

486
Dej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

ESTIMULOS EN LA CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MIGUEL MONTOYA MARTINEZ



MEXICO, D. F.
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1997



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedico el presente trabajo con gratitud, respeto
y reconocimiento:

Al Supremo Poder Creador del Universo por el amor
depositado en la Madre Naturaleza que me ha dado
la vida.

A mis padres:

Arcadio y Esperanza, quienes con humildad abnega
da ofrecieron su vida para darme los primeros im
pulsos que alimentaron mi ser, material y espiri
tualmente.

A mis hermanas y hermanos: parientes y amigos:

Por el apoyo brindado en diferentes tiempos y -
circunstancias de mi vida: tanto en las calámi
das como en el goce de momentos agradables.

A todos mis Maestros:

Por su esfuerzo y dedicación para conseguir el aprendizaje progresivo con orientación dirigida en mi senda evolutiva.

A la Universidad Nacional Autónoma de México.

Con todo su personal docente y administrativo de manera general; y particularmente a la Facultad de Derecho que, a través del Seminario de Derecho Laboral, me proporcionó los medios necesarios, específicamente de Asesoría por el Doctor Luis Fernando Avila Salcedo, y todos los maestros que impulsaron con su apoyo para culminar esta tarea; esperando rinda los frutos anhelados.

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	
ESTIMULOS A TRABAJADORES	
1.A. Concepto y Generalidades de Estímulo.	6
1.B. Momentos propicios para la aplicación de diferentes estímulos.	16
1.C. Factores que influyen para capacitar a - trabajadores.	22
1.D. Estímulos a trabajadores.	27
CAPITULO SEGUNDO	
MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
2.A. Conceptos de Capacitación y Adiestramiento. Semejanzas y Diferencias de ambos términos.	40
2.B. Antecedentes legislativos de la capacitación y adiestramiento.	46
2.C. Elementos básicos de la capacitación y adies- tramiento en la Ley Federal del Trabajo.	58
CAPITULO TERCERO	
OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
3.A. Aspectos esenciales de la capacitación y adiestramiento.	75

	PAG.
3.B. Derechos y Obligaciones derivados de la Capacitación y Adiestramiento.	88
3.C. La Capacitación y Adiestramiento en el Contrato Colectivo de Trabajo.	102
3.D. Eficiencia y Productividad.	108
CAPITULO CUARTO	
ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
4.A. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.	117
4.B. Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.	123
4.C. El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.	128
4.D. Consejos Consultivos.	139
4.E. Las Instituciones o Escuelas de Capacitación.	141
4.F. Las Constancias de Habilidades Laborales.	144
4.G. Participación Estatal en la Capacitación y - Adiestramiento de los trabajadores.	146
CONCLUSIONES.	152
BIBLIOGRAFIA.	158

INTRODUCCION

Basta observar un poco el mundo que nos rodea, para empezar a comprender la importancia de la creación de la Naturaleza; dentro de la cual se ubica al hombre como el ser - más evolucionado, cuyo progreso se mide conforme a su grado de conocimientos, por ser estos los instrumentos que le ayudan a producir bienes y servicios en la medida de su capacidad. Esta es la fuerza primordial en el hombre individual y colectividad en general.

En toda empresa o centro de trabajo, la capacitación - es la brújula orientadora en la senda del avance por las -- incursiones de la tecnología y cultura en general; sin em--bargo para despertar interés e impulsar la preparación se - requiere de puntos de apoyo y movimiento, llamados estímu--los.

Mientras no exista una motivación en los trabajadores para superarse, son los patrones quienes tienen el deber de promover enseñanza, según los propósitos y metas que tengan para realizar. Resulta imprescindible conocer los objeti--vos y sus ventajas, así como los grados de dificultad que - representen, haciendo participes a los empleados, para identificarlos con los planes directivos.

Podrá suceder que los patrones tampoco tengan esa preparación, bien sea en capacidad o motivación y entonces corresponde a las autoridades gubernamentales respectivas proporcionarles medios e incentivos suficientes.

Partiendo de las consideraciones precedentes, hemos -- proyectado el presente trabajo que, modestamente desarrolla mos en cuatro capítulos: I. Estímulos a Trabajadores; -- II. Marco Legal de la Capacitación y Adiestramiento; III. -- Objetivos de la Capacitación y Adiestramiento; IV. Organización y Administración de la Capacitación y Adiestramiento.

En la primera parte, analizamos lo referente al concepto del estímulo conforme a diferentes criterios, así como -- su funcionamiento y relación con otros estímulos; aplicación y mecanismo de los variados estímulos en tiempos y circunstancias cambiantes; factores que influyen para capacitar a trabajadores; estímulos que pueden llamar vivamente a los trabajadores hacia una participación más activa.

La segunda, versa sobre la definición de capacitación y adiestramiento, con criterios que los identifican, como -- sinónimos éstos terminos; sin embargo hay también opiniones encontradas acerca de una marcada diferencia y por supuesto nuestra posición al respecto. Asimismo hacemos un recorrido histórico jurídico de los antecedentes legislativos del

tema, donde vamos encontrando el tan escabroso camino por el cual ha evolucionado la regulación de la instrucción a trabajadores a través de las diferentes épocas, desde la más remota antigüedad y por distintos pueblos, incluyendo el -- nuestro, para llegar a la Ley vigente.

Los elementos básicos en la capacitación comprendidos por nuestra Ley Federal del Trabajo, ocupan un lugar de interés que merece atención.

Como tercera sección, los elementos esenciales de la capacitación y adiestramiento, entendiendo por éstos: aquellos propósitos que la capacitación encierra para lograr sus metas principales. Derechos y obligaciones derivados de la capacitación y adiestramiento; es decir que nacen de tal regulación o fundamentos legales. Partimos de la definición de Derecho y de Obligación de manera genérica para llegar a los derechos y obligaciones laborales en capacitación y adiestramiento.

La inclusión de cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento en el contrato colectivo de trabajo, de primordial importancia, por ser el medio adecuado para precisar y abundar acerca de cuestiones que la ley no contempla con claridad, por tratar situaciones genéricas.

Eficiencia y productividad son cuestiones interconectadas en su objetivo y finalidad, porque se refieren a la capacidad para rendir frutos de calidad esmerada.

En el cuarto y último capítulo, iniciamos con las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que, se formarán en cada empresa con un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón. Sus funciones principales consisten en vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimiento para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y en cierta medida participar en tal desarrollo.

Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, constituyen un instrumento de alimentación e información para el perfeccionamiento de la formación profesional. Tienen el carácter de órganos auxiliares intermedios entre las Comisiones Mixtas y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de preferencia en toda una rama industrial.

El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, cuya función principal consiste en promover y supervisar la colocación de los trabajadores en un empleo.

Los Consejos Consultivos, Organismos Tripartitos, cuya misión es de asesoramiento; su finalidad es parecida con

la de los Comités Nacionales. Existen nacionales y locales.

Para reforzar a las empresas o centros de trabajo la Ley permite la existencia de Instituciones o Escuelas de Capacitación, previo registro de su personal docente. La instrucción de referencia se acredita con las constancias de habilidades laborales.

Concluimos nuestro estudio, resaltando la importancia que la participación del Estado infunde, vía las decisiones de sus dirigentes y gobernantes para impulsar la capacitación y productividad nacional.

CAPITULO PRIMERO

ESTIMULOS A TRABAJADORES

Todo en el universo, tiene una causa y la conducta no puede ser la excepción, principalmente por las imperfecciones que le caracterizan; siendo el estímulo un impulsor determinante para buscar la superación continua en toda actividad, tanto física como emocional y mental; sobre todo - cuando se quiere aumentar los conocimientos y habilidades. Entendiendo la naturaleza del estímulo podremos emplearlo de forma correcta.

1.A. Concepto y Generalidades de Estímulo.

Iniciaremos este capítulo con el concepto etimológico de estímulo, y así el Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, propone el siguiente significado: "ESTIMULO.- STIMULUS.- Incitamiento, incentivo".¹

Desde el punto de vista filosófico la Enciclopedia Universal Ilustrada, lo define de la siguiente manera: "Estímulo.- Filos. - En las acciones morales o libres, dadas las imperfecciones humanas se necesita de razones indirectas, -

1. Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, Tomo I, Ed. Ramón Sopena, S.A., Argentina, 1941.

que reciben el nombre de estímulos, para llegar a la práctica".²

El concepto de estímulo también se ha enfocado desde un punto de vista psicológico, así la Enciclopedia Barsa, establece que: "Se entiende por estímulo, en psicología un cambio ambiental capaz de excitar uno o varios órganos receptores, por ejemplo, sonidos, colores, olores, etc."³

Según se desprende de los conceptos citados, el estímulo, es una causa o fundamento indirectos en la realización de una conducta, dependiendo del individuo al que se aplica y las circunstancias del momento en el cual tiene lugar.

El estímulo y la respuesta son en forma sucesiva causa y efecto; de esta manera podemos aseverar, que quien siempre un estímulo cosechará una respuesta, y como consecuencia según el estímulo externado, los sujetos transmisor y receptor, así como las circunstancias del caso, será la respuesta obtenida. El estímulo y su consecuencia la respuesta, es un hecho que guarda riguroso paralelismo con la ne-

-
2. Enciclopedia Universal Ilustrada, Europeo-Americana. - Tomo XXII, Ed. Espasacalpe, S.A., España, 1924.
 3. Enciclopedia Barsa. Tomo VI. Enciclopedia Británica - Publishers, México, 1985.

cesidad en muchos casos de estimulantes para el buen funcionamiento del organismo físico, de ahí su gran importancia. Sobre este punto también se ha señalado que: "El estímulo funda de ordinario la intención indirecta con respecto a la substancia de la obra que hace realizar; y filosóficamente hablando viene a confundirse su estudio con las cuestiones acerca de la intención y del fin de las acciones humanas".⁴

Comentando lo anterior, entendemos en primer lugar que el ser humano, como no es perfecto; esto es, no tiene completamente desarrolladas sus aptitudes o potencialidades creativas, por lo cual requiere de fuerzas externas a él, para poner en movimiento su propio poder. Esto nos da la pauta para comprender que en la medida de superación del hombre, su comportamiento se vuelve más complejo, por lo que es necesario tratarlo con más cuidado; es decir, con inteligencia para poder obtener su poder creativo.

En cuanto más avanza en superación, se convierte en -- más productivo e independiente, pero simultáneamente nuevas y variadas necesidades se le van presentando, ya que unos logros se encadenan a otros superiores; y es así -- cuando surge una problemática en cuanto a los nuevos interese

4. Enciclopedia Universal Ilustrada. Op. cit.

ses que se deben sostener y alentar, si se quiere evitar -- que decaigan los ímpetus en movimiento.

