremos referencia a la capacitación y adiestramiento como un aspecto importante de la previsión social, entendiendo a ésta como “el conjunto de normas jurídicas que tienden a salvaguardar la vida, la integridad física y psicológica del trabajador contra las contingencias que pueda sufrir”; en este orden de ideas, la formación profesional que se proporcione a la clase trabajadores constituirá una medida que permita a los empleadores conocer y manejar con toda seguridad sus herramientas de trabajo, evitando de esta forma los riesgos de trabajo a que está expuesto, asegurando de esa manera su vida y salud.

Partiendo de las anteriores ideas, hemos de decir que la naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento se consagra como una garantía social en favor de la clase trabajadora, erigiéndose en un derecho subjetivo correlativo a una obligación patronal, que permitirá al trabajador a través del desarrollo adecuado de sus habilidades y conocimientos laborales elevar su nivel de vida, al empresario aumentar la productividad de su empresa y al país incrementar su competitividad internacional.

4.2 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Los objetivos que debe de cumplir la capacitación y adiestramiento están regulados en el artículo 153-F de la Ley Laboral.

La finalidad fundamental de la capacitación y adiestramiento en nuestro sistema jurídico, de acuerdo a las fracciones I y V del citado precepto, es “Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad..” y “... en general, mejorar sus aptitudes...” para que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 153-A de la Ley Laboral pueda elevar su nivel de vida y productividad.

La formación profesional se preocupa por que la clase trabajadora se encuentre preparada para afrontar las necesidades que se le presenten en el diario desempeño de su actividad laboral, lo que le permitirá prestar sus servicios de manera eficiente y adecuada; para ello la Ley Laboral establece que la capacitación y adiestramiento debe ser el medio por el cual el trabajador pueda ser actualizado en cuanto a avances tecnológicos; ocupar una vacante o puesto de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, así como incrementar la productividad; a estos objetivos nos referiremos en las siguientes líneas.

1.- Proporcionar al trabajador información sobre la aplicación de nueva tecnología en su actividad laboral.

El cambio tecnológico se manifiesta con gran rapidez, lo que tiene importantes implicaciones, como es la utilización eficiente de los recursos humanos; por lo tanto concebir a la capacitación y adiestramiento como un medio para lograr la participación activa del trabajador en los procesos de producción, requiere del reconocimiento de la necesidad de que los empleados estén íntimamente vinculados con los avances tecnológicos.

Hoy en día, la tecnología camina a pasos agigantados por lo que en ocasiones el entrenamiento con que cuenta un trabajador en breve tiempo resulta obsoleto; de tal suerte que se hace patente la necesidad de contar con mano de obra capacitada, que conozca los nuevos procedimientos y métodos que les permitan desarrollar sus habilidades y destrezas, logrando con esto desempeñar de forma eficiente sus actividades laborales.

Es importante destacar que la capacitación y adiestramiento en lo que hace a una nueva tecnología es de vital importancia, incluso para poder darle un uso adecuado y provechoso a todos los métodos nuevos de producción; ya que de nada servirá a un patrón instalar maquinaria sofisticada en su empresa, si no existe personal calificado para operarlas, pudiendo incluso ser esta situación un

factor que provoque un accidente de trabajo y por el contrario la productividad de una empresa disminuya.

Por otra parte no se puede restar importancia a la aplicación de la tecnología innovadora en los centros de trabajo, ya que las empresas, que no se encuentren actualizadas en los procesos de producción, no podrán participar exitosamente en los mercados nacionales, ni muchos menos aún, en los internacionales.

Hemos de mencionar que la evolución de los medios y procesos de producción que se dan con los grandes avances tecnológicos exigen la transformación de los perfiles ocupacionales, de tal forma que las habilidades requeridas para un puesto determinado, en corto tiempo resultan insuficientes para desarrollar esa misma actividad.

Cumpliendo cabalmente con la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores, se tendrá una mano de obra que avance al mismo ritmo que los cambios tecnológicos.

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

El legislador revistió a la capacitación y adiestramiento de gran trascendencia, al contemplarlo como un elemento importante para lograr la superación personal de la clase trabajadora y como medio por el cual se puedan hacer llegar de los recursos necesarios para su subsistencia y la de su familia, por ello considera que la formación profesional permitirá a la clase trabajadora, realizar eficazmente su actividad laboral e incluso una nueva diferente a la que desempeña, en este sentido, la preparación y perfeccionalización que reciba un empleado, le facilitará progresar dentro de su centro de trabajo. Enseguida estudiaremos a la capacitación y adiestramiento como medio para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

La Ley Laboral establece el sistema de preferencia a que se debe someter un aspirante a ocupar una vacante o puesto de nueva creación, al que enseguida nos referiremos.

El aspirante debe:

1.- Presentar una solicitud ante la empresa, en la que se señale su domicilio, nacionalidad, si tiene una familia a su cargo y el nombre de sus dependientes económicos, si prestó servicio con anterioridad a la empresa, el tiempo, la naturaleza del trabajo desarrollado, así como la denominación del sindicato a que pertenezca; o bien puede realizar lo siguiente.

2.- Presentarse en la empresa al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto, manifestando la causa en que se funde su solicitud.

Cabe hacer mención que para dar lugar al siguiente paso la ley prevé la existencia de un sistema doble de selección; uno que se utilizará cuando se trate de personas que prestaron su trabajo a la empresa, o que pretenden ingresar por primera vez; y el otro que se empleará en el caso de los trabajadores que están prestando su servicio en la empresa, éste último es el que constituye el objeto del presente estudio, por estar examinando sólo la capacitación y adiestramiento como un derecho de los "trabajadores".

Por lo que hace al derecho de ascenso de los trabajadores, la Comisión Redactora se enfrentó con el problema de establecer el criterio a seguir para efectuar el ascenso, ya que por una parte, los representantes de los empresarios consideraban que la capacitación técnica debería de ser el factor que determinara el ascenso y admitieron a la antigüedad en los casos de igualdad de aptitud; mientras que los representantes obreros señalaban que debía de ser la antigüedad el elemento determinante y la capacitación sólo se tomaría en consideración en el supuesto de igualdad en el tiempo de servicio prestado; es por ello que buscando una posición armónica se estableció en la exposición de motivos de la Ley Laboral, que la antigüedad es la base de los ascensos, pero si el patrón cumplió con proporcionar capacitación y adiestramiento a sus empleados, el aspirante

deberá demostrar sus aptitudes para desempeñar el puesto, de lo contrario no será ascendido.

En este sentido, la Ley Laboral establece los siguientes principios que hay que considerar en tratándose de los siguientes supuestos:

1.- El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo establece expresamente que:

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

Esta constituye la regla general, pero en tratándose de ocupar una vacante se aplicará de forma diferente cuando el patrón haya capacitado y adiestrado a sus trabajadores y cuando no lo haya hecho

a).- Cuando el patrón no haya proporcionado formación profesional a sus trabajadores de la categoría inmediata inferior a la que corresponde la vacante, el trabajador de mayor antigüedad será quien tenga derecho de ascender, pero en caso de que concurren dos o más empleados en la misma circunstancia, prevalecerá el derecho de quien tenga a su cargo una familia.

En este caso la ley favorece a los sujetos que tengan mayor antigüedad, basando sus capacidades sólo en su experiencia laboral.

2.- Cuando el patrón haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior de aquélla en que se presente la vacante, la Ley Federal del Trabajo en el citado artículo 159 prescribe que:

“... 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...”.

Parecería ser que, en este caso la aptitud se presenta como el elemento determinante del ascenso, ya que éste es el primer factor que influye para estar en posibilidades de ascender; pero la antigüedad le gana la partida a quien este mejor capacitado, ya que si no resulta de entre todos los aspirantes ser el que tenga más tiempo prestando sus servicios, no podrá obtener el ascenso, de ahí que resulte que la antigüedad está por encima de la aptitud de pueda tener un trabajador.

En el caso de que concurran trabajadores con similar aptitud e igual antigüedad, se preferirá al que tenga una familia que sostener económicamente; y si aún están en las mismas circunstancias la ley adopta un sistema en el que retoma a la formación profesional de los trabajadores, ya que establece que se realizará un nuevo examen que acredite aptitud del aspirante. Por eso podemos decir que la ley reconoce a la capacitación y adiestramiento como el instrumento que pueda proporcionar a los trabajadores las cualidades necesarias para ocupar una vacante.

Por lo que hace a la acreditación de aptitudes la ley establece que cuando exista contrato colectivo, en éste se podrá establecer el sistema que se utilizará para dicho efecto.

Pero el problema se presenta cuando no exista celebrado contrato colectivo, ya que la determinación de las habilidades de un trabajador resulta ser una tarea compleja, ya que si no se aplican criterios adecuados, puede recaer la calificación de la aptitud en una apreciación meramente subjetiva.

Para este efecto la ley previó la existencia de un documento que se llama constancia laboral y a la cual le da efectos de ascenso dentro de la empresa en que se haya capacitado y adiestrado; por la relación e importancia que revisten éstas para el tema del ascenso, haremos enseguida un paréntesis para referirnos a las mismas.

La Ley Laboral prescribe que una vez que hayan concluido los cursos de capacitación y adiestramiento, el instructor sea persona física o moral, a las que ya hicimos referencia en el segundo capítulo del presente trabajo, deberán expedir a los trabajadores que hayan aprobado los exámenes respectivos, una constancia laboral que acredite su aprovechamiento, las que deberán ser autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, éste mismo órgano determina cuando en una empresa existan varias especialidades o niveles respecto del puesto a que se refiere la constancia laboral, mediante un examen, para cual es apto un trabajador.