Entendemos de esta forma la similitud que existe entre la función de los estímulos en la conducta humana y la necesidad de estimulantes para el organismo físico, debido principalmente a la vitalidad que se encuentra en acción para ambos aspectos; esto es, el físico y el conductual. La diferencia de esta funcionalidad es sólo de niveles.

Dentro de este parámetro de estímulos psicológicos, se ha determinado también, que el tiempo juega un papel importante, y así se ha señalado que: "Los estudios sobre tiempos de reacción, consideran el tiempo que transcurre entre un estímulo y una respuesta en condiciones experimentales variadas. No todos los cambios ambientales son necesariamente estímulos psicológicos. Cada especie es capaz de percibir estímulos que estén comprendidos dentro de ciertos límites; estos límites se llaman umbrales. Hay umbrales mínimos y umbrales máximos. Además un mismo individuo, muestra variaciones en éstos, de acuerdo con su estado de fatiga, atención, enfermedades, etc." 5

En la obra citada se explica en una forma más técnica, y con mayor detalle la relación de causa y efecto, donde el estímulo equivale a la primera y la respuesta al segundo. - Se le llama cambio tanto al estímulo como a la respuesta; - uno se produce en el medio ambiente y el otro en los órganos efectores, como consecuencia de la excitación que despierta el estímulo.

Con esta forma de explicación entendemos que el estímulo puede producir dos efectos, y es lo que normalmente se espera de un buen estímulo. Estos dos efectos son según lo expuesto, la excitación y la respuesta. Sin embargo esto - da lugar a pensar, que si la excitación no es suficiente o adecuada, difícilmente generaría una respuesta.

Es digno de reconocimiento la forma en que se nos muestra el enlace sucesivo de estímulo y respuesta, cuando en un proceso psicológico una respuesta sirve de estímulo para realizar otra u otras actividades; esto es la cadena de estímulos.

En la cadena de estímulos y respuestas, efectivamente - no basta con analizar de manera general, sino que es necesario el estudio de las etapas intermedias que existen entre unos y otros, para poder comprender el porqué; estímulos -- iguales o similares, producen respuestas que distan mucho -

de parecerse, o bien en ciertos casos ni siquiera se producen respuestas; esto se debe a que no todos los cambios ambientales son estímulos psicológicos; además como se menciona, cada especie viviente es capaz de percibir estímulos -- dentro de ciertos límites, llamados umbrales, y que pueden variar conforme a ciertas circunstancias, fatiga, atención, enfermedad y otras por el estilo.

Erich From, en su obra Ética y Psicoanálisis, citado -- por Luis Haro Leeb, en su obra Relaciones Humanas; al referirse al determinismo de la conducta del hombre, ha señalado: "El hombre es el único ser que puede estar fastidiado, que puede estar disgustado, que puede sentirse expulsado del paraíso. El hombre es el único ser para quien su propia existencia constituye un problema que debe resolverse, y del cual no puede evadirse. No puede retornar al estado prehumano de armonía con la naturaleza; debe proceder a desarrollar su razón hasta llegar a ser el amo de la naturaleza y de sí mismo".⁶

Por su parte, Haro Leeb, en su obra Manual de Relaciones Humanas, alude a que uno de los postulados científicos

6. FROM, Erich. Ética y Psicoanálisis, citado por Luis Haro Leeb. Manual de Relaciones Humanas, cuarta edición, Ed. Edicol, S.A. México, 1981, p. 37.

más importantes, establece que nada es sin algo que lo determine; dicho en otras palabras significa que todo tiene una causa, y es lo que precisamente se le conoce como principio de la causalidad; y este principio es válido tanto para un ratón como para una estrella; para el color de los ojos de una rubia, como para la dureza del acero. En este principio queda también incluida la conducta, esto es, en cualquier acto, aún en los no aparentes como el pensar, hay una causa que los determina, aunque con mucha frecuencia no es fácil encontrar la causa en cuestión. Es importante resaltar, que no todas las consecuencias de un acto son siempre favorables o deseables.⁷

Por otra parte tenemos que los estímulos pueden clasificarse en: exteriores e interiores, como por ejemplo; de los primeros tenemos, el pinchazo y de los segundos, el hambre; por lo tanto un mismo estímulo puede producir respuestas diferentes, cuando se aplica en distintas personas; pero también cabe la posibilidad que a un mismo sujeto un estímulo igual pueda producir diferentes respuestas.⁸

Dentro del sujeto al que se aplica un estímulo, hay al-

7. HARO LEEB, Luis. Manual de Relaciones Humanas, cuarta edición, Ed. Edicol, S.A., México, 1981, pp. 39 y 40.

8. Idem.

go que verdaderamente determina la respuesta; dicho de otro modo, el estímulo en muchos casos sirve sólo como disparador de un conjunto de procesos fisiológicos y psicológicos, que serán la causa de esta conducta. Al referirse Luis Haro - Leeb, a esos complejos procesos psicológicos, ignorados la mayor parte de las veces por el mismo sujeto en quien se operan; precisa que dicho proceso, es a lo que se le ha denominado como motivación.⁹

Concluyendo, podemos establecer, que el estímulo en muchos casos sirve sólo como impulsor de un conjunto de procesos fisiológicos o psicológicos, que serán la causa verdadera de la conducta que se pretende; lo que nos permite entender que no siempre los estímulos determinan una respuesta (conducta), pues son productores de las motivaciones o fuerzas auténticas de ese proceso. Asimismo, notamos la importancia y necesidad del estímulo, ya que en algunos casos sí son causa principal del comportamiento, y el hecho de que no siempre influyan de manera fundamental, no quiere esto decir que no interfieran en forma considerable.

Deduciendo la explicación del párrafo precedente, podemos concretar que muchos actos en los cuales interviene

9. Ibidem, p. 41.

un estímulo, este influye sólo de manera indirecta, impulsando las motivaciones o fuerzas que producen directamente el comportamiento o conductas que se pretenden. Por el contrario, habrá casos específicos en donde el estímulo tenga un papel preponderantemente principal, en la determinación de la conducta que se busca.

Como ha quedado señalado en el desarrollo anterior, los estímulos son las fuerzas motrices que dan principio al arranque conductual, que se desenvuelve en la vida de todo movimiento, o serie concatenada de actos tendientes a producir determinados efectos; asimismo, son los elementos que mantienen con vida toda motivación. Paradójicamente podemos decir que, así como un motor en una máquina cualquiera que sea, requiere ciertos aditamentos o elementos considerados muchas veces como secundarios; por ejemplo, agua, aire, afinaciones, etc., para iniciar su funcionamiento y mantenerlo en condiciones óptimas o por lo menos dentro de la normalidad; de manera parecida los seres humanos, necesitan de los estímulos para fomentar, conservar y sobre todo acrecentar sus intereses en la actividad que desempeñan.

No olvidemos que el hombre es el ente de la creación, con mayor necesidad de movimiento, pues de lo contrario perdería la esencia de su propia vida, si frustramos su capacidad e inquietudes, ya que órganos que no se utilizan se -

atrofian. Las palabras motivar y motivación se han puesto de moda, en las más diversas ocasiones se les utiliza con muy variadas acepciones, así tenemos, que para algunas personas motivar significa persuadir, sugestionar, estimular, engañar, mover, empujar, instar, sugerir, apremiar, etc. Pero es muy diferente la connotación que tiene la palabra motivación, en la parte de la psicología que estudia el fenómeno, por lo que todo acto de conducta aparente o no, está motivado. Así, Luis Haro Leeb, al referirse a este tema señala que las motivaciones, son las fuerzas conocidas o desconocidas por el propio sujeto, que determinan cualquier comportamiento, sea o no aparente.¹⁰

Agrega el autor citado: "Con frecuencia, las motivaciones relacionadas con una conducta en particular, son muy complicadas y contradictorias, e incluso llevan al sujeto a la supresión del acto. Las fuerzas que impelen a un acto y las que tienden a otro contrario o excluyentes, se neutralizan. La capacidad de las motivaciones de carga contraria, para neutralizarse, unas a otras, permite al hombre el ejercicio de la libertad".¹¹

Nosotros consideramos, que la relación que existe entre

10. Ibidem, p. 46.

11. Ibidem, p. 54.

estímulos y motivación, es similar a la que puede existir - entre dos motores interdependientes, donde mientras la moti vación es débil y requiere ser alimentada, el estímulo es - alimentador, y en cuanto a la motivación se fortalece, el - estímulo deja de ser motor principal. Lo anterior nos mues tra solamente un reflejo externo de la naturaleza de los es tímulos, ya que intrínsecamente hablando son el aliento y - animación de toda vida.

1.8. Momentos propicios para la aplicación de diferentes estímulos.

Todo tiene su lugar y su momento; las necesidades y los objetivos de un individuo, se desarrollan y cambian conti- nuamente. Como lo señala Reynaldo Suárez Díaz, en su obra: "Hombres y Empresas", que los estados fisiológicos, psicoló gicos y sociales de los individuos cambian continuamente, - debido a las experiencias y situaciones; y al cambiar el es tado general del individuo, cambia también la influencia de sus diversas necesidades, lo cual se traduce en cambios de los objetivos.¹²

Es además evidente y notorio que una necesidad satisfe-

12. SUAREZ DIAZ, Reynaldo. Hombres y Empresas. Ed. Trillas, México, 1983, p. 170.

cha crea nuevas necesidades, así por ejemplo quien logra adquirir un radio en transistores, sueña con adquirir un televisor, pero es preciso notar que estas necesidades están subordinadas unas a otras, pues a un hambriento no lo provoca hacer el amor.¹³

Consideramos que es de suma importancia el cuidado que debe tenerse, según lo entendemos, con los diferentes individuos e incluso con el mismo, cuando se trata de estimular para lograr satisfacción a quienes así lo desean, y sobre todo si se busca impulsarlos a la obtención de ciertos resultados que se pretenden. Esto se debe fundamentalmente, a que es muy variada la condición de un individuo en diferentes tiempos y circunstancias. Sobre el desarrollo de los impulsos en las personas, Suárez Díaz, entre otras, hace alusión a las siguientes opiniones:

- a) Para Williams James, la mayoría de los motivos de las personas son de carácter inconsciente y de índole instintiva.
- b) Según Freud la conducta humana es motivada esencialmente por los instintos de autoconservación, sexuales y de la muerte.

13. Idem.

- c) Adler creía que la ambición de poder, como compensación de los sentimientos de inferioridad desarrollados en la infancia, constituía el motivo humano - principal.
- d) Thomas, afirma que los motivos sociales pueden ser reducidos a cuatro: seguridad, prestigio, pertenencia y nuevas experiencias.
- e) Maslow, propone la teoría del desarrollo como consecuencia de necesidades. Según este psicólogo, hay una jerarquía de necesidades humanas y éstas se desarrollan según un orden, de las inferiores a las superiores. Solamente una vez satisfechas las necesidades inferiores, surgirán con fuerza motivadora las necesidades de orden superior; sin embargo, no basta que una necesidad inferior sea satisfecha para que surjan las necesidades de orden superior, si bien es cierto que algunas necesidades tienen fuerza automotivadora, pero la mayoría de ellas deben ser motivadas.
- f) Scott Mitchell, siguiendo a Fromm, insiste en que el individuo se motiva teniendo en cuenta los factores de recompensa, contribución, nivel de comparación, valencia y factores de personalidad. Se en-

tiende por recompensa el efecto positivo o negativo derivado de la realización y omisión de una actividad. Llámese contribución al esfuerzo por realizarse o el riesgo asumido; por ello, el individuo escoge aquella empresa cuya recompensa sea mayor en relación a la contribución. Se entiende por valencia la orientación afectiva hacia la empresa.¹⁴

De las opiniones precedentes, podemos derivar que el tiempo y las circunstancias en la vida de todo ser, y especialmente en el hombre, son factores de gran valor; y esto radica en la relación tan directa que pueden llegar a tener en muchos casos; cuando llegan a ser elementos integrantes de la vida misma, en determinadas etapas de su desenvolvimiento.

Compartimos las ideas de Suárez Díaz, respecto al orden de satisfacer las necesidades del hombre, primordialmente - las inferiores, considerando como tales: las físicas, ya que sin este conducto no podría satisfacerse las del orden social y espiritual; por que el hombre antes de serlo, es sólo un animal, y únicamente habiéndose desarrollado como tal, puede pasar a la siguiente etapa, dentro de su familia,

14. Ibidem, pp. 180 a 182.

grupo y sociedad, para forjar su destino en los altos valores de realización superior. Los niveles de superación o productividad, para considerarse como tales, han de encontrarse en diferente escala ascendente; de lo contrario se producirá un estancamiento o retroceso, pero nunca superación y crecimiento.

Atendiendo a otro factor dentro de este apartado que nos ocupa, diremos que el tiempo tiene un lugar importante en nuestra vida, ya que vivimos en y a través del tiempo y nuestro éxito depende del buen o mal empleo del tiempo.

Para Aristóteles, como para la mayoría de los filósofos antiguos y medievales, la palabra movimiento equivalía a -- cambio. Decían que todo lo que cambia se movía de la potencia al acto, es decir, de la posibilidad a la realidad. El tiempo, es la dimensión del cambio; si nada cambiara, no habría tiempo.¹⁵

La edad y las necesidades humanas, juegan un papel preponderante en la aplicación de los estímulos. Consideramos que es una de las principales influencias que sufren las necesidades de un hombre; es evidente que dentro del mundo laboral del hombre, es tan grande la variación de las influen

15. RODRIGUEZ ESTRADA, Mauro. Administración del Tiempo, segunda edición, Ed. El Manual Moderno, S.A. de C.V., México, 1988, p. 22.

cias individuales que un sujeto puede ser tan joven biológicamente y psicológicamente, como otro que sea quince o veinte -- años más viejo.

En el proceso de realización, la edad es un factor determinante dentro de cualquier campo en que se desempeñe el hombre; en la juventud se tiene toda la vitalidad consigo, y hay aspiraciones numerosas en la inmensa mayoría de jóvenes, y más que impulsos, requieren apoyo y oportunidades para su desenvolvimiento. Que triste, es ver la mediocridad de tantas empresas e instituciones públicas que, en lugar de aprovechar y encausar correctamente ese caudal de energía e inquietudes, luchan por frustrar los propósitos de -- cambio, que tantos jóvenes manifiestan, tan vivamente.

En la madurez, un hombre determina si tendrá o no éxito a través de sus propias consecuciones. Quienes de alguna forma tienen a su cargo personas de edad madura, muy bien pueden aprovechar los logros, pocos o muchos que se hayan -- obtenido, para de ahí impulsar o bien retomar rumbos en pro de una realización subsecuente. Consideramos que una política de mayor comunicación, puede permitir un mejor aprovechamiento del camino recorrido por estos trabajadores, aunque muchas veces sean desagradables las experiencias que se tienen. También las caídas, cuando se logra vencer la de-- presión, fortalecen el rumbo, al dar origen a un nuevo des-- pertar.

Respecto a la rebelión de la madurez, opinamos en base a los argumentos manejados, que independientemente de las variaciones que se presentan en los diferentes individuos; es de vital importancia el ambiente de confianza y reconocimiento a los esfuerzos realizados por personas de edad avanzada que, se encuentren laborando en un centro de trabajo determinado y que los propios patrones y jefes les hayan brindado. La satisfacción de las personas depende en buena medida, de la apreciación recibida de superiores o bien de compañeros.

1.C. Factores que influyen para capacitar a los trabajadores.

Se ha señalado que todo hombre es una cantera de riqueza incalculable, y que no basta escoger a los hombres mejores, a los más aptos o a los más hábiles, ya que dichas aptitudes no surten su efecto sin un conveniente adiestramiento. Lo más valioso en toda empresa son los recursos humanos; muchas veces la empresa se preocupa demasiado por el buen funcionamiento de las máquinas y descuida el buen funcionamiento de los hombres; cuando por ejemplo se compra una máquina, cualesquiera que sea, normalmente se pregunta para qué sirve, cuáles especificaciones tiene, y qué peligros representa. No así en el caso del elemento humano; nos preocupamos por escoger, por seleccionar, pero casi nunca por formar o aprovechar las cualidades humanas. Reynal-

do Suárez Díaz, al referirse a los factores que influyen -- para capacitar a los trabajadores, entre otros señala los -- siguientes:

1.- Determinar las necesidades concretas de la empresa por medio de estudios objetivos, encuestas, observación informal, indicaciones de la Gerencia, conversaciones con los supervisores, discusiones de grupo, análisis de las relaciones en informes de trabajo.

2.- Analizar los puestos en cuanto a tiempos y movimientos se refiere, para hallar las fallas y necesidades de adiestramiento.

3.- Motivar a los trabajadores respecto a los planes de adiestramiento. Generalmente los empleados tienen menos conciencia de esta necesidad que los superiores. Estos piden mayor instrucción que aquellos. Es preciso descubrir -- además de los intereses de la empresa, los intereses de los empleados con el fin de combinarlos.

4.- Establecer una política de ascensos o colocaciones cuando haya terminado la capacitación. En efecto, un aprendizaje que después no será aplicado o aplicable, es un desperdicio de capital, energías, esfuerzos y causa de frustraciones.

5.- Evaluar los resultados del adiestramiento recibido. 16

Independientemente de los puntos a que hemos hecho referencia, consideramos que también uno de los factores que influyen en la educación y capacitación del hombre, son las preocupaciones que en ese momento aquejen al grupo social. En efecto la educación o como se le pretenda denominar: adiestramiento, capacitación, desarrollo o entrenamiento, atiende a las necesidades del grupo social, y por lo tanto se prepara a la persona para que desempeñe en dicha sociedad el papel que le corresponda.

Sin embargo, existen opiniones diversas sobre el objetivo fundamental que tiene la educación, y así se ha manifestado que: "El fin primario de la educación concierne a la persona humana en su vida individual y en su progreso espiritual; no en sus relaciones con el medio social. Además en lo que se refiere al fin secundario de que estamos hablando, jamás debemos echar en el olvido, que la misma libertad personal está en el centro y corazón de la vida social, y que una sociedad humana es, en realidad, un conjunto de libertades humanas, que aceptan obligaciones y dere--

chos y una ley común para el bien común". 17

En este punto también podemos señalar, que la educación actual pretende más que orientar y promover la perfección - del ser humano, la manipulación de éste para lograr fines e intereses mal orientados, independientemente de que se ha - desvirtuado, al dar mayor importancia a aspectos formales - e instrumentales y restarle importancia a su contenido o ma- terial, que constituye el fenómeno más rico de todo siste- ma pedagógico. En otras palabras aprovechamos las basuras y desperdiciamos los frutos. En contraste a una buena edu- cación, nos encontramos con la existencia de dos grandes - enemigos del hombre, que impiden su avance moral, técnico y profesional, y que son: la ignorancia y la obsolescencia. La ignorancia es la falta total o parcial de conocimientos, sobre cualquier aspecto o tema; y la obsolescencia, es la - situación que resulta de poseer un conocimiento que estric- tamente no puede orientarse hacia buenos resultados; tal es el caso de no estar actualizado, es tan dañino como permang- cer en absoluta ignorancia. 18

En consecuencia, podemos concluir este punto, señalando

17. SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Perso- nal, segunda edición, Ed. Limusa, S.A. de C.V. México, 1990 p.15.
18. Idem.

que tanto la ignorancia como la obsolescencia, son igualmente perjudiciales para el progreso humano; puesto que si la ignorancia es ceguera total o parcial, la obsolescencia es un arco que nos mantiene aprisionados dentro de ciertos límites, y a fin de cuentas diremos que tanto las cadenas como la jaula son esclavitud.

La dinámica del grupo, es otro de los factores que influyen activamente para capacitar a los trabajadores, como ha quedado comprobado a través de diversos experimentos que se han llevado a cabo en la industria, llegándose a comprobar que la velocidad del trabajo variaba marcadamente con los cambios afectivos de los obreros, entre sí, para con los supervisores y para con el grupo. En efecto, y con respecto a este punto, se ha precisado que: "El comportamiento de todo trabajador tiene lugar en un contexto social. Las investigaciones han demostrado la importancia de reconocer la dinámica del grupo y las superaciones de un miembro individual del grupo. Los potenciales de acción dentro de los individuos del grupo, pueden utilizarse para establecer un equipo de trabajo eficaz". 19

En efecto, la dinámica de grupo en todo centro de trabajo

19. WALKER HOPNER, Harry. La Psicología Aplicada a la Vida y al Trabajo. Traducida al español de la tercera edición en inglés por Anna Muria, Ed. Herrero Hermanos Sucesores, S.A., México 1964, p. 520.

Jo es eficaz y de vital importancia, ya que el rendimiento y superación en general de los trabajadores no pueden permanecer ajenos a esta necesidad, porque constituye un factor de capacitación.

1.D. Estímulos a Trabajadores.