El artículo 153-V define a las constancias laborales como :

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

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social estableció en el Diario Oficial de la Federación del día diez de agosto de 1984, que las constancias laborales deben tener carácter terminal, entendiéndose por ello que:

"Las actividades de enseñanza-aprendizaje aprobadas por el trabajador, deben abarcar todos los aspectos que le permitan el desempeño correcto de un puesto de trabajo específico, dentro de la empresa o establecimiento en que tal documento se expida y de conformidad con el programa que para dicho puesto se estableció en el Plan de Capacitación y Adiestramiento".

Esta misma dependencia señaló que las constancias de habilidades son independientes de cualquier documento de carácter simbólico que expidan los agentes capacitadores a los trabajadores.

Las constancias que se expidan se harán del conocimiento de la S.T.P.S. a través del respectivo Comité Nacional o bien de las autoridades laborales para poder elaborar el registro de trabajadores capacitados y otro del número de constancias expedidas; ambos registros estarán a cargo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para poder llevar una relación de constancias expedidas a los trabajadores en cada actividad o rama industrial.

Igual procedimiento se efectuará con los certificados, diplomas, títulos o grados que expida tanto el Estado como sus organismos descentralizados o bien los particulares con reconocimiento de validez oficial, a aquellas personas que hayan concluido una educación de naturaleza terminal, cuando el puesto respectivo se encuentre registrado en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a las que éste comprenda.

En este sentido, las constancias laborales permitirán a un trabajador acreditar su aprovechamiento en los cursos de capacitación y adiestramiento, pero consideramos que la ley no les da la relevancia que debería, ya que sólo habla de que tendrán efectos de ascenso, pero sin calificar la importancia que deben tener en un sistema de preferencia para ascender a un puesto.

Continuando con el tema del ascenso hay que señalar que artículo 159 de la ley laboral establece que por lo que hace a los puestos de nueva creación que por su naturaleza o especialidad no exista en la empresa trabajadores con aptitud para desarrollarlos y en el contrato colectivo no se haya establecido un

procedimiento para tal efecto, el patrón en tal situación puede elegir libremente a la persona que ocupara el nuevo puesto.

Este precepto puede ser utilizado maliciosamente por el patrón ya que si no existe un procedimiento para determinar la aptitud de un trabajador, bastaría que el empleador manifestará que no existe personal capacitado para desempeñar el nuevo puesto y así sin ninguna restricción podría elegir a la persona que ocupe dicho puesto.

III.- Prevenir Riesgos de Trabajo.

Enseguida analizaremos a la capacitación y adiestramiento como una medida preventiva de los riesgos profesionales. Para tal efecto es necesario hacer las siguientes precisiones.

Los llamados riesgos de trabajo están constituidos por los accidentes y enfermedades a que se encuentran expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

La Ley Laboral en su artículo 474 y 475 respectivamente nos proporciona la definición de accidente y de enfermedad:

Accidente.- "... toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste".

Enfermedad.- “... todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

El lugar de trabajo debe considerarse tanto la empresa como cualquier otro sitio al que por la naturaleza de las actividades que desarrolla un trabajador deba de desplazarse.

El tiempo de trabajo para efectos de los riesgos de trabajo, no sólo comprende la jornada de trabajo, sino también el tiempo transcurrido desde que el trabajador se traslada directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Los efectos que puede producir los riesgos de trabajo son:

1.- Incapacidad temporal.- Que consiste en la pérdida de facultades que imposibilitará de una forma parcial o total a una persona y le impedirá desarrollar por algún tiempo su trabajo.

2.- Incapacidad permanente parcial.- Es la disminución de las aptitudes que tiene una persona para trabajar.

3.- Incapacidad permanente total.- Esta produce en la persona una pérdida de las facultades, lo que le impide desarrollar cualquier actividad laboral por el resto de su vida.

4.- La muerte.- El riesgo de trabajo puede ser tal que traiga como consecuencia fatal la muerte misma del trabajador.

El legislador consciente de que en el desarrollo diario de la actividad laboral, el trabajador se puede enfrentar a situaciones que le puedan provocar un menoscabo o pérdida en sus aptitudes físicas y mentales como es el caso de la presencia de los riesgos de trabajo, se ha preocupado por procurarle al trabajador un conjunto de disposiciones que le permitan desempeñar sus actividades con libertad y seguridad, estableciendo al efecto una serie de medidas preventivas de los riesgos de trabajo, dentro de las cuales queda comprendida la obligación del patrón de proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento.

La importancia de la capacitación y adiestramiento como medida preventiva se hace patente cuando entendemos que el único medio que tiene la clase trabajadora para satisfacer sus necesidades de subsistencia, es su fuerza de trabajo, no sin olvidar que el desarrollo de su actividad profesional le permitirá cumplir sus aspiraciones personales, de tal forma que la capacidad de cada persona constituye su única arma de superación.

Un aspecto importante para la prevención de riesgos de trabajo es el hecho de tener mediante la capacitación y adiestramiento un conocimiento adecuado de la maquinaria y en general sobre las herramientas de trabajo que se utilizan, sobre todo cuando éstas son nuevas para los trabajadores; así como proporcionarles la información necesaria para afrontar situaciones que pongan en riesgo su

integridad física y mental; como lo es la conducta que deben observar durante un sismo, o bien la manera de utilizar el equipo contra incendio, etc.

La relevancia de la formación profesional se acentúa, cuando pensamos que los riesgos de trabajo no sólo se traducen en accidentes y enfermedades para una persona, sino que también tiene repercusiones financieras, ya que la falta de capacitación y adiestramiento a los trabajadores, se puede traducir en daños y deterioro en las herramientas, equipo y material de trabajo, con la consecuencia de la disminución del nivel productivo, ya que cuando los trabajadores sufren alguna enfermedad o accidente de trabajo se disminuye la mano de obra y se pierde tiempo para capacitar y adiestrar a los sustitutos; es decir hay que traducir todos estos eventos en aspectos de costos económicos.

La ley laboral señala que entre los derechos que tiene a su favor quien sufra un riesgo de trabajo, está la de recibir una indemnización, de conformidad con la consecuencia que le haya producido; esta indemnización de conformidad con la fracción I, del artículo 490 del citado ordenamiento jurídico podrá ser aumentada hasta en un veinticinco por ciento a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por una falta inexcusable del patrón, cuando éste no cumpla con las disposiciones legales y reglamentarias establecidas para la prevención de los riesgos trabajo

Si se ha estado argumentando, que la ley establece a la capacitación y adiestramiento como una medida preventiva de riesgos de trabajo entonces cuando un trabajador sufra un riesgo de trabajo por falta de capacitación y adiestramiento que debió proporcionarle su patrón, entenderemos que estamos en el supuesto del precepto 490, fracción I del citado cuerpo legal y por tanto estará el empleado en posibilidad de obtener un veinticinco por ciento más de la indemnización que le corresponde.

La capacitación y adiestramiento se traduce en un medio idóneo para poder preservar la salud e integridad física y mental de la clase trabajadora, y sobre todo, como un medio para mantener en buenas condiciones sus capacidades y habilidades laborales.

IV.- Incrementar la productividad.

Nada fácil resulta abordar el tema de la capacitación y adiestramiento como medio para elevar la productividad, ya que este último término, por sí mismo reviste gran complejidad.

En primer momento haremos referencia a lo que debemos de entender por productividad.

Diversas son las definiciones que encontramos al respecto, pero sólo mencionaremos la del maestro Santiago J, Rubinstein, por considerarla clara y sencilla, este autor conceptualiza a la productividad como:

“La relación entre el total de lo elaborado o producido y la parte que se aportó o invirtió en la producción”⁵¹

La trascendencia de la productividad es de subrayarse, ya que tiene importantes implicaciones tanto en el aspecto económico como el social; por lo tanto debemos de interpretar la fracción IV del artículo 153-F en sentido amplio, en el que se comprenda la productividad de una empresa y del país; y principalmente hoy en día, que la productividad constituye una acción importante dentro de la estrategia económica de México y es que en estos momentos en que se vive una seria crisis económica, se buscan todos las vías posibles para afrontarla y superarla.

Los factores que influyen en la elevación de la productividad, son diversos, tales como los avances tecnológicos, empleo adecuado de los recursos existentes, sin embargo un aspecto importante es el factor humano, ya que el trabajo es el elemento que pone en movimiento los recursos físicos, tecnológicos y de capital.

De ahí que la capacitación y adiestramiento se proporcione a los trabajadores, debe proyectarse como una inversión hecha por los patrones, que le

⁵¹Ob. Cit. RUBINSTEIN, Santiago J.P. 162

redituará en mayores beneficios de lo que haya invertido, ya que esto les permitirá desarrollar en forma rápida y eficiente su actividad laboral, lo que se traduce en beneficios de producción para la empresa, y para el país.

En estos momento la productividad de las empresa y del país se traduce en una acción trascendente para lograr una economía sana, es por ello que todos los elementos que contribuyan a elevarla, deben de ser cuidados al máximo.

4.3 LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN MÉXICO

Enseguida haremos un estudio de la política de capacitación y adiestramiento en México.

En los últimos años la capacitación y adiestramiento se ha conceptualizado no sólo como el medio que le permita al trabajador progresar o como un factor que genere ganancias empresariales; sino también como una actividad impulsada y fomentada por el gobierno, con la finalidad de estimular todas aquellas acciones importantes para la política económica del país. En este orden de ideas, la formación profesional de los trabajadores se enmarca como una acción prioritaria para el país.

La preocupación por crear todo un entorno eficaz para poder desarrollar la formación profesional de los trabajadores ha comenzado desde su regulación jurídica, traduciéndose en un sistema flexible y participativo, en el que se puede incorporar cualquier modelo, asimismo permite que bajo la coordinación y vigilancia de la S.T.P.S. los factores de la producción puedan participar activamente en la elaboración de una política de formación profesional productiva.

En este contexto, el Gobierno Federal ha definido una serie de líneas de acción traducidas en acuerdos, que le permiten impulsar la capacitación y adiestramiento en México, y de las que haremos una breve referencia, con la aclaración de que ésta se efectuará sólo respecto de aquellas que resultan a nuestro criterio de mayor relevancia.

1.- Programa de Capacitación Industrial de la Mano de Obra 1988-1991

Este proyecto tuvo como finalidad promover la formación profesional de la mano de obra calificada, para contribuir al mejoramiento de los niveles de calidad, productividad y competitividad de las pequeñas y medianas empresas, así como fomentar una cultura de capacitación y adiestramiento.

Para el logro de estos fines, se planearon 4 programas:

1.- Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo y Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados.

2.- Capacitación Industrial de la Mano de Obra.

3.- Fortalecimiento Institucional.

4.- Inversiones Complementarias en Centros de Capacitación.

En este programa participaron el Gobierno Federal, la S.T.P.S. y organismos empresariales.

Después de llevar a cabo una serie de acciones, como la promoción a nivel nacional de la importancia de la capacitación y adiestramiento y la impartición de cursos de formación profesional, se obtuvieron en el período de cuatro años que duro el programa, las siguientes metas:

1.- 1988.- Creación de 16 Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC) en diversas entidades federativas.

2.- 1989.- Instalación de 5 Unidades Promotoras de la Capacitación y 5 Subsedes.

3.- 1990.- Se intensificaron las acciones de capacitación y adiestramiento a través de diversos cursos, lográndose capacitar a 24,000 trabajadores.

4.- 1991.- Se incrementó el número de trabajadores capacitados a 33,500.

Esto es en cuanto a resultados cuantitativos, pero también se observó una tendencia a la utilización de instituciones capacitadoras, así como una participación más activa de las empresas.

En la evaluación de este programa, se calificó al mismo como una acción exitosa, que cumplió a su conclusión con sus objetivos.

2.- Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994

El Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, atendiendo a las necesidades vigentes, postuló “la modernización del país” como una medida estratégica para impulsar la participación social, fomentar la competitividad y fortalecer el papel económico de México en el mundo.

Esta estrategia de modernización define a la productividad como un elemento esencial para aprovechar los recursos que el país posee, y así participar activamente en el mercado internacional utilizándola como medio para alcanzar objetivos de carácter social para los mexicanos.

Asimismo, se plantea que los recursos humanos tienen un papel importante en la productividad y en este sentido, se hace necesario referirse a la capacitación y adiestramiento como un factor para que el trabajador obtenga mejores posibilidades de realización personal y económica.

Dentro de este marco, se entiende a la Productividad y Capacitación como objetos fundamentales de este Programa. Es por esto, que en éste se contempló a la formación profesional como una acción en la que participen activamente, el gobierno, las instituciones, patrones y trabajadores, teniendo como objeto principal, por lo que se refiere a esta materia los puntos siguientes:

- Que la capacitación de los recursos humanos sea una acción permanente como factor importante en el marco de la modernización y como elemento esencial para la actualización y readaptación ocupacional de la fuerza de trabajo, así como camino para la realización personal de los trabajadores.

Para el logro de dicho fin se plantearon las siguientes líneas de acción:

- Difusión de los perfiles ocupacionales demandados, a través de acciones que realicen conjuntamente la S.T.P.S., el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática y la S.E.P.

- Promoción a través de la S.T.P.S. y la S.E.P. de los directorios de información de servicios de capacitación y adiestramiento en las diversas regiones del país.

- Utilización de instalaciones y equipos para la formación profesional.

- Apoyo a los programas que la S.T.P.S. en coordinación con la S.E.P. desarrollen en materia de capacitación y educación en las empresas.

- Fomentar las actividades de capacitación que se lleven a cabo en las empresas, para tal efecto se planea:

- * Desarrollar sistemas y programas generales de capacitación por rama industrial.

- * Promover la adhesión de las empresas a los sistemas de capacitación y adiestramiento.

- * Agrupación de las pequeñas y medianas empresas a acciones comunes de capacitación y adiestramiento.

- * Promoción por parte de la S.T.P.S. de la creación de Unidades Promotoras de Capacitación y Adiestramiento.

- * La S.T.P.S. en coordinación con la Secretaría de Relaciones Exteriores fortalecerá los acuerdos de cooperación internacional de carácter bilateral, a efecto de aprovechar los avances y experiencias en materia de formación profesional.

En este sentido, este Programa Nacional de Capacitación y Productividad, que por cierto, es el más reciente, porque el que corresponde al Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, no ha sido publicado; contiene una serie de líneas de acción que deben seguirse para lograr que la capacitación y adiestramiento sean desarrolladas activamente en México.

3.- Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad

El 25 de mayo de 1992, los sectores obreros, campesinos, empresariales y el gobierno federal, signaron dentro del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico un acuerdo para combatir la inflación y recuperar la capacidad de crecimiento económico.

Los diversos sectores y el gobierno contemplaron algunos puntos básicos para lograr el objetivo del proyecto, entre los que se incluye el énfasis en los recursos humanos y como parte de éste, a la capacitación permanente, proponiéndose, que cada acción sea llevada a cabo en las empresas.

En este sentido, las partes se comprometieron a:

- Motivar en las empresas las políticas que tiendan a la superación de los recursos humanos y a la creación de un marco que favorezca la humanización del trabajo, y que promueva la satisfacción de las necesidades del trabajador.

- Promoción del sentido participativo del trabajador en la capacitación y adiestramiento.

- Eliminar la visión que considera a la mano de obra como un factor de costo a minimizar, y crear una nueva que contemple a los recursos humanos como un elemento que debe ser valorado y cultivado.

- Para lograr una capacitación y adiestramiento permanente, se propone, que patrones y trabajadores dentro de las empresas, lleven a cabo:

- * Políticas de capacitación y adiestramiento en todos los niveles y como una actividad fija de cada puesto de trabajo.

- * Programas de readiestramiento de los trabajadores en activo como medio para afrontar los cambios tecnológicos.

* Aplicación de programas de inducción al puesto, reforzado con esquemas de promoción y motivación.

* Creación de modelos de capacitación y adiestramiento en las pequeñas y medianas empresas, que permitan aplicar programas comunes y abatir costos.

* Modificación por parte del gobierno de los sistemas de registro de planes y programas de capacitación y adiestramiento para simplificar el procedimiento.

La firma de este Acuerdo de carácter nacional evidencia, la importancia que la formación profesional adquiere en el desarrollo de la estrategia económica del Gobierno Federal.

5.- Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000

Este plan contempla dentro los objetivos de la política económica y como acción necesaria del uso eficiente de los recursos para el crecimiento, a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. En este documento se expone que para promover un crecimiento económico vigoroso que redunde en bienestar social, no sólo se dependerá de factores económicos, de inversión y de ahorro, sino también de la eficacia con que se empleen los medios de producción y la mano de obra, consecuentemente se plantea la necesidad de crear condiciones que favorezcan y que permitan su aprovechamiento al máximo. Con esa finalidad se

proyecta la capacitación y adiestramiento de los trabajadores como una actividad prioritaria.

En este Plan se señala la importancia de incrementar cuantitativa y cualitativamente la capacitación y adiestramiento en México, para tal efecto propone la creación de un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) y de un Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

El día dos de agosto de mil novecientos noventa y cinco, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un Programa elaborado por la S.T.P.S y la S.E.P., el que entró en vigencia al día siguiente, mediante el cual se establecen las bases bajo las cuales regirá el Sistema Normalizado de Competencia Laboral y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

1.-Sistema Normalizado de Competencia Laboral.- Este tiene por objeto definir el conjunto de capacidades necesarias para desempeñar una actividad laboral, utilizando una metodología única para lograr congruencia entre las normas que se definen en las diferentes ramas productivas, lo anterior tiene como finalidad que una misma competencia laboral pueda encontrar aplicación en diversas actividades.

2.- Sistema de Certificación de Competencia Laboral.- En este sistema se contemplan como base para la certificación de competencia laboral las normas

definidas en el Sistema Normalizado antes comentado que permitirá otorgar a las habilidades y conocimientos en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar, mediante el establecimiento de los criterios que deben de satisfacer los procedimientos de evaluación que permitan de forma objetiva certificar que un individuo tiene los conocimientos establecidos en la normas técnicas de competencia laboral.

Así, el citado acuerdo tiene por objeto crear las normas técnicas que conjunen las cualidades requeridas para una actividad laboral que faciliten la toma de decisiones en el mercado laboral al tiempo que se agiliza la movilidad de los individuos en los diversos sectores productivos complementando dicha acción con la expedición de una constancia que autentique que el sujeto cuenta con una serie de habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo, complementándose de esta forma el Sistema Normalizado de Competencia Laboral y el Sistema de Certificación de Competencia Laboral; por lo anterior resulta importante destacar que la certificación de conocimientos mediante estos sistemas es optativa y no constituye un requisito para ocupar un puesto de trabajo.