Francisco Javier Laris Casillas, en su libro intítulado Administración Integral, al referirse a los estímulos a trabajadores, señala que se trata de motivar adecuadamente necesidades diferentes a las primarias de los propios trabajadores, que les permitan hacer de cada uno de ellos un buen colaborador, y así señala como ejemplo: la participación - en los estímulos financieros mayores y menores, como son - un porcentaje sobre utilidades, que serían los primeros; y en cuanto a los segundos, o sea los menores, una participación en acciones, planes para vacaciones, seguros, asistencia médica, becas y las despesas escolares. También el - autor se refiere a incentivos sin carácter financiero; y -- los hace consistir en normas que establecen los ascensos, - la confianza mutua entre la empresa y el personal, eliminación de temores y libertad de expresión.²⁰

20. LARIS CASILLAS, Francisco Javier. Administración Integral, Ed. Impresos Offsall G., S. de R.L., México, 1967, p. 107.

Toda política de incentivos debe estar precedida de un estudio sobre las aspiraciones y deseos de los trabajadores, ya que el objetivo fundamental de los incentivos es el despertar y promover los deseos y aspiraciones de los trabajadores hacia una superación permanente, buscando que desarrollen el 100% de su capacidad productiva que por naturaleza le corresponde al hombre.

Retomando la idea de Laris Casillas, podemos concluir - que los estímulos a trabajadores consisten más bien en satisfacer necesidades diferentes a las primarias y no en motivar necesidades como él expresa; dicho en otras palabras, también consisten los estímulos en despertar aspiraciones - superiores a las elementales, para que el trabajador se convierta en participante activo del plan general de la empresa - o centro de trabajo, en que se encuentre prestando sus servicios. Por consiguiente, impulsan a los trabajadores a su perarse y obtener mayor rendimiento, las prestaciones económicas alentadoras, así como las demás condiciones favorables para mantener el buen ambiente en la convivencia de - los trabajadores entre sí y hacia sus superiores.

Es de vital importancia dar las bases jurídicas con - los preceptos o fundamentos constitucionales relativos al derecho del trabajo y en el trabajo:

"Artículo 5°. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos" ...

De una manera muy general, en la primera parte de este artículo, queda establecido el derecho al trabajo, que tiene toda persona en México, siempre y cuando no infrinja la propia ley. Por consiguiente quien realice alguna conducta intencional o negligente, que tenga por resultado impedir el disfrute y ejercicio de este derecho, estará cometiendo un acto ilícito; asimismo incumple y viola el mismo derecho, quien omite realizar alguna acción tendiente al cumplimiento de tal disposición jurídica.

Muy digna de reflexión y estudio es la situación, relativa al trabajo que más le acomode a una persona, ya que esto tiene una connotación muy extensa desde diferentes puntos de vista, como pueden ser: trato personal, salario y diversas prestaciones. Implica por consecuencia un derecho al trabajo con oportunidades de empleo y además gozar de condiciones satisfactorias en la mejor medida posible.

Reforzando el contenido y regulación del fundamento legal anteriormente citado y a mayor amplitud, el artículo 123 de nuestra Carta Magna, manifiesta en su párrafo primero: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y social-

mente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley".

De manera más precisa, encontramos el sustento y fuente legal del derecho al trabajo; ... "trabajo digno y socialmente útil", implica un derecho a ser estimulado para el trabajo, en el trabajo y por el trabajo. Además contiene la garantía de reconocerle su capacidad y la obtención de apoyo para superarla, con suficientes oportunidades de preparación; aprecio a su rendimiento en la cantidad y calidad de conocimientos logrados. Dar aplicación inmediata en el trabajo a las habilidades adquiridas.

En seguida haremos un breve análisis de la ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, publicada en el Diario Oficial de la Federación del 31 de Diciembre de 1975, por tener una relación estrecha con el tema que nos ocupa; haciendo aclaración, que para el estudio de referencia, consideramos a los estímulos como el género y los premios y recompensas, especies; porque independientemente de la denominación, son factores de impulso y reconocimiento que además de producir satisfacción al trabajador, también fortalecen su motivación.

Al abordar la ley en comento, nos referiremos a algunos

de sus preceptos, que se relacionan con el tema citado y -- que a continuación transcribimos, con sus respectivas obser-
vaciones:

"Artículo 1". Esta ley tiene por objeto determinar las normas que regulan el reconocimiento público que haga el Es-
tado de aquellas personas que por su conducta, actos u - -
obras merezcan los premios, estímulos o recompensas que la
misma establece".

El objetivo principal de esta Ley, consiste primordial-
mente en apreciar y promover conductas que conlleven a la -
realización de obras productivas, así como enaltecer los va-
lores éticos y culturales.

"2". Solamente los mexicanos podrán obtener alguno de
los reconocimientos previstos en esta Ley, al reunir los re-
quisitos por ella fijados. Podrán ser personas físicas con-
sideradas individualmente y en grupo, o personas morales, -
aunque en uno y otro caso estén domiciliados fuera del - -
país".

Con respecto al precepto transcrito, podemos comentar -
que en principio consideramos, que para ser equitativos no
solamente los mexicanos deberán obtener los reconocimientos
de referencia, ya que la finalidad principal es la valora--

ción de méritos por quienes con su capacidad y entrega han beneficiado a la Nación, y sobre todo promover la dedicación a mayor escala e incitar a buena participación de otras personas con dicho ejemplo. La segunda parte de este artículo nos parece acertado, que se reconozca a las personas físicas consideradas individualmente y en grupo, así como a las morales, ya que se promueve y se reconoce tanto la dedicación individual como la capacidad de trabajar en forma organizada y colectiva.

"Artículo 4°. Los estímulos a que se refiere esta ley se instituyen para servidores del Estado, por el desempeño sobresaliente de las actividades o funciones que tengan asignadas, así como por cualquier acto excepcional que redunde en beneficio del servicio al que estén adscritos. Estos estímulos podrán acompañarse de recompensas en numerario o en especie, conforme a las prevenciones de esta ley".

De acuerdo al uso o aplicación que aquí se da a los estímulos, comparados con el concepto etimológico y doctrinario que manejamos, se utilizan en forma parcial, ya que cumplen con su cometido solamente para actividades o conductas sucesivas de los trabajadores, cuyos méritos los han hecho acreedores a dicho estímulo, así como de otros que con éste precedente se sienten impulsados a obtenerlos.

Es cierto y no cabe duda, de que es alentador para un trabajador el hecho de recibir un reconocimiento por su labor distinguida, pero es mayor su satisfacción cuando desde el momento de su ingreso a un centro de trabajo, se le impulsa y prepara, al brindársele un ambiente atractivo para su desenvolvimiento. La función de los estímulos es incitar a la realización de una actividad en forma permanente y el principio es fundamental, ya que es el punto de partida; esto es, el origen de la cadena estimulante.

"Artículo 73. El premio nacional de trabajo, se conferirá a las personas, que por su capacidad organizativa o por su eficiente y entusiasta entrega a su cotidiana labor, mejoren la productividad en el área a que están adscritos o sean ejemplo estimulante a otros trabajadores".

En principio este artículo, es una forma de apoyo que reconoce la capacidad de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad, y de alabar el reconocimiento que se hace a los trabajadores que con su ejemplo estimulen a otros.

Consideramos que en teoría es un bello concepto, y además atractivo el regulamiento de este premio. Ahora nos resta el darle un eficaz y adecuado cumplimiento para que logren obtener este premio quienes realmente lo merecen.

y desaparezcan así los favoritismos que tanto se presentan, porque con estas conductas la capacidad creativa continuará sin reconocimiento, y careciendo de todo impulso; ocasionando como ha venido sucediendo, desaliento y apatía en las personas cuya capacidad y entrega ha alcanzado grandes logros en la productividad.

"Artículo 92. Los estímulos y recompensas, se otorgarán a los servidores públicos seleccionados de entre aquellos que, presten su servicio en las dependencias y entidades cuyas relaciones laborales se rigen por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional".

Este artículo de aplicación sólo para trabajadores al servicio del Estado, nos debe dar la pauta para luchar por estas prestaciones y aún mejorarlas para los trabajadores al servicio de la iniciativa privada; como medio importante para impulsar el desarrollo económico, industrial, social y cultural, que se ha venido anhelando recientemente, dada la imperiosa necesidad de superar la crisis económica que nos aqueja, y estar en condiciones de competir productiva y comercialmente en el ámbito nacional e internacional, para equilibrar exportaciones e importaciones.

Si bien la iniciativa de regular los estímulos a trabajadores al servicio del Estado tiene buenos principios, no

es muy adecuada dicha reglamentación; ya que se requiere de un estudio más minucioso en diferentes aspectos; con un análisis de puestos laborales, condiciones generales de trabajo en todas las áreas y tomando en cuenta diversas circunstancias que se presenten. Por ejemplo si por cada departamento, Dirección de área y Dirección General existieran mecanismos de control, capaces de aplicar los derechos de ascenso escalafonario, incluyendo los mandos medios y superiores, como: Jefes de Departamento, subdirectores y directores; partiendo de la base en conocimientos teóricos y prácticos.

Las experiencias vividas, y observaciones cotidianas, nos muestran la ineficacia de aplicación del derecho escalafonario, por lo que corresponde a trabajadores basificados; pero sobre todo en los considerados de confianza. Apreciación de una forma muy parcial, por los funcionarios o jefes en turno y rara vez por la equidad que exige el Derecho y la Justicia. Esta valoración concienzudamente realizada, se convertirá en auténtico estímulo y verdadera recompensa para las personas más capaces; de manera subsecuente reconocimientos accesorios, vendrían a reforzar la motivación de los buenos servidores públicos y nuestra débil administración pública se fortalecería, evitando gastos innecesarios y mejorando la productividad y eficiencia.

Mientras no existan las normas y medidas adecuadas, ni aún los estímulos reconocidos por nuestras leyes, podrán -- llegar a quien realmente los amérite; por lo cual estimamos pertinente que las Comisiones Evaluadoras, se integraran de forma más democrática; y esto no puede ser, si no hay consenso general por parte de los trabajadores. Además, se requiere regular derechos a reclamar estímulos o recompensas, así como para impugnar tal procedimiento en caso de resultar afectados en sus intereses; permitiendo hacer valer los recursos indispensables, hasta una resolución definitiva.

Las amplias facultades y privilegios, poco controlados que disfrutaban los funcionarios o servidores públicos, desde los mandos medios hasta superiores en las más altas jerarquías, para manejar personal y presupuesto con las mayores libertades y arbitrios, no permiten a infinidad de trabajadores con habilidades y criterio responsable, tener acceso a mejores oportunidades en la ocupación de puestos claves. Es así, como se justifica la necesidad de limitar el alto poderío de tantas personas que ostentan autoridad, sin ser precisamente los más viables, cuando hay empleados con gran experiencia viviendo en el abandono y marginación; además - la productividad en bienes y servicios experimenta graves - deficiencias.