6.- Nueva Cultura Laboral

El día 13 de agosto de 1996, se firmó por parte de los dirigentes empresariales y sindicales un acuerdo que contiene los "Principios de la Nueva Cultura Laboral".

Este documento se rige por cuatro principios básicos de carácter: ético, jurídico, económico y de capacitación y educación.

Los objetivos son:

- Revaloración del Trabajo
- Fomento a la productividad y competitividad
- Pago de remuneraciones justas y equitativas
- Capacitación de empresarios y obreros
- Diálogo y concertación entre las partes

Por lo que hace al aspecto de la formación profesional, se señalan como objetivos y finalidades:

- Reformar el sistema de capacitación a fin de elevar la calidad de los programas y hacerlos flexibles y pertinentes con las necesidades.

- Acelerar el proceso de adaptación del sistema de formación y capacitación a la transformación, productividad, tecnológica y económica, a partir de una visión renovada de los objetivos y necesidades nacionales de mayor productividad y bienestar de la población.

- Promover la capacitación de recursos humanos como una actividad permanente, basada en la responsabilidad de individuos y empresas.

- Estimular mediante incentivos tangibles y claros a quienes participen en procesos de capacitación.

La ejecución de las medidas comprendidas dentro de todo el documento, se hará a través de las pláticas que se lleven a cabo entre los sectores, así como mediante la modificación de los ordenamientos legales, siempre con apego a lo establecido por lo principios rectores de la Ley Federal del Trabajo.

Este acuerdo, es principalmente, un catálogo de compromisos generales en el que los actores principales son los trabajadores y los patrones; sin embargo cabe hacer referencia que no fue firmado por todos los sindicatos de trabajadores por lo que no se erige en un conjunto de obligaciones para todos los empleados del país, de ahí que puedan resultar dudosos los resultados obtenidos y se concreten a ser sólo buenos deseos. Como esta no es una acción que haya iniciado el Gobierno Federal éste sólo se comprometió, manifestando su voluntad de coadyuvar en la ejecución de las actividades que realicen ambos sectores; pero no estableció de que forma lo haría.

7.- Cooperación Internacional

El Gobierno Federal ha contemplado a la capacitación y adiestramiento como una acción importante en el desarrollo de la economía mundial; reconociendo que ésta en la actualidad está dirigida a la globalización de los mercados, en la que es necesaria formar bloques comerciales, como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, del que es parte integrante México.

En este sentido, el Gobierno Federal a través de la S.T.P.S. ha participado en diversas acciones de formación profesional con cooperación internacional como son:

1.- La participación financiera del Banco Mundial en el proyecto de Capacitación de Mano de Obra (CIMO), al que ya hicimos referencia en este mismo capítulo.

2.- Apoyo de la Organización Internacional del Trabajo a la S.T.P.S. al desarrollo de programas de capacitación y adiestramiento a través de consultores especializados en diversas materias.

3.- La Organización de Estados Americanos ha proporcionado asesoría de especialista de Estados Unidos de Norteamérica y Japón.

4.- Alemania Federal firmó con México un acuerdo bilateral de cooperación en materia de formación profesional en la industria metal, mecánica, textil y electrónica.

Por todo esto, es importante la colaboración constante que México tenga con otros países, ya que la experiencia que puedan aportarnos a través de la celebración de acuerdos de carácter internacional en materia de capacitación y adiestramiento puede representar trascendentes beneficios nacionales.

8.- Estadísticas

La participación en los estudios estadísticos que ha realizado la S.T.P.S. y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, en materia de capacitación y adiestramiento, son relevantes, ya que son un reflejo de los resultados que tiene la formación profesional en México.

a) Las Estadísticas Laborales del Primer Semestre de 1995 arrojan los siguientes datos, los cuales tienen una cobertura nacional y abarcan a todos los sectores de la actividad económica.

	1991	1995	%
Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	7 971	5 813	-27
Trabajadores Representados en las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	212 139	245 716	+13
Planes y Programas autorizados	15 077	11 069	-26
Trabajadores participantes en los planes y programas autorizados	888 729	781 937	-12

Como observamos de 1991 a 1995 las acciones de capacitación y adiestramiento han descendido en los rubros antes citados, excepto en tratándose

de los trabajadores representados en la Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en las que se nota un ascenso del 13%.

Por otra parte cabe mencionar que el registro de planes y programas autorizados, así como el número de trabajadores participantes en aquellos, es relativo, ya que como se comentó en el tercer capítulo, los programas pueden ser aplicados, mientras están en proceso de autorización, por lo tanto éstos no son contabilizados, de ahí que el número de estos dos aspectos podría ser mayor al registrado.

b) La Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo 1995 (ENECE-95) constituye un programa realizado durante el segundo trimestre de 1995.y éste publicó una serie de estadísticas en materia laboral, refiriéndonos, en las siguientes líneas a algunas de ellas.

1.- Población Económicamente Activa, que ha tomado cursos de capacitación, según especialidad

Seguridad	Desarrollo familiar y personal	Idiomas
332 171	685 649	249 752
Participación Social		No Especificado
54 159		207 050

2.- Población Económicamente Activa, que ha tomado cursos de capacitación, según relación con el trabajo.

P.E.A. que ha tomado cursos	Si tiene relación	No tiene relación
7 684 489	6 235 244	1 401 214
No sabe	Nunca ha trabajado	No especificado
27 544	17 383	3 104

3.- Población Económicamente Activa, que ha tomado cursos de capacitación, según el lugar en donde tomó el curso.

P.E.A que ha tomado cursos	Trabajo	Institución deCapacitación
7 684 489	4 351 669	2 343 251
Otro	No especificado	
989 569	0	

4.- Población Económicamente Activa que ha tomado cursos de capacitación, según para lo que le ha servido.

P.E.A. que ha tomado cursos	Promoción de puesto	Mejoras de Producción
7 684 489	215 419	437 166
Más Conocimientos	Conocimientos sobre nuevas técnicas en su trabajo	Conocimientos específicos para el puesto que ocupa
2 011 984	1 503 798	1 124 224

5.- Población Económicamente Activa que ha tomado cursos de capacitación, en el lugar de trabajo, según el horario de trabajo.

P.E.A que ha tomado cursos en el lugar de trabajo	Dentro	
-	4 351 669	3 174 714
Fuera	Dentro y Fuera	No Sabe
1 146 748	18 237	11 970

6.- Población Económicamente Activa que ha tomado ultimo curso de capacitación en el trabajo, según quien lo impartió.

P.E.A. que ha tomado cursos en el lugar de trabajo	Maestro	Especializado
4 351 669		2 682 593
Compañero de Trabajo	Sus Superiores	No Especificado
556 089	1 098 849	14 138

Para efectos de la anterior estadística se entiende por:

a).- Población Económicamente Activa.- (P.E.A.).- Son todas aquellas personas de 12 años o más que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, o formaban parte de la población desocupada abierta.

b).-Población desocupada abierta o Desempleados abiertos.- Son las personas de 12 años o más que sin estar ocupadas en la semana de referencia buscaron incorporarse a alguna actividad económica en el mes previo a la semana de levantamiento, o entre uno y dos meses, aún cuando no lo haya buscado en el último mes por causas ligadas al mercado de trabajo, pero estén dispuestas a incorporarse de inmediato.

c).- Población Ocupada.- Son todas las personas de 12 años y más que en la semana de referencia:

- Participaron en actividades económicas al menos una hora o un día a cambio de un ingreso monetario o en especie, o que lo hicieron sin recibir pago.
- No trabajaron pero cuentan con un empleo.
- Iniciarán alguna ocupación en el término de un mes.

d).-Semana de Levantamiento.- Espacio temporal de siete días durante el cual el operativo de campo de la encuesta realiza las entrevistas en las viviendas seleccionadas de acuerdo con la distribución de la muestra.

e).-Semana de Referencia.- Comprende la semana anterior a la semana de levantamiento, es decir, del lunes al domingo anterior al lunes en que se inicia el levantamiento. Su función es servir como marco de referencia temporal uniforme de la información obtenida.

f).-Población de 12 años y más.- Son las personas en edad de trabajar, a las que en la Encuesta Nacional de Empleo se les averigua su situación ocupacional, es decir se les aplica un cuestionario básico de empleo.

g).-Curso de Capacitación.- Cursos impartidos en centros de capacitación públicos, privados y sociales como en las propias empresas; excluyéndose todos aquellos cursos que forman parte de los programas de estudio formales a nivel primaria secundaria o vocacional, preparatoria o su equivalente, profesional medio, educación superior y posgrado".⁵²

Este conjunto de estadísticas se traducen en que, si bien la capacitación y adiestramiento es una actividad que se practica con mayor énfasis en los centros de trabajo, dentro de la jornada laboral, en donde en el mayor de los casos los cursos impartidos tienen relación con la actividad laboral y que prevalecen los maestros especializados como agentes capacitadores; sólo el 2.80% de las personas que toman cursos les sirven para promoción de un puesto de trabajo; y que de un total de 35 558 484 que constituye la población económicamente activa, únicamente 7 684 489 personas se capacitan. Además hay que recordar que en razón de los conceptos considerados para la realización de estas estadísticas y que los hemos transcrito en las anteriores líneas, no sólo comprende la formación profesional que proporcionan los patrones en cumplimiento de su

⁵² SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA. Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo. México 1996. p. 297.

obligación constitucional, sino que también contempla la que con sus propios recursos toman las personas; de tal forma que, todo esto refleja la necesidad de adoptar medidas que tiendan al incremento de la formación profesional de los trabajadores como una actividad constante.

Como se ha acreditado, la capacitación y adiestramiento en nuestro país está conceptualizada por el Gobierno Federal como una acción importante de la política laboral, que permitirá el mejoramiento de la seguridad social, proporcionar a la clase trabajadora mejores niveles de vida, elevar la calidad productiva de las empresas y contar con una economía nacional que pueda participar activamente en los mercados internacionales, razón por la cual, ha desarrollado una serie de Programas que tienden a la promoción y perfeccionamiento productivo de la formación profesional de los trabajadores.

4.4 MEDIDAS Y SANCIONES PARA EL PATRÓN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL DE CAPACITAR Y ADIESTRAR A SUS TRABAJADORES

La formación profesional se enmarca en nuestro sistema jurídico como un derecho de los empleados, correlativo a una obligación a cargo de los empleadores; nuestra Carta Magna en su artículo 123 "A" fracción XIII establece que los patrones están obligados a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo, de acuerdo a lo regulado en la Ley Federal del Trabajo.

El legislador, interesado en que se cumplan con las disposiciones laborales, vinculó el incumplimiento de éstas, con el concepto de responsabilidad, así para que nazca ésta, es necesario hacer patente el incumplimiento a través de una declaración jurisdiccional y en este sentido, el artículo 153-X de la Ley Laboral otorga a los trabajadores y patrones el derecho a ejercitar las acciones individuales y colectivas que se deriven en materia de capacitación y adiestramiento

Ahora, que nos referimos al aspecto de la responsabilidad y la forma en que debe de proceder ésta, es necesario hacer mención en las siguientes líneas al aspecto jurisdiccional de la formación profesional.

Por su parte la fracción XXXI del artículo 123 "A" de la Constitución Política Mexicana y el 527 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que compete a las autoridades federales la aplicación de las Leyes del Trabajo, respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores; para tal efecto contarán con la colaboración de las autoridades locales, en la aplicación de las normas en tratándose de las empresas en que en los demás aspectos de las relaciones de trabajo, se encuentren sometidos a la jurisdicción local.

En cumplimiento de lo antes citado, las autoridades de las entidades federativas harán del conocimiento de la S.T.P.S. las violaciones que cometa el patrón en materia de formación profesional, asimismo, colaborará en la ejecución de las medidas que se establezcan para sancionar el incumplimiento y corregir las irregularidades.

En este orden de ideas, y de acuerdo a lo que señala el precepto 698 de la Ley Laboral, cuando se ejercite una acción con motivo de un conflicto laboral en

materia de capacitación y adiestramiento, las autoridades jurisdiccionales competentes para conocer de ellas, son las Juntas Federales de Conciliación y Federales de Conciliación y Arbitraje

El artículo 699 del citado cuerpo legal, establece que cuando en los conflictos que estén conociendo las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones referentes a la capacitación y adiestramiento, el conocimiento de esta materia será competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, debiendo ordenar a la Junta Local, al momento de admitir la demanda, que se saquen copias de ésta, así como de los documentos presentados por el actor, para que sean remitidas a la Junta Federal para su sustanciación y resolución, en lo que respecta a ese asunto.

Asimismo y de conformidad a lo previsto en el artículo 892 del ordenamiento jurídico a que nos hemos estado refiriendo, debe señalarse que las acciones que se ejerciten en materia de capacitación y adiestramiento, se tramitarán en un procedimiento especial, de acuerdo con las disposiciones que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo, en otras palabras, cuando la obligación patronal de proporcionar formación profesional a sus trabajadores, no se cumpla, éstos, deben ejercitar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la acción respectiva.

Por otro lado y en atención a lo que establece el artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de la resolución que emita el órgano jurisdiccional, el patrón que incumpla con sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento, se hará acreedor a una sanción económica, así el artículo 153-S de la citada Ley, establece dos conductas omisas del patrón que serán objeto de sanción:

1.- Cuando el patrón no presente ante la S.T.P.S. los planes y programas de capacitación y adiestramiento para su aprobación, que en tratándose de los contratos colectivos debe ser dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato y en caso de que no rija contrato colectivo en la empresa, se tiene que presentar dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

2.- Por otra parte, también habrá lugar a sanción en el caso de que presentados los planes y programas de capacitación y adiestramiento no sean aplicados. Aquí cabe hacer mención que el artículo 153-Q establece que los planes y programas deben aplicarse inmediatamente, pero sólo será objeto de sanción, cuando presentados ante la autoridad competente, no sean aplicados.

El precepto 153-S de la Ley Laboral determina que cuando el patrón incurra en alguna de estas omisiones, será sancionado de conformidad con lo que dispone la fracción IV del artículo 878 de la propia Ley, independientemente de

las medidas que adopte la S.T.P.S. para que el patrón cumpla su obligación; este precepto se refiere a un aspecto procesal, entendiéndose en tal sentido que existe un error de redacción, ya que el artículo 994 en su fracción IV, del mismo ordenamiento jurídico es el que regula el monto de las sanciones pecuniarias a que se hace acreedor el patrón por el incumplimiento de las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento.

El artículo 994 señala a la letra que se impondrá multa 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 conceda para ello”.

El artículo 132 de la Ley Laboral, como ya lo comentamos regula las obligaciones del patrón y la fracción XV, norma la que se refiere a la capacitación y adiestramiento que debe de proporcionar a sus trabajadores, debiendo de cumplirla como lo dispone el Capítulo III-bis, del Título IV, el cual regula diversas obligaciones del empleador, entre las cuales se encuentran:

- 1.- Participar en la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- 2.- Formular conjuntamente con el trabajador o el sindicato de éstos, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se aplicarán en la empresa.

3. Determinar conjuntamente con los trabajadores las personas que serán los agentes capacitadores.

4.- Informar a la S.T.P.S. la constitución y bases generales de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

5.- Enviar a la S.T.P.S. un registro de las constancias expedida a sus trabajadores.

6.- Colaborar con las autoridades y organismos laborales en materia de capacitación y adiestramiento.

7.- Asumir el costo económico que se origine con motivo de la aplicación de planes y programas.

8.- Presentar ante la S.T.P.S. para su aprobación los programas y planes que se hayan acordado establecer en la empresa.

9.- Aplicar de inmediato los planes y programas convenidos.

Por lo tanto debemos de entender que no sólo las omisiones establecidas en el artículo 153-S serán objeto de sanción económica, sino que, de acuerdo al contenido del artículo 994 fracción IV, también lo serán el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que permitan proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, como las que en las anteriores líneas citamos.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias se hará teniendo como base el cálculo de la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

El máximo de la multa al patrón puede ser de 630 veces el salario mínimo general, esto en virtud de que la segunda parte de la fracción IV del artículo 994, señala que la multa se podrá duplicar, en el caso de que la irregularidad cometida no sea subsanada en el plazo concedido para ello.

Refiriéndonos a las consecuencias del incumplimiento de la obligación patronal de proporcionar formación profesional a sus trabajadores, existe al respecto una jurisprudencia del Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, en el sentido de que no se da la rescisión laboral, por analogía, en caso de que el patrón no proporcione capacitación y adiestramiento al trabajador, la que a la letra establece:

“De acuerdo con lo establecido en la fracción IX del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, para determinar que se está frente a una causal rescisoria de la relación de trabajo por analogía, se exige que los motivos sean graves, de tal manera que sus consecuencias incidan sobre la continuidad de la relación obrero patronal; lo que no ocurre en los casos en los que se atribuye al patrón renuencia a proporcionar capacitación y adiestramiento a un empleado, en virtud de que no obstante que la omisión de cumplir con tal obligación legal puede considerarse como una falta de honradez, ello no implica que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación de trabajo, que es el factor determinante para considerar que el trabajador puede dar por concluida la relación laboral”.

En este sentido el incumplimiento por parte del patrón de la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores puede dar lugar a que el trabajador ejercite sus acciones para que sea cumplida la obligación; la imposición de una sanción económica, pero no dará lugar a para que el trabajador pueda demandar la rescisión de la relación de trabajo.

La aplicación de multas como medida para persuadir al patrón del incumplimiento de las obligaciones referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, reviste gran importancia en nuestro sistema jurídico, ya que la Ley Federal del Trabajo con una fórmula general, sanciona el hecho de que el empleador no cumpla con cualquiera de los imperativos en materia de formación profesional y esta trascendencia se hace patente, cuando la ley establece que los límites de las sanciones pecuniarias será de 15 a 315 días de salario, colocándose estos estándares dentro del catálogo de las conductas que se sancionan con mayor número de días de salario, equiparándolo a las que se aplican en caso de que el patrón deje de cumplir con las disposiciones referentes al reparto de utilidades, pudiendo en el caso de la capacitación y adiestramiento, llegar incluso hasta el máximo de 630 días de salario.

Es así como atendiendo a la trascendencia que tiene la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, es necesario modificar el sistema de sanciones,

para sustituirlo por uno que atienda a la gravedad del incumplimiento del patrón; ya que no es lo mismo que un patrón deje de proporcionar capacitación y adiestramiento en una empresa en la que tenga 30 trabajadores, a aquél que cuenta con 500 personas que le prestan sus servicios en forma personal y subordinada, porque éste último preferirá en determinado momento arriesgarse a pagar la multa que invertir costos económicos en capacitar y adiestrar a sus trabajadores; es por esto necesario, establecer un sistema de imposición de sanciones pecuniarias, que podría estar entre los 15 y 315 días de salario mínimo general vigente por cada trabajador que resulten privados de su derecho de recibir formación profesional.