Mucho alivio recibiría nuestra economía, eliminando ba-

reras en la participación de los trabajadores competentes, cuyas decisiones sólidas tendrían las ventajas de ser acertadas y apoyadas por el grueso de la clase trabajadora preparada. Es tiempo de borrar el criterio de masa laboral; - si bien es cierto el bajo índice de capacitación, también - es muy patente la falta de oportunidades para desenvolverse, sin olvidar la mala distribución de poder y riqueza.

Para reforzar nuestros comentarios, citamos el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo vigente para nuestro país:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

"Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

En el contenido del fundamento legal citado, distinguimos dos clases de trabajadores de confianza:

a) Los que ocupan puestos de alta jerarquía e importancia, conforme a los objetivos básicos de la empresa o centro de trabajo; y

b) Aquellos que realizan trabajos muy particulares y - de estricta vida privada del patrón, jefe inmediato o superior.

Dar la denominación de trabajadores de confianza, no -- otorga esa categoría a quienes sus funciones distan mucho - de ser consideradas legalmente, como tales; sin embargo en la práctica ocurre con mucha frecuencia esa situación, privando de los derechos de preferencia por una parte a ciertos trabajadores y colocando a otros en la inestabilidad -- sin el goce de prestaciones debidas; aunque sus obligaciones sí corresponden a las de la base laboral, viéndose presionados a desempeñar otras actividades que no les corresponden, bajo el temor de perder su empleo.

Es menester una legislación más completa, pero sobre todo buena voluntad para incluir vigilancia y sanciones con la finalidad de corregir irregularidades unilaterales, de manera por demás anárquica y descontrolada. Tampoco se justifica demasiada libertad para que patrones o jefes, sean quienes den la calificación de confianza, sobre todo tratándose de funciones que requieren preparación y habilidad; -- por ejemplo: no es lo mismo tener confianza a un conserje, mensajero y a una trabajadora doméstica; un médico especializado en problemas cardíacos, un abogado penalista y un piloto aviador, porque la capacidad y preparación es distinta -

en cada oficio y profesión; sin que sea determinante la simpatía o belleza escultórica superficial.

No hay motivo para seguir tolerando la improvisación de nombramientos de alta dirección, en quienes su principal riqueza es la ceguera e ignorancia; bien suceda en Administración pública o sector privado, si queremos evitar los naufragios tan frecuentes y dolorosos.

Las observaciones y sugerencias anteriores, van dirigidas al propósito de luchar por prestaciones medulares, que de verdad impulsen y promuevan la calidad en el trabajo calificado. Si queremos tecnología de primera, el personal ha de ser superior, para poder encausarla; lo cual se consigue cuando se procura satisfacer las necesidades básicas y superiores, empezando por alimentación, cultura y esparcimiento.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

2.A. Conceptos de capacitación y adiestramiento. Semejanzas y diferencias de ambos términos.

Toda actividad humana, requiere de un mínimo básico de conocimientos o instrucción para poderse desarrollar en forma adecuada, o por lo menos, al grado de ser aceptada como útil. Esta enseñanza ha recibido diferentes denominaciones tales como: formación profesional, desarrollo de personal, capacitación y adiestramiento. Estas dos últimas han sido las adoptadas por nuestra legislación laboral, por lo cual citaremos algunos conceptos, semejanzas y diferencias, que ciertos tratadistas han emitido y comentado.

Es de vital importancia, además de lo anteriormente dicho, tener un panorama general sobre los antecedentes legislativos que han alimentado esta institución, y hacer hincapié en los elementos fundamentales de la misma. Una vez hechas las consideraciones mencionadas, iniciamos nuestro estudio en el orden siguiente:

Conforme al Diccionario de la Real Academia, se entiende por capacitar: "Hacer a uno apto, habilitarlo para alguna -

cosa". Adiestrar: "Hacer diestro, enseñar, instruir, gular, encaminar".²¹ Entre ambos conceptos no percibimos gran diferencia.

La Ley al referirse a la capacitación y al adiestramiento los utiliza de manera conjunta como términos sinónimos. Sin embargo, el reglamentario establece una distinción. De esta forma en el artículo 153-F, distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y prepararlo para ocupar una vacante o un puesto nuevo. Lo primero expresa la idea de perfeccionamiento, y lo segundo, la de incrementar los conocimientos.

Si partimos del supuesto de que a la mano izquierda, por lo general menos hábil que la derecha, se le proporcione suficiente tiempo para entrenarla con la finalidad de hacerla tan ágil como se requiera, tal vez sea correcto decir que se le adiestra; sin embargo pensamos que sería un motivo muy superficial este argumento, sobre todo por que la capacitación o adiestramiento, no siempre es manual y la preparación mental tiene prioridad, aún en las actividades más sencillas.

21. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición, editorial Espasa Calpe, S.A., Madrid 1970.

Los criterios respecto a la similitud y diferencia de los conceptos de capacitación y adiestramiento, se muestran divididos, entre quienes les dan una connotación semejante, así como aquellos que los conceptúan de manera diferente. También se han empleado denominaciones tales como: formación profesional, desarrollo de personal y superación entre otras.

La doctrina internacional ha manifestado que la formación profesional comprende todos los medios instructivos -- que permitan adquirir y desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, bien se obtengan de la escuela o en los centros de trabajo.

Mario de la Cueva nos da una definición en estos términos: "entendemos por capacitación y adiestramiento, la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual, a su vez será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios". 22

Como podemos observar, los conceptos y razonamientos de

22. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, sexta edición, Editorial Porrúa, S.A. - México 1991, p. 82.

los autores mencionados, así como la doctrina nacional e internacional se inclinan a sostener que la capacitación y -- adiestramiento son términos sinónimos; y sus argumentos tienen en gran medida fuerza de convencimiento.

Hay, sin embargo otros estudiosos y conocedores de la materia que nos ocupa, cuyo criterio es en el sentido inverso; es decir, considera la capacitación y adiestramiento como términos con significados y obligaciones diferentes.

Baltasar Cavazos Flores, también se inclina por diferenciar los conceptos aludidos y expresa: "Decimos capacitar y/o adiestrar, porque dichos conceptos implican obligaciones diferentes. A un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que desempeñe un puesto de jerarquía mayor. Asimismo, se le adiestra para perfeccionar el trabajo que realiza. Podrán darse casos en los que ya no es posible -- impartir la capacitación, como cuando se trata de puestos -- terminales; sin embargo, siempre habrá la posibilidad de -- adiestrar, ya que por su propia naturaleza, el hombre es -- siempre perfectible". 23

De los conceptos y criterios emitidos por los diferentes

23. CAVAZOS FLOREZ, Baltasar. 40 lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Editorial Trillas, México 1994, p. 185.

especialistas en la materia que nos ocupa, podemos extraer un criterio que si bien nos induce a colocarnos más a favor de quienes consideran a la capacitación y adiestramiento, - como términos sinónimos; sin embargo, no rechazamos del todo los argumentos respecto a la diferencia de los conceptos.

Por una parte pensamos que la capacitación, como transmisión de conocimientos y asimilación de los mismos, requiere de la teoría y la práctica, pues no concebimos la posibilidad de existir un conocimiento completo sin la combinación de ambos elementos, aunque difícilmente haya un equilibrio entre las dos partes.

En ocasiones predominará uno, y habrá casos en los cuales el otro es de mayor peso. Estimamos pertinente, que nuestra Legislación debe dar cierta flexibilidad en el empleo de los vocablos; sería posible utilizar, por ejemplo: - formación profesional, desarrollo de personal, superación o instrucción laboral, que se prestan menos a confusión, - por ser de uso más universal que los anteriormente referidos.

Respecto a lo expresado, acerca del adiestramiento, no entendemos el porqué ha de tener como objetivo principal y hasta exclusivo la práctica; a no ser por cierto hábito de algunas personas en emplearlo en esta manera, pero esto no -

Implica que no tenga un significado más amplio este término.

Los mismos autores al definir la capacitación, utilizan las palabras: estudios o prácticas, con lo cual nos da a entender que se trata de teoría y práctica. Superar el nivel de conocimientos y la aptitud o la habilidad ejecutiva en actividades útiles nos conceptúa la capacitación como sinónimo de adiestramiento; si bien al definir éste le dan una connotación preponderantemente práctica, lo cual a nuestro parecer es contradictorio.

En cuanto a lo expuesto por Cavazos Flores, acerca de que los conceptos implican significados y obligaciones diferentes; no comulgamos tampoco con esta idea, pues el hecho de que en algunos casos predomine la teoría y en otros la práctica, no justifica establecer una distinción de obligaciones y significados.

No pensamos que sea correcto el hecho de que a un trabajador se le capacite, entendida la capacitación como conocimiento meramente teórico, para ocupar un puesto de mayor jerarquía, pues no basta la teoría por muy completa que sea para lograr un conocimiento íntegro, como anteriormente lo mencionamos; además no sería correcto ni de sentido común, y mucho menos conforme a Derecho y Justicia, el que un trabajador contando únicamente con un poco de teoría y nada de

práctica, o bien mucha teoría pero mínima habilidad, esté -
preparado para ocupar un puesto de mayor jerarquía o un - -
puesto nuevo en el centro de trabajo.

Es inaceptable la existencia de situaciones donde no --
sea posible impartir capacitación, pues como manifiesta el
mismo Cavazos Flores, el hombre siempre es perfectible; y -
según nuestro criterio para serlo en acción, se requiere --
primero el conocimiento del qué, por qué, cómo y para qué.

Insistimos, que para evitar confusiones, es menester --
mantener la flexibilidad en el empleo de los términos; pero
eso sí, conviene acrecentar el interés, apoyando e impulsando
la superación del trabajador, para que pueda incrementar
la productividad y eficiencia; logrando obtener así un me-
jor nivel de vida. Esto es más importante que perdernos en
estériles controversias respecto al significado de los tér-
minos.

2.B. Antecedentes Legislativos de la Capacitación y Adiestramiento.

El hombre a través de la historia ha creado diferentes
medios que le han permitido obtener sus satisfactores, y --
trató de mejorar su procedimiento y técnicas para eliminar
esfuerzos y adquirir mayor eficacia. Han sido pocos los tantos

lentos creadores por lo que ha sido necesario que los más aptos instruyan a los demás en su trabajo.

Los pueblos antiguos, como la civilización romana idearon una estructura de trabajo, tomando en cuenta principalmente la habilidad laboral en los gremios, que alcanzó auge en la Edad Media. El maestro es la persona que posee los mayores conocimientos; el oficial conoce en un grado menor, pero aceptable el trabajo desempeñado, más no en la medida y perfección de aquél, por lo cual está bajo sus órdenes y supervisión. El aprendiz es el individuo que menos conocimiento y experiencia tiene, y recibe instrucciones del oficial, a quien le sirve de auxiliar.

Francia, Alemania e Inglaterra, originan la estructura político-social de la época moderna. Transforman la primitiva agricultura, con técnicas de cultivo; las industrias multiplican las fuentes de trabajo.