Con objeto de erradicar la costumbre de considerar a la capacitación y adiestramiento como una medida transitoria, se hace necesario sancionar la reincidencia de los patrones en el incumplimiento de sus obligaciones de formación profesional, mediante la aplicación de un sistema de multas que atiendan al número de veces que haya reincidido; las cuales pueden quedar comprendidas dentro de los límites de días salario, vigentes en el artículo 994, fracción IV; logrando con esto fomentar en las empresas la cultura de capacitación y adiestramiento como una acción de carácter permanente.

Por lo antes expuesto realizamos la siguiente reflexión y proposición.

Es necesario adecuar a la capacitación y al adiestramiento a la realidad actual, por lo tanto se debe precisar, en un primer momento, que es de suma importancia el conscientizar a los patrones de la trascendencia que tiene el proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para y en el trabajo.

Es imperativo hoy en día que el patrón se involucre de forma directa con las necesidades que se presentan en el centro de trabajo en el diario desempeño de la actividad laboral, ya que esta actividad le permitirá detectar las deficiencias que debe de subsanar para contar con una empresa altamente productiva; en el análisis que realice, debe tener muy presente el desarrollo de los recursos humanos, con lo cual se pecatará de que es necesario implementar una política de capacitación y adiestramiento que le permita aprovechar en forma adecuada y eficiente la mano de obra disponible.

Para que la capacitación y adiestramiento sea eficaz no se requiere necesariamente de la implementación de un estructura administrativa grande y compleja, ya que en algunas empresas no podrá ser posible en razón de que no cuentan con mucho personal; ya que incluso puede ser una sola persona o el patrón mismo el que esté encargado de esta actividad, porque lo importante de una política de formación profesional, es que contemple un esquema completo

que permita de manera práctica cubrir los requerimiento de la empresa, por lo tanto es necesario formular planes y programas que contemple las siguientes características:

- Que permitan aprovechar al máximo los recursos materiales y financieros con que cuenta la empresa, para que el trabajador al concluir su preparación pueda aplicar sus conocimientos con las herramientas que cuenta en la empresa.

- Sean útiles para los trabajadores en el desarrollo de sus habilidades laborales.

- Se contrate a los agentes capacitadores adecuados y competentes.

- Los cursos de capacitación y adiestramiento se deben de impartir en forma constante, de manera que se constituya en una actividad propia del puesto que desarrolla el trabajador.

También es importante que el patrón impulse la constitución de una "Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento", como órgano que contribuirá al éxito de la capacitación y adiestramiento.

La ejecución de todas estas acciones evitarán que se proporcione capacitación y adiestramiento, sólo por cumplir con la obligación, pudiendo de esta forma actualizarse los objetivos que se propone esta institución; ya que, es necesario que los patrones dejen de ver a la formación profesional sólo como un

costo económico y comiencen a visualizarlo como una inversión que se traducirá en beneficios de producción, los cuales no siempre se presentan a corto plazo, sino que en ocasiones es necesario esperar.

Es por esto, que la aplicación de planes y programas realistas y prácticos originados en las necesidades objetivas del centro de trabajo, le permitirán a la empresa enfrentar el acelerado ritmo de competitividad nacional e internacional.

No podemos ignorar que la crisis económica que estamos viviendo influye directamente en el cumplimiento de la obligación patronal de proporcionar formación profesional a sus trabajadores; por esto, para fomentar y estimular el desarrollo de esta actividad, es necesaria la disponibilidad y cooperación del Estado, ya que éste también resulta beneficiado, con la capacitación y adiestramiento que el patrón con recursos económicos propios proporciona a sus trabajadores; toda vez que en este proceso se genera mano de obra calificada, y consecuentemente también se fomenta el desarrollo de empresas altamente competitivas, lo que permitirá al país desarrollar un papel activo en el mercado internacional.

Es así, que tomando en consideración el Decreto por el que se establecen estímulos fiscales para el fomento de la capacitación y el adiestramiento de los

trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día diecinueve de marzo de 1982, en el que se otorga a las personas físicas o morales de nacionalidad mexicana que: a) se encuentren ubicadas en cualquier lugar del territorio nacional excepto en el Distrito Federal, y algunos municipios del Estado de México, b) estén caracterizadas como pequeña industria (empresa cuyos activos fijos totales a valor de adquisición, no excedan del equivalente al importe de 200 veces el salario mínimo general de un año, correspondiente a la zona económica denominada "Distrito Federal del Área Metropolitana") y c) realicen alguna actividad industrial prioritaria como la agroindustria, bienes de capital, textil, calzado, bienes de consumo duradero, productos petroquímicos, mineros, metalúrgicos, materiales para la construcción entre otros, que: 1) elaboren programas de capacitación y adiestramiento, 2) realicen aportaciones en efectivo para la constitución de centros de capacitación, 3) otorguen becas para la formación técnica, siempre y cuando estas actividades sean proporcionadas a personas con las que el patrón no tenga una relación de trabajo, es decir que vayan dirigidas a la población abierta, se otorgan estímulos fiscales que van desde 20% hasta 50% del gasto económico hecho por el empleador dependiendo del supuesto en que se encuentre cada empresa; y ante la necesidad de encontrar opciones que fomenten la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, la instauración de un sistema de estímulo fiscal en materia de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, por medio del cual el patrón obtenga en razón

de la erogación económica que haga con motivo de la aplicación de los planes y programas una deducción de impuestos, equivalente al 50% del costo económico que se haya realizado; puede resultar una buena estrategia, ya que entre más trabajadores capacite, más será el costo y por lo tanto mayor será el beneficio obtenido. De esta forma se contemplaría a la capacitación y adiestramiento como deducible de impuestos, fomentándose así que la capacitación y adiestramiento se conviertan en una actividad de carácter permanente; sin delegar de forma absoluta la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores al Estado.

De esta forma participarían activamente el patrón y el Estado en el proceso de formación profesional de los trabajadores.

4.5 EL TRABAJADOR COMO SUJETO ACTIVO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación y adiestramiento de conformidad con lo preceptuado en la Constitución, se regula en la Ley Federal del Trabajo como un derecho de los empleados, en este sentido, el artículo 153-A de este ordenamiento jurídico establece la regla general de que:

“Todo trabajador tiene el derecho que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad...”.

Es así, que la capacitación y adiestramiento surge como una institución protectora de la clase trabajadora y con este mismo espíritu el legislador sólo le impuso algunas obligaciones, a las que enseguida nos referiremos.

El artículo 153-H de la citada Ley establece las obligaciones a que se encuentran sujetos los trabajadores que hayan aceptado integrarse a los programas de capacitación y adiestramiento implantados en la empresa; de tal forma que no constituyen obligaciones para todos los empleados.

Estas obligaciones comprenden:

1.- Asistir puntualmente a los cursos y actividades que comprenda el plan de capacitación y adiestramiento. A esta fracción se debería de agregar la obligación de asistir a “todas” las sesiones que integren el curso, para que el trabajador esté obligado a cumplir y aprovechar al máximo la formación profesional que se le proporcione.

2.- Obedecer las instrucciones del agente capacitador y cumplir con los programas que se estén aplicando. Con esta formula general, el legislador contemplo la obligación del trabajador de participar en forma dinámica en todas

las actividades que impliquen el cumplimiento de los objetivos de los programas de capacitación y adiestramiento.

3.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos que sean requeridos. Esta obligación debe adicionarse con un imperativo muy importante, que es el de aprobar los exámenes, ya que no es suficiente sólo realizarlos, sino también obtener una calificación satisfactoria, que permita apreciar el aprovechamiento que obtuvo el trabajador.

Consideramos que este artículo al ser enunciativo, resulto limitativo, ya que como lo comentamos excluyó algunas obligaciones importantes a las que hicimos referencia, y más aún no estableció el efecto que tendría el incumplimiento de esas disposiciones, delegando dicha facultad a la regulación que en todo caso se haga de ella en los contratos de trabajo.

El artículo 153-U de la Ley Laboral, regula la facultad que tiene un trabajador de negarse a capacitar y adiestrar, estableciendo expresamente que:

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

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

Este precepto plasmado de prerrogativas para el empleado, es una clara evidencia del sentido que el legislador le dio a la capacitación y adiestramiento, consagrándolo sólo como un derecho de los trabajadores.

La primera parte del referido párrafo le concede al trabajador el derecho de abstenerse de cumplir con las políticas de formación profesional adoptadas en las empresas, ya que si prueba que tiene los conocimientos necesarios para desarrollar su puesto y el inmediato superior, se puede negar a asistir a los cursos; pero el legislador se olvidó que el objeto y finalidad de la capacitación y adiestramiento, no es sólo preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación y satisfacer sus expectativas personales; sino de acuerdo con el propio artículo 153-F del ordenamiento laboral, constituye una medida preventiva de los riesgos de trabajo, y una acción muy importante para incrementar la productividad, y en palabras propias de este precepto "actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador...", por lo tanto la formación profesional se debe de traducir en beneficios para el patrón, para el país y para el trabajador, de ahí que se requiera la acción conjunta de todos éstos, de tal forma, que no resulta justificable que el empleado tenga la facultad de negarse a recibir capacitación y adiestramiento bajo ningún concepto.

En la parte final del primer párrafo del artículo en estudio, establece que la negativa del empleado a recibir formación profesional, procederá cuando lo acredite documentalmente, sin hacer alguna otra referencia al respecto, por lo tanto debemos de entender que si las constancias de habilidades laborales sólo surten efectos de ascenso dentro de la empresa que la expidió, éste mismo documento surte efectos en un centro de trabajo distinto, cuando sea para efectos de negarse a recibir capacitación y adiestramiento, y el citado artículo 153-U, va más allá, porque no se refiere a la constancia laboral, sino simplemente a la acreditación documental.