La República Francesa, buscó el auge industrial, en los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, al fundar la libre empresa y la libertad de concurrencia. Se abolieron los exámenes de artesanos, que lesionaban fundamentalmente a los aprendices e impedían la creación de grandes fábricas; entre nosotros Morelos, también proclamó el término de los exámenes de Ar-

tesanos. Ello no significaba destruir la capacitación, sino ampliar sus causas, permitir una acelerada evolución con la creación de nuevos centros de trabajo.

Con el desarrollo, se configuró el contrato a prueba, - que llegó a ser una forma de explotación hacia sujetos de trabajo, sin otorgarles derechos; debían de ejecutar cualquier tarea, laborar sin horario, estar sometidos a disciplina rigurosa, careciendo de derechos o prestaciones. Los movimientos socialistas del mundo buscan la dignidad del trabajador; los sindicatos obreros luchan por la abolición del trabajador a prueba. 24

La capacitación y el adiestramiento han sido objeto de muchas conferencias y reuniones internacionales de especialistas en materia laboral, y que han servido de motivación para la Legislación Mexicana. Podemos señalar entre otras, la VII Conferencia Panamericana celebrada en Montevideo en el año de 1933; las Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo números 8, 57, 60, 88 y 101, y muy especialmente la Recomendación 117 adoptada el 6 de Junio de 1962 en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), celebrada en Ginebra, Suiza. - Como fuente muy directa podemos citar también el Convenio - 142 titulado: "La Orientación Profesional y la Formación -

24. BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Har la S.A. de C.V., México 1985, pp. 274 - 275.

Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos", que fué aprobada en la Conferencia General de la O.I.T., convocada en Ginebra Suiza, el 4 de Junio de 1975 en su sexagésima reunión. 25

Tanto las recomendaciones como los Convenios de carácter Internacional hacen mención, en términos generales de que los países que vayan a adoptarlos tienen la flexibilidad de tomar en cuenta las condiciones sociales y económicas de los mismos, ya que es muy frecuente la diferencia de desarrollo en los distintos lugares.

La Recomendación 117 incluye en su capítulo las bases para un sistema de formación cuya responsabilidad habrá de corresponder en primer término a los propios países, y en segundo lugar, a los organismos privados. Se determina el grado de colaboración que habrán de proporcionar los organismos de empleadores y de trabajadores; la conveniencia de compilar información sobre las posibilidades de formación para cada ocupación; la necesidad de proveer a la orientación profesional y selección, así como la regulación de la preparación profesional. Se sugieren los procedimientos para la organización de la formación; los métodos y medios de formación que deben adaptarse al grado de instrucción, a la

25. DIAZ GUAJARDO, Amado R. Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento. Fondo Editorial Coparmex (Con Federación Patronal de la República Mexicana), México 1979, p.17.

edad, condición y experiencia de los educandos; las políticas empresariales para la formación de sus trabajadores, con planes y programas, así como las reglas para el aprendizaje.

México ratificó en 1979, el convenio 142 de la O.I.T., sobre el desarrollo de los recursos humanos. Este convenio redactado en trece artículos, impone a los suscriptores la obligación de adoptar y llevar a la práctica, políticas y programas completos en el campo de la orientación profesional. 26

Mario de la Cueva, en el apartado relativo a las obligaciones del Patrono, al referirse a las educacionales, manifiesta: ... "son de dos tipos; el primero se refiere a la cooperación para la alfabetización de los trabajadores, para la enseñanza primaria y secundaria y para el fomento de las actividades culturales y deportivas, en tanto el segundo pertenece al campo de la capacitación profesional de los trabajadores y de sus hijos". 27 Es indudable que sin la instrucción básica no puede existir la capacitación especializada o profesional, la cual se fortalece a su vez, cuando aumenta el acervo cultural del trabajador. El ori--

26. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. II, - décima edición, Ed. Porrúa, S.A., México 1994, p. 308.
27. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. T. I., décimo tercera edición, 1993, p. 401.

gen de estas obligaciones, lo encontramos en el Decreto --
constitucional de Apatzingán.

El contrato de aprendizaje, regulado en la Ley de 1931, era definido por 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". 28

En razón de los abusos a que las disposiciones citadas dieron lugar, fue suprimido dicho contrato en la ley de -- 1970, como se expresa en la Exposición de Motivos de la misma, por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

En teoría, es un bello concepto el que se tuvo para suprimir el contrato de referencia, sin embargo, en la práctica queda una buena parte por hacer, ya que sigue existiendo mucha explotación con el pretexto de enseñanza; en forma -- muy marcada sucede por ejemplo en los menores de edad, y --

28. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 306.

gen de estas obligaciones, lo encontramos en el Decreto --- constitucional de Apatzingán.

El contrato de aprendizaje, regulado en la Ley de 1931, era definido por 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". 28

En razón de los abusos a que las disposiciones citadas dieron lugar, fue suprimido dicho contrato en la ley de -- 1970, como se expresa en la Exposición de Motivos de la misma, por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.

En teoría, es un bello concepto el que se tuvo para suprimir el contrato de referencia, sin embargo, en la práctica queda una buena parte por hacer, ya que sigue existiendo mucha explotación con el pretexto de enseñanza; en forma -- muy marcada sucede por ejemplo en los menores de edad, y --

28. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 306.

también a la inmensa mayoría de los pasantes de diferentes carreras profesionales o aprendices de algún oficio, quienes muchas veces poseen conocimientos muy superiores a otros -- trabajadores sobreprotegidos de manera injusta.

El primero y principal estímulo a la capacitación y -- adiestramiento, en todo trabajador, consideramos que es el reconocimiento y valoración de su propia capacidad. Asimismo, estimamos que el jurista y estudioso del derecho, si de verdad ama la justicia, debe empezar por su propia casa, -- pues si el árbol se conoce por sus frutos, el jurista también.

En la Ley de 1970, una tendencia, se empezó a marcar a partir de 1968; y se dijo que la capacitación y el adiestramiento, para ser efectivos, deben ser motivadores para patrones y trabajadores. En los patrones implica tener personal con mayor capacidad para elaborar sus productos o mejor prestación de sus servicios. La aptitud del trabajador sustituyó al escalafón ciego, que reconocía únicamente la antigüedad, sin valorar los conocimientos, y el más capaz será preferido al que tenga sólo antigüedad.

Con respecto a la iniciativa de ley, que contenía la -- obligación patronal, de capacitar, este sector sostuvo que por cuanto hace a programas de adiestramiento y capacitación

profesional (artículo 132, fracción XV), quedarían regulados conforme a lo propuesto por la representación empresarial en lo relativo a capacitación industrial y aprendizaje.

La Ley debe proteger los derechos del trabajador frente a cualquier posible violación. El mismo sector patronal reconoció las violaciones y excesos de su parte; esto era suficiente para justificar las nuevas medidas que se proponían.

El texto original de la fracción XV del artículo 132, decía:

"Organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación profesional para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades del Trabajo de los Estados, Territorio y Distrito Federal, previa consulta con las organizaciones de patrones y trabajadores. Estas mismas autoridades vigilarán la ejecución de los planes. 29

Finalmente el texto aprobado en el Congreso de la Unión, y que estuvo en vigor hasta 1978, es el siguiente:

"Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas profesionales o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos, departamento o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas e institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".³⁰

El día 4 de Octubre de 1977 el Presidente de la República José López Portillo presentó ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa de Ley para adicionar la fracción XIII, del Apartado "A" del artículo 123 - - Constitucional.

La exposición de motivos destaca que la modificación tecnológica es constante, y nuestra economía no tiene los medios para atender esos cambios, y se enfrenta a las consecuencias por la baja productividad que resulta. Se invoca

30. Ibidem, p.p. 279 - 280.

además, que una formación profesional acorde a las necesidades libera al trabajador de temores y angustias por su falta de adaptación a la nueva tecnología. Por otra parte, indica el requerimiento de legislar sobre capacitación para beneficio de los elementos de la producción, estableciendo -- una garantía social a favor de los trabajadores, y en beneficio de los empresarios, porque así pueden adquirir mayor calidad y un aprovechamiento mejor de sus bienes de activo fijo.

Pese a que la iniciativa propuso la adición de la fracción XIII del artículo 123 Apartado "A" de la Carta Magna, el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados -- aprobaron dejar como texto de la fracción XIII, el de la -- iniciativa, incorporando la antigua fracción XIII como párrafo cuarto y quinto de la fracción XII. El texto definitivo finalmente fue promulgado el 30 de Diciembre de 1977, mismo que se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 9 de Enero de 1978, para quedar en los siguientes términos:

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

obligación". En el mismo decreto se incluyó la reforma de la fracción XXXI del mismo apartado, relacionada con la competencia de las autoridades federales en materia laboral.

El 7 de abril de 1978, en un período extraordinario de sesiones que había sido convocado para ese fin, el Presidente de la República presentó la iniciativa de Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, la cual una vez aproba da por el Congreso de la Unión, se promulgó por el titular del Poder Ejecutivo Federal; fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 28 de abril para entrar final mente en vigor el 1ro. de mayo del mismo año.

La modificación del artículo 159, relacionado con los - derechos de antigüedad y ascenso, y que se reestructura pa- ra dar entrada al concepto de Cobertura Escalafonaria de -- las vacantes y de los puestos de nueva creación cuando ello sea posible, estableciendo que de no haber trabajadores ag- tos en la empresa para esos puestos nuevos, y de no existir estipulación en contrario en los contratos colectivos del - trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente.

Adaptación del capítulo relacionado con el trabajo de - los menores, a las nuevas reglas sobre capacitación y adiestramiento. Modificación de las reglas concernientes a los contratos colectivos de trabajo y a los Contratos-Ley, para

incluir, como contenido necesario de los mismos, las cláusulas relativas a la formación profesional. La inclusión, como servicio social, del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que quedaría a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento -- (U.C.E.C.A.), organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los artículos que se agregan a otros capítulos de la -- Ley determinan la competencia federal en capacitación y -- adiestramiento, sin perjuicio del auxilio que habrán de -- brindarles las autoridades locales y la creación de Consejos Consultivos Tripartitas, que apoyaron a la U.C.E.C.A., a nivel federal y estatal.

Mediante decreto del 21 de Diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación del mismo año, se reformó y adicionó la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las reglas de Capacitación y Adiestramiento.

No obstante lo abundante de la reforma, el resultado fue elemental: La supresión de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.), organismo desconcentrado, que en el texto nuevo aparece sustituida por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De hecho las funciones específicas de la U.C.E.C.A. han pasado a la

Dirección de Capacitación y Productividad sin otros cambios.