La segunda forma en que procede la negativa del trabajador, es a través de un examen que señale la S.T.P.S. , que deberá presentar ante la “autoridad instructora”, en este artículo, la ley más que referirse a éste último término debió establecerse que se realizaría la evaluación ante el agente capacitador que esté impartiendo el curso a que se niega asistir el trabajador.

En estos momentos, en que cada vez es más necesario que un trabajador se encuentre preparado al máximo, no resulta conveniente que sólo cuente con los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, y con esta disposición el legislador después de haber definido de forma adecuada las finalidades de la capacitación y adiestramiento, insiste en sólo

cumplir con las aspiraciones profesionales del trabajador, lo que se confirma con lo dispuesto en el segundo párrafo del precepto 153-U ya que si el trabajador se niega a recibir formación profesional y lo acredita como lo señala el citado precepto, resultará beneficiado con la expedición de una constancia laboral y que como vimos ésta tendrá efectos de ascenso dentro de la empresa en que se expidió, sin haber tomado el curso respectivo.

Pero las prerrogativas de los trabajadores van más allá de lo que consagran los dos artículos antes estudiados, ya que en nuestro sistema jurídico no existe disposición alguna que los constriña a recibir la capacitación y adiestramiento para y en el trabajo; por lo tanto no se les puede obligar.

En este mismo sentido, y a la imposibilidad de que la inasistencia por parte de los trabajadores a los cursos de capacitación y adiestramiento se constituya en una causa de rescisión; se pronuncia la jurisprudencia del Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, al establecer expresamente que:

“La inasistencia del trabajador a unos cursos de capacitación no implica una desobediencia sin causa justificada al trabajo contratado, si 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 para el trabajador y no una obligación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, que debe impartirse durante las horas de su jornada 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.”

Es por ello, que por la misma naturaleza de la capacitación y adiestramiento y ante la importancia que tiene la participación activa de los trabajadores dentro del proceso de modernización, ésta debe constituirse como una obligación expresa de estos sujetos.

En principio parecería difícil concebir dentro de un Derecho Laboral, protector de los principios dignificadores del "trabajo", una obligación a cargo de la clase trabajadora; pero es necesario comenzar a fomentar una nueva conciencia laboral en la que ya no es suficiente que los empleados sólo desarrollen sus actividades diarias de trabajo; sino que hay que deben realizarlas de forma adecuada y eficiente, en este sentido, es necesario dejar de contemplar el cumplimiento de la capacitación y adiestramiento sujeta a la voluntad del trabajador.

Por esta razón, es necesario regular junto al imperativo patronal de capacitar y adiestrar; la obligación de los trabajadores a recibir ésta; adicionando dicha obligación en la propia Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

La participación del trabajador como sujeto activo de la capacitación y adiestramiento no es suficiente con la adición de un artículo que así lo establezca, sino que esta disposición se debe de complementar con otras que motiven a su

cumplimiento. Para este efecto, proponemos a la figura del ascenso como un estímulo, y no como única finalidad que debe cumplir la formación profesional, en el sentido que lo concibió el legislador, comentario al que ya hicimos alusión, al referirnos a las imprecisiones en que incurrió el legislador en el artículo 153-U.

Considerando que bajo ningún concepto sería benéfico el cumplimiento de la obligación del trabajador de capacitarse y adiestrarse, sólo por no incumplir una disposición laboral, es necesario que para que ésta tenga éxito en sus objetivos; refleje para el empleado beneficios directos y prácticos y este efecto lo puede producir el condicionamiento de la posibilidad de ocupar una vacante o puesto de nueva creación a haber asistido a los cursos de capacitación y adiestramiento, que el patrón le haya señalado, de tal forma que esta disposición se constituye también en una sanción para el trabajador que se niega a recibir formación profesional.

En un primer momento, pensamos en la sanción económica como el efecto del incumplimiento del trabajador a recibir formación profesional; pero no es nuestro objetivo que el trabajador conceptualice a la capacitación y adiestramiento como una simple obligación y menos aún como una carga; es por ello que planteamos al ascenso como la medida idónea, ya que el sólo hecho de que el trabajador no tenga posibilidad de ocupar una vacante o puesto de nueva

creación y poder aspirar a un mejor nivel y calidad de vida para él y para su familia , por sí mismo es una sanción.

Todo esto complementado con el cumplimiento del trabajador de las indicaciones del agente capacitador y la aprobación satisfactoria del examen de conocimientos, al finalizar el curso, le permitirá obtener un ascenso; estableciéndose de esta forma el efecto que tendrán las obligaciones que el ya citado artículo 153-H no regula.

Para que la citada propuesta tenga eficacia, consideramos necesario:

Adicionar a la Ley Federal del Trabajo la regulación jurídica de la obligación expresa del trabajador a capacitarse y adiestrarse; asimismo señalar que el trabajador que incumpla ésta obligación, no tendrá derecho a ser ascendido; por otra parte que no es suficiente acudir a los cursos de capacitación, sino que, complementando las obligaciones del artículo 153-H, debe; asistir en forma puntual a todas las sesiones del curso; cumplir con todas las instrucciones del agente capacitador y por otra parte, presentar y acreditar de acuerdo a la calificación que se haya convenido previamente a la iniciación del curso los exámenes de conocimientos y finalmente otorgar a la constancia de habilidades laborales mediante la aprobación de un examen, que se realice de forma paralela al que aplica el agente capacitador efectos de ascenso no sólo en la empresa en

que se expida, sino en cualquier centro de trabajo; debiendo formular dicho examen la S.T.P.S.

De esta forma el trabajador se sentirá motivado para participar activa y satisfactoriamente en todas las políticas de formación profesional instaladas en la empresa; también permitirá que este sujeto deje de concebir a la capacitación y adiestramiento con desinterés

Es necesario agregar la importancia que en todo este contexto de participación activa del trabajador tiene el sindicato, ya que éste además de exigir al patrón que acate las disposiciones laborales, debe de contribuir a que el trabajador cumpla con sus obligaciones; en este sentido, el sindicato debe de involucrarse en las políticas de capacitación y adiestramiento de la empresa, con una actitud propositiva.

En este orden de idea, y después de todo lo que hasta aquí hemos estudiado es apremiante en estos momentos reconocer que en el proceso de conscientización y valoración de la capacitación y adiestramiento como institución que produce beneficios a los factores de la producción y a México, es necesaria la participación del Estado a través de la implementación de programas que tengan como objeto apoyar acciones en materia de capacitación y

adiestramiento, de los patrones, mediante el cumplimiento genuino y eficaz de sus obligaciones en materia de formación profesional y de los trabajadores como sujeto obligado en la capacitación y adiestramiento y del sindicato como agrupación que vele por el desarrollo adecuado de los intereses de sus agremiados.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La capacitación y adiestramiento es una garantía social en favor de la clase trabajadora, que se erige en un derecho subjetivo correlativo a una obligación patronal, que permitirá al trabajador a través del desarrollo adecuado de sus habilidades y conocimientos laborales, elevar su nivel de vida, al empresario aumentar la productividad de su empresa y al país incrementar su competitividad internacional.

SEGUNDA.- Jurídicamente la capacitación y adiestramiento constituye un sólo concepto, ya que ambos vocablos tienen como finalidad preparar al trabajador mediante la actualización y perfeccionamiento de sus conocimientos para desempeñar de forma adecuada una actividad laboral, siendo objeto de diferenciación por cuestiones prácticas, que para efectos de aplicación de la Ley Federal del Trabajo y demás cuerpos legales, no tiene relevancia alguna, siendo importante únicamente el fin mismo de esta figura.

TERCERA.- La instrumentación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento por períodos no mayores de cuatro años, no resulta práctica y realista, ya que los constantes adelantos tecnológicos exigen que

la formación profesional de los trabajadores sea tan dinámica como éstos, debiendo en tal sentido disminuir dicho período a un máximo de dos años.

CUARTA.- En virtud de la trascendencia que reviste la formación profesional de los trabajadores y para que ésta cumpla eficazmente con sus objetivos, es necesaria la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento que sean prácticos, realistas y que atiendan los requerimientos de la empresa y de los trabajadores.

QUINTA.- El estado de indefensión jurídica en que se colocan los instructores externos independientes, así como las instituciones, escuelas u organismos de capacitación y adiestramiento por no establecerse algún medio de defensa cuando les es negada, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la autorización y registro correspondiente para fungir como agentes capacitadores, origina la necesidad de que sea regulado por la propia Secretaría un procedimiento administrativo, por el cual el afectado pueda alegar lo que a su derecho proceda y tener de manera pronta y expedita una resolución sobre el particular.

SEXTA.- La disposición de la Ley General de Población y su Reglamento en el sentido de que los inmigrantes técnicos y científicos durante su estancia en

el país deben instruir en su especialidad a tres mexicanos, puede ser vinculada para que ésta sea proporcionada solidariamente con los patrones de acuerdo a lo que en materia de capacitación y adiestramiento regula la Ley Federal del Trabajo, de esta forma ambos sujetos cumplirían con sus respectivas obligaciones, para tal efecto es menester relacionar formalmente los preceptos de estos ordenamientos jurídicos

SÉPTIMA.- La importancia de incorporar a nuestro sistema jurídico las medidas que tiendan al aseguramiento del cumplimiento de la obligación del patrón de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, nos hace reflexionar sobre la relevancia que reviste el modificar el sistema vigente de sanciones, para sustituirlo por uno que corresponda a la gravedad del incumplimiento, de tal forma que la sanción que se imponga sea correlativa por cada uno de los trabajadores que resulten privados de su derecho a recibir formación profesional.

OCTAVA.- Para fomentar en las empresas la aplicación de la capacitación y adiestramiento como una acción de carácter permanente resulta necesaria la regulación de un sistema sancionador de las reincidencias en el incumplimiento en que incurra el patrón, de esta forma preferirá, en razón de que le ocasionará menor erogación económica, proporcionar formación profesional a sus trabajadores que estar constantemente pagando sanciones pecuniarias.

NOVENA.- Ante el efecto directo que la crisis económica de México produce en el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar, se hace patente la necesidad de crear políticas que fomenten la formación profesional, colaborando en ellas de manera conjunta el Estado y los patrones, por lo que proponemos que la capacitación y adiestramiento proporcionada por los empleadores sea contemplada como una actividad deducible de impuestos para estos últimos.

DÉCIMA.- La propia importancia y trascendencia que reviste la capacitación y adiestramiento, exige hoy en día de la participación activa de los factores de la producción y del Estado, en este sentido, es imperante crear en el trabajador una nueva consciencia laboral en la que se contemple como una medida indispensable para el desempeño adecuado y eficiente de su actividad laboral a la formación profesional, ya que en nuestro sistema jurídico ésta es regulada sólo como un derecho de los empleados, por lo tanto debe de adicionarse en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, la obligación expresa de la clase trabajadora de recibir la capacitación y adiestramiento que le proporcione su patrón.

DÉCIMA PRIMERA.- Para lograr que el trabajador asista a los cursos de formación profesional, resulta importante motivarlo mediante una figura que le

produzca beneficios directos y prácticos en sus expectativas profesionales, para este efecto consideramos que sería conveniente, condicionar la posibilidad de ocupar una vacante o puesto de nueva creación al cumplimiento de la obligación expresa del trabajador a capacitarse y adiestrarse, de tal forma que el “ascenso” constituya un estímulo y al mismo tiempo una sanción para los trabajadores que se nieguen a recibir formación profesional.

DÉCIMA SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo contempla como obligaciones de los trabajadores que se sujeten a los planes y programas de capacitación y adiestramiento el asistir puntualmente a los cursos, atender las indicaciones de los instructores y presentar los exámenes de conocimientos, pero para que aproveche eficazmente la instrucción y pueda ser ascendido, es necesario adicionar las obligaciones de acudir a todas las sesiones del curso y aprobar las evaluaciones respectivas.

DÉCIMA TERCERA.- El acreditamiento de los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación y adiestramiento a través de las constancias de habilidades laborales y ante la motivación que puede representar para los trabajadores debe, mediante un examen formulado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, surtir efectos para fines de ascenso en cualquier centro de trabajo.

DÉCIMA CUARTA.- La adecuación de la capacitación y adiestramiento a la realidad económica-laboral de nuestro país y que en el presente trabajo se propone, exige que el Estado y los factores de la producción, a través de la planeación de programas eficientes y modernos, fomenten una moderna formación profesional en México, provocando con ello una mejor y mayor productividad laboral.

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Cuarta edición. España 1981.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Porrúa. México 1984.
- BARBAGELATA, Héctor Hugo y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Legislación mexicana sobre capacitación y adiestramiento desde la perspectiva del Derecho Latinoamericano. México 1981.
- BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México 1987.
- BAYON CHACON, G. y E. Pérez Botija. Manual de Derecho del Trabajo. V. II. Quinta edición. D. Marcial Ponds. España 1964.
- BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales. "Curso Introductorio Actualizado". Trillas. México 1992
- BEYER ESPARZA, Jorge Edmundo. Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo. "Ensayos para la Consolidación de un Sistema". Empires. México 1982.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México 1992.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T.II. V.IV. Tercera edición. Heliasta. Argentina 1989.
- CALVO NICOLAN, Enrique y Eliseo Montes Suárez Sumario Laboral. Décima edición. Themis. México 1995.
- CAMPILLO SAINZ, José. Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo. s.p.i.

CARRO IGELMO, Alberto José. Curso de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Bosch, Casa Editorial. España 1991.

CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. ALE. México 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. "Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de E.U. y Canadá y el Derecho Laboral mexicano. T.L.C.". Segunda edición. Trillas. México 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. "Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo". Segunda edición. Trillas. México 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Décimacuarta edición. Trillas. México 1983.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales "Comentarios y Jurisprudencia". Esfinge. México 1970.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Cuarta edición. Porrúa. México 1992.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava edición. Porrúa. México 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Novena edición. Porrúa. México 1992.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décimatercera edición. Porrúa. México 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Sexta edición. Porrúa. México 1991.

DELGADO MOYA, Rúben. El Derecho Social del Presente. "Derecho al Trabajo, al Capital y a los Instrumentos de producción, distribución y Consumo". Porrúa. México 1977.

- GARCIA, Manuel Alonso. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Cuarta edición. BOSCH, casa editorial. España 1981.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésimoprimer edición. Porrúa. México 1990.
- GONZALEZ RUEDA, Porfirio Teodoro. Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo. Limusa. México 1989.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México 1990.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Relaciones Industriales. Tercera edición. Porrúa. México 1980.
- HORI ROBAINA, Guillermo. El Adiestramiento y Capacitación. Editorial. Facultad de Contaduría y Administración. México 1970.
- KAYE, J. Dionisio. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Segunda edición. México 1995.
- MOZART RUSSOMANO, Víctor y Miguel Bermudez Cisneros. Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1982.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México 1993.
- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. México 1992.
- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. s.e. T. I. V.I. México 1967.
- SAYEG HELU, Jorge. Instituciones de Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa, México 1987.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta edición. Porrúa. México 1981.
- VALENCIA BARRAGAN, Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México 1970.
- VAZQUEZ, José Antonio. Derecho del Trabajo. T. II. s.e. México 1969.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cuarta edición. McGRAW-HILL Interamericana Editores. México 1996.

Ley Federal del Trabajo. "Comentada por Alberto Trueba Urbina. Septuagésima edición. Porrúa, S.A. México. 1996.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Segunda edición. México 1993.

OTRAS FUENTES

CABANELLAS, Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésima edición. Heliasta. Argentina 1981.

CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. Diccionario de Derecho Social. "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social" Rudinzal-Culzoni. Argentina 1987.

CONVENIO No. 142. Sobre Desarrollo de los Recursos Humanos. 1975.

GALLEGOS, Elena y Andrea Becerril. Firman dirigentes Obreros y de la Industria Privada, la Nueva Cultura Laboral. La Jornada. México. Miércoles 14 de agosto de 1996.

GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot. T.I. Artes Gráficas Candil. Argentina 1986.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México 1987.

Organización Internacional del Trabajo. El Informante. No. 3 México 1996.

Organización Internacional del Trabajo. Estudios publicados sobre Capacitación y Productividad. s.p.i.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésimaprimer edición. España 1992.

Recomendación No. 57 Sobre La Formación Profesional. 1939.

Recomendación No. 60 Sobre el Aprendizaje. 1939.

Recomendación No. 88 Sobre Formación Profesional (Adultos). 1950.

Recomendación No. 117 Sobre Formación Profesional. 1962

Recomendación No. 150 Desarrollo de los Recursos Humanos. 1975.

RUBINSTEIN, Santiago J. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma, Argentina 1983.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Decreto por el que se establecen estímulos fiscales para el fomento de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en actividades prioritarias y aquellas que se determinen específicamente. Diario Oficial de la Federación. 19 de marzo de 1982.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público Decreto por el que se establecen estímulos fiscales para el fomento del empleo y la inversión en las actividades industriales. Diario Oficial de la Federación. 6 de marzo de 1979.

Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial. Acuerdo que establece los Estímulos Fiscales para el Fomento del Empleo y la Inversión en las Actividades Industriales. Diario Oficial de la Federación. 9 de marzo de 1979.

Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial. Decreto por el que se establecen zonas geográficas para la ejecución del Programa de Estímulos para la Desconcentración Territorial de las Actividades Industriales, previsto en el Plan Nacional de Desarrollo Urbano. Diario Oficial de la Federación. 2 de febrero de 1979.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Acuerdo mediante el cual se establecen lineamientos generales para la definición de normas técnicas de competencia laboral que comprendan conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación. Diario Oficial de la Federación. 2 de agosto de 1995.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Capacitación Industrial de la Mano de Obra. "Informe de Actividades 1988-1991" México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Clasificación Temática de los Discursos de Pedro Ojeda Paullada. México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo Edición 1995. Talleres Gráficos INEGI. México 1996.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social e Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Encuesta Nacional de Empleo Edición 1995. Talleres Gráficos. México 1996.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estadísticas Laborales. "Primer Semestre de 1995". Talleres Gráficos. México 1995.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Foro de Consulta Popular para la Planeación, Capacitación y Adiestramiento, Democrático. México.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Guía Técnica para la detención de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la pequeña y mediana empresa. México 1979.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Previsión Social. "Cuaderno Laboral". No.37. s.p.i.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Oficio No. 010009 de fecha 2 de agosto de 1984 que establece los criterios y formatos para el registro de sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento. Diario Oficial de la Federación 10 de agosto de 1984.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Oficio que establece los criterios y el formato para la presentación y registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, para empresas hasta con 19 trabajadores. Diario Oficial de la Federación. 10 de septiembre de 1985.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsistemas de Capacitación. "Sistema de Relaciones Laborales." s.p.i.