De los antecedentes citados cabe hacer hincapié sobre la necesidad de realizar reformas de mayor trascendencia en materia de capacitación laboral, tendientes a lograr un desarrollo firme y prometedor, siempre y cuando el compromiso se cumpla; porque nuestra mayor deficiencia no está en las leyes, sino en su aplicación justa.

2.C. Elementos básicos de la capacitación y adiestramiento en la Ley Federal del Trabajo.

La naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento forma parte de nuestra declaración de derechos sociales, por lo cual es una norma básica de nuestra vida jurídica. La fracción XIII del artículo 123 Constitucional en el último párrafo estipula: "La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

El derecho a la capacitación es parte integrante de los principios del derecho del trabajo, por tanto, comparte con éste sus caracteres: Es elemento constitutivo de la Declaración de Derechos Sociales, es un derecho de y para la clase trabajadora, norma imperativa destinada a perfeccionar el equilibrio de la Justicia Social en las relaciones trabajo-capital.

Dávalos Morales nos dice al respecto: "Entender la naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento de -- los trabajadores es una tarea compleja, pero indispensable. No es posible comprenderla si antes no se analizan diversos aspectos como son: Definición, Objetivos y Significado".³¹

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo -- digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, -- conforme a la Ley". Es así como nuestra Ley Fundamental ga rantiza a los trabajadores el derecho al trabajo; y éste só lo con capacidad suficiente se hará efectivo.

Concluiremos las anteriores referencias sintetizando en estas palabras: La naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento corresponde a un derecho social de clase y de orden público, que constituye la fórmula eficaz para pre parar a los trabajadores ante las innovaciones tecnológicas que se le presenten, para producir más y mejor, para lograr su realización como hombres, en la vida, en su trabajo y en el desarrollo económico. Complementariamente es un elemento -- indispensable para que se realice plenamente el derecho al trabajo.

31. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1994. p. 280.

Alberto Trueba Urbina, al tratar el tema: Naturaleza y fines del artículo 123 Constitucional, nos manifiesta: "Si por naturaleza se entiende no sólo el origen y conocimiento de las cosas, principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad características de cada ser, el artículo 123 es - la fuente más fecunda del derecho del trabajo, que tiene su origen en la explotación del hombre que trabaja para sobrevivir y la lucha por su liberación económica, y para la - - transformación de la sociedad capitalista". 32

El deber de formación profesional pesa como tal sobre - todo empresario en general, y en forma particular en relación con las distintas categorías laborales. Comprende fundamentalmente dos aspectos: Teórico y Práctico.

En última instancia tiene un valor radicado en el mismo contrato de trabajo. Dos manifestaciones encuadran en este sentido el contrato de trabajo: El primero consiste en el cumplimiento por parte del empresario del deber de dar ocupación efectiva al trabajador, cuando en caso de no hacerlo perjudicase considerablemente su formación o perfeccionamiento profesionales; y segundo, cumplir con la obligación de brindar esa formación o perfeccionamiento en instituciones propias o no dentro de los límites y circunstancias que establezcan los reglamentos de trabajo o el contrato colec-

32. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral sexta edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1981, p. 115.

tivo si existe.

Después de los diferentes conceptos y opiniones de los juríconsultos mencionados, podemos percatarnos, que en términos generales hay coincidencia en reconocer en la naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento, un deber y un derecho que la sociedad mantiene y protege por considerarse medular, ya que la instrucción en general y particularmente en el trabajo es fuente indispensable de desarrollo y progreso, que beneficia no únicamente a las partes de la relación laboral, sino que repercute a toda la sociedad. Es por tanto este derecho una garantía constitucional y un derecho implícito en toda relación laboral.

Entre las características de la Capacitación y Adiestramiento nos referimos a las siguientes:

1. Personas con derecho a la capacitación y adiestramiento.

En la fracción XIII del artículo 123 Constitucional se establece: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo". Según se desprende de lo estipulado en esta fracción, todas las empresas están obligadas a cumplir con la prestación aludida; y pensa-

mos que con la palabra empresa, se quiso referir a patrón, ya que empresa estrictamente hablando, indica una unidad económica. Al decir "sus trabajadores", se advierte con claridad que toda persona sujeta a una relación laboral es acreedora de este derecho.

Esta idea de la reforma constitucional se confirma con lo que al respecto dispone el artículo 153-A de las reformas a la Ley de la materia, que a la letra dice: "Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, -- que le permita elevar su nivel de vida y productividad, con forme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o trabajadores, y aprobados -- por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tanto en el caso de los trabajadores temporales o eventuales, como aquellos de actividades sencillas, será de mucho interés, el encontrarse una forma práctica que cumpla con la obligación sin necesidad de un programa artificial. La fracción II del Artículo 153-Q, también confirma que los planes y programas deben comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

El concepto de "Empresa", se ha querido sostener, que comprende sólo las fuentes de trabajo con finalidades lucra

tivas, pero creemos que la palabra "Empresa", está usada como sinónimo de "patrón", pues la Constitución y la Ley Federal del Trabajo no establecen ninguna diferencia en forma expresa.

Néstor de Buen, por su parte insiste, en que la Constitución al referirse a empresas, está limitando la obligación de capacitar, solamente a los patrones empresarios; y en este sentido, él no considera que los términos patrón y empresa sean tomados como sinónimos, y de esta forma cabría la posibilidad de que únicamente los trabajadores de empresas tuvieran ese derecho, situación que a su manera de pensar se contrapone con lo establecido en la Ley, pues conforme al esquema del artículo 153-A, el derecho corresponde a todos los trabajadores, aunque no laboren en empresas. 33

Conforme al artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, la capacitación es obligación general para todos los patrones. De esto se desprende que no solamente los patrones empresarios son sujetos a esta obligación.

33. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 315.

2. Lugares para otorgar y recibir la capacitación y adiestramiento:

El artículo 153-B, estipula que "... los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella...".

Tal disposición no puede ser más clara y amplia. El permitir que la capacitación y adiestramiento se llevara a cabo dentro o fuera de la empresa fue acertado, ya que se requiera de amplia flexibilidad.

Muchos procesos productivos y administrativos, por su estructura no permiten que se puedan realizar dentro de la empresa, así tenemos por ejemplo, la producción en serie, que en muchos casos no permite la interrupción ni siquiera por un momento. Existe también el caso de conocimiento de maquinaria con variantes de manejo y supervisión; el segundo caso, surge cuando el trabajador desea capacitarse en una actividad distinta, y aparece la necesidad de precisar este concepto.

Analizando el artículo 153-E, en forma aislada, pero interpretándola en armonía con las diversas normas legales y en particular con los objetivos, podemos concluir lo siguiente:

"Actividad distinta", significa una ocupación que no está en línea directa de la "Categoría inmediata" superior como se puede desprender del segundo párrafo del artículo 159, que habla de las formas de cubrir las vacantes. En tales condiciones "Actividad distinta", es aquella que comprende áreas colaterales dentro de los departamentos de la empresa, y circunscrita al ámbito de aplicación de los planes y programas respecto al personal involucrado en los mismos, sean sindicalizados o no, según el caso.

En nuestra opinión, estamos de acuerdo en la existencia de alternativas respecto al lugar donde ha de proporcionarse la formación profesional; sin embargo consideramos que se debe tener cuidado en que se cumpla con los planes y programas establecidos, pues podría suceder que se quisiera -- dar cierta capacitación sobre el manejo de maquinaria con diferentes modalidades en el funcionamiento a la que exista en ese momento en la empresa. Lógico es que si esa maquinaria aún no la tiene la empresa o si habiéndola adquirido no la ha instalado correctamente, lo más recomendable es llevarse a cabo fuera del centro de trabajo, para realizarse en el lugar más apropiado.

También puede presentarse otra situación, cuando la instrucción a impartir, verse sobre la misma maquinaria o equipo de trabajo en la empresa; lo más acorde es llevarse a ca

bo en la propia fuente de empleo y con los instrumentos disponibles, ya que de otra forma esta enseñanza no se adaptaría a la realidad.

En esto último comulgamos con las ideas de Baltasar Cavazos quien manifiesta: "Es aconsejable que la capacitación y adiestramiento se lleven a cabo con los elementos propios de la empresa; como por ejemplo: Si se capacita a una Secretaria en un centro especializado que cuente con los últimos adelantos, cuando regrese a su oficina real, podrá sentirse frustrada por carecer de la tecnología a la que había sido acostumbrada".³⁴

3. Horario

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

34. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 186.

Néstor de Buen respecto a la primera parte del precepto, a lo que él denomina adiestramiento; dice que, es compatible con el desempeño de la labor ordinaria, y por tanto es lógico efectuarse durante la jornada de trabajo, sin embargo eso no impide que periódicamente se efectúen reuniones colectivas de tipo teórico-práctico para dar a conocer a los trabajadores el cómo manejar mejor las instalaciones, sus herramientas y equipo. 35

En cuanto a la capacitación, argumenta que tiende menos a la productividad que al impulso del trabajador para obtener condiciones económicas y de vida más convenientes. Es lógico que no se haga con sacrificio patronal del tiempo de trabajo. 36

La misma disposición consigna dos excepciones, una de las cuales es contradictoria a la naturaleza imperativa de las normas de trabajo:

a). Salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, el trabajador y el patrono convengan que podrá impartirse de otra manera. Con esta excepción se regresa a la era de los pactos individuales, porque beneficiarían necesi-

35. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 303.

36. Idem.

riamente al patrono, pues mientras recibe la energía del -- trabajador durante ocho horas, éste además, deberá dedicar parte de su tiempo libre a capacitarse.

b). La segunda excepción nos parece justificada: Si el trabajador desea capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña.

Respecto a esta última excepción que se cita, a pesar de lo estipulado en la Ley, también queda sujeto a lo convengido por las partes, tanto lo relacionado con el tiempo como acerca del pago o retribución del mismo. Se sugiere que este tiempo no sea recompensado, porque no repercute en una mayor productividad, puesto que el propio legislador parece ordenar que por prepararse en una actividad distinta, se -- efectúe fuera de la jornada.

Según el precepto legal, acerca del horario para brindarse la capacitación y adiestramiento, así como los comentarios vertidos sobre dicha disposición, estimamos que al -- igual que lo referente al lugar, es una medida justa, debido a las facilidades con las cuales puede contarse en el desarrollo de la enseñanza laboral; sin embargo, creemos pertinente una vigilancia cuidadosa por parte de las autoridades competentes, a efecto de evitar incumplimiento a esta -- norma legal, so pretexto de que la situación ventilada se --

encuentra dentro de las excepciones aludidas, lo cual es -- muy común; pues con frecuencia se violan disposiciones jurí-
dicas simulando excepciones.

Respecto a la capacitación y adiestramiento del trabaja-
dor en una actividad distinta a la que desempeña, considera-
mos que el legislador no fue suficientemente claro, ya que
si esa preparación es para ocupar un puesto de mayor jerar-
quía o de nueva creación dentro de la empresa, será distin-
ta a la actividad que en ese momento desempeña, pero no de
la que aspira a realizar en un futuro inmediato. Esta dis-
posición a nuestro modo de ver ha de entenderse en forma --
enunciativa, pero no limitativamente.

Plazo para otorgar la capacitación y adiestramiento:

El artículo 153-Q, establece: "Los planes y programas
de que tratan los artículos 153-N y 153-Q, deben cumplir --
los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes -
en la empresa.
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá
la capacitación y el adiestramiento al total de los

trabajadores de la empresa".

Conforme a las fracciones anteriores en un plazo de cuatro años se debe haber dado capacitación a todos los trabajadores al servicio de un patrón determinado, desde el nivel más sencillo hasta el más alto. En algunas empresas con mucho personal pudiera no ser posible.

Es importante lo dispuesto por el artículo 153-Q, por la repercusión que tiene el segundo párrafo del 159, acerca de las vacantes y condiciones para los ascensos, que expresa: "si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad...". En esta situación habrá el riesgo de que el sindicato pretenda el escalafón, sólo por antigüedad, alegando que no se ha capacitado y adiestrado a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior.

El plazo de cuatro años, pensamos que se refiere solamente a quienes estén laborando en el momento de formularse el plan o programa, porque de no ser así, debido a la rotación de personal, resultaría casi imposible cumplir con la obligación de referencia con todos los trabajadores.

Hay quienes señalan que a su criterio, el período de cuatro años se refiere el ciclo de capacitación en cada empresa y no a la vigencia de los convenios. Se plantea la posibilidad de una capacitación por período, comprendiendo los diferentes puestos o categorías.

Por la natural sustitución de los trabajadores y el incremento de plantas de trabajo, podría suceder que cuando ingresen nuevos trabajadores, su categoría haya sido capacitada ya. En tal caso, el trabajador de nuevo ingreso deberá esperar al inicio de otro ciclo, por predominio de los valores colectivos sobre los individuales.

También se ha sostenido que, la duración de la capacitación ha de ser permanente, y los programas específicos deberán indicar el tiempo que se utilizará a la semana; siendo preferible emplear dos o tres horas un día a la semana que, por ejemplo, media hora diaria por lo escaso del tiempo.

Por lo antes expuesto, no parece que exista mayor confusión en cuanto al tiempo o plazo para impartir capacitación o adiestramiento, siempre y cuando incluya a todos los trabajadores existentes en la empresa desde el inicio hasta el fin de los programas; para el caso de los que ingresan a la empresa o centro de trabajo con posterioridad al inicio del desarrollo de un ciclo de capacitación, se les deberá tomar

en cuenta para el siguiente.

Compartimos la opinión de que la capacitación en términos generales debe ser permanente, pues en primer lugar, -- mantiene al personal vivamente interesado en la superación; y por otra parte, le hace recordar instrucciones olvidadas y reafirmar los conocimientos adquiridos, así como agregar otros nuevos, puesto que quien no avanza retrocede.

Es tiempo que la superación laboral se considere como -- una buena inversión que produce mejoras a la empresa y bienestar a los trabajadores, y no como una carga fastidiosa -- para el cumplimiento formal de un requisito, pues esto es -- lo que ha generado la monotonía imperante en la formación -- profesional.

Capacitadores. Conforme al artículo 153-B, los instrutores pueden ser los propios trabajadores de la empresa; profesores especialmente contratados o bien instituciones, escuelas u organismos especializados. También se acepta mediante sistemas generales establecidos y registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 153-C, menciona que las instituciones o escuelas que impartan capacitación y adiestramiento, y su personal docente, deberán estar autorizados por la misma Secretaría.

Por no exigirlo la ley, debe entenderse que los instructores pertenecientes a las empresas no requieren autorización expresa. A cargo de las partes quedará ajustar sus condiciones en la celebración de los convenios, para elegir a quienes han de impartir la capacitación.

Consideraciones diversas manifiestan que el mejor capacitador es el Jefe inmediato superior de cada trabajador, ya que es él quien realmente conoce a sus trabajadores; así mismo que los planes y programas básicamente se estructuren con personal propio, por diversas razones; en primer lugar, porque conocen más de cerca las condiciones específicas de la productividad de la empresa; en segundo lugar, porque están más identificados con la propia filosofía de la empresa y la tónica administrativa de la misma. Desde luego es apropiado darle capacitación al personal propio sobre cómo pueden ellos capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Es marcada la flexibilidad que otorga la ley, para el cumplimiento de esta obligación, al permitir a la empresa la utilización de su propio personal, o bien instructores ajenos; sin embargo a pesar de estas facilidades pensamos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha de tener suficiente cuidado para el cumplimiento de estas disposiciones y sobre todo, prestar asesoría y apoyo suficiente en caso necesario, pues es la única forma que permite impul

sar con eficacia el desarrollo progresivo de la productividad y superación de los trabajadores.

Con relación al empleo del personal del mismo centro de trabajo creemos pertinente, el que se vigile la existencia de una preparación adecuada para la enseñanza; porque si -- bien es cierto que hay razones poderosas para que los jefes inmediatos superiores a los trabajadores sean los que mejor estén en condiciones de instruir a su personal, pero en -- principio no siempre están preparados, para la impartición de conocimientos, aunque ellos sí los tengan; además muy po- cos jefes superiores son dignos de sus puestos.

Por otra parte sugerimos, que aún en caso de personal - docente con preparación satisfactoria, de ser posible se in- vitaran a capacitadores de otras empresas, con la finalidad de intercambiar experiencias, e incluso, hacer más accesible el aprendizaje, lo cual muchas veces no es posible debi- do a las tensiones que se viven en la empresa o centro de - trabajo, ya que no siempre las relaciones interpersonales - son muy armónicas entre Jefes y Subordinados e incluso, en- tre compañeros del mismo rango.

CAPITULO TERCERO

OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

3.A. Aspectos esenciales de la capacitación y adiestramiento.

Los países del mundo en los dos últimos decenios han pasado de la rápida expansión nunca antes lograda, a un endeudamiento, y se vienen estancando de manera considerable, razón por la cual surgieron cambios estructurales en la división internacional del trabajo. Tal vez de mayor importancia resulte la modificación profunda de los sistemas de valores, así como en las aspiraciones de las personas que están dispuestas a defender su derecho al empleo y dignidad - en las condiciones de vida.

Desde luego que es urgente adoptar ciertas medidas, tendientes a superar los problemas tan graves que nos aquejan en materia de formación profesional, a efecto de dar una salida que realmente nos permita resolver de raíz la crisis - de nuestros pueblos. Esto requiere como lo hemos venido remarcando, un fuerte impulso que despierte interés, tanto a empresarios como a trabajadores para emplear buena parte de sus recursos, en lograr avances fructíferos en materia de - capacitación productiva. Un cambio sustancial en la escala de valores y aspiraciones, es sin duda la base y columna --

vertebral que puede influir de manera fundamental en la superación laboral, ya que cuando los máximos propósitos de la superación humana logran encontrar un ambiente propicio, todo lo accesorio sigue la suerte del objetivo principal.

Si partimos de la premisa de que la formación profesional tiene por objeto preparar a hombres y mujeres al trabajo y a la vida, hemos de preguntarnos si nuestras estrategias y métodos de formación se han modificado también de esa manera tan radical. "Hace unos tres años la O.I.T. recibió de 100 instituciones distintas de todas las regiones del mundo una documentación sobre los medios de formación de sus supervisores, y comprobó con sorpresa que en más del 60% de los casos, esos medios seguían basándose directa o indirectamente en la formación profesional de la industria elaborada hace más de cuarenta años".³⁷

Las anteriores observaciones y datos nos indican de manera clara, el atraso y resago que subsiste aún en materia de capacitación profesional. Esto nos da la pauta, para darnos cuenta de la necesidad existente de ciertas dinámicas, tendientes a salir de la situación en que nos encon-

37. KANAWATY George, Jefe del Departamento de Formación de la O.I.T. "Información para un mundo en plena formación". Revista internacional del trabajo, Vol. 104, núm. 3, - Ginebra, Suiza, Julio-Sep. 1985, p. 333.

tramos; de igual manera se refleja en forma por demás notoria, la gran ignorancia y desinterés por parte de quienes se encuentran al frente de grandes empresas, así como de instituciones públicas, ya que son estas personas las más urgidas de toda preparación y sobre todo de interés y motivación, para en base en esta conciencia e instrucción, poder orientar y dirigir a quienes se encuentran a su servicio.

La capacitación y superación en un plano general, representan en toda fuente de trabajo los instrumentos adecuados que garantizan la renovación y vigencia del saber.

Estos términos no son sinónimos, pues tienen algunas peculiaridades e implican finalidades que los hacen diferentes, aún cuando en sentido lato podrían coincidir. Trataremos de explicar ésto abarcando cada uno de ellos.

La Capacitación. Esta tiene por objeto preparar al individuo para desarrollar un trabajo específico. Dentro de este concepto, advertimos dos momentos o vertientes que nutren al individuo de información nueva. El primero de ellos es el que se refiere a la adquisición de conocimientos antes de realizar una tarea específica; por ejemplo, aquella persona que desea o pretende reparar la máquina de su automóvil y carece de los datos mínimos para hacerlo, acudirá al lugar indicado para capacitarse sobre la materia y de esa manera po-

der llevar a cabo su objetivo; en igualdad de circunstancias se encontraría aquel que ha elegido como arte u oficio el -- ejercicio de la mecánica automotriz, mismo en el que previamente tendrá que capacitarse para poder dedicarse de manera eficiente al desempeño de tal actividad.

El otro momento o vertiente de la capacitación, es aquel que ocurre a posteriori del inicio del trabajo cotidiano, para hacerlo mejor que como se venía haciendo o desarrollando. En éste, utilizando el último ejemplo, el individuo que ya se encuentra laborando, es capaz de realizar los trabajos en comendados, pero para elevar su nivel de productividad, el patrón a quien le presta sus servicios estará obligado a capacitarlo (de acuerdo al artículo 153-A de la Ley Federal -- del Trabajo), es decir, a proporcionar la información teórica y práctica para que desempeñe una actividad que sea mucho más eficiente y segura.

La Superación. Es el desarrollo de actividades tendientes a elevar el grado de conocimientos, encauzados al proyecto personal del individuo. En este supuesto, la consecución de las metas establecidas por cada individuo marcan el grado de avance de su propia superación; nos encontramos aquí no -- tan sólo con parámetros de capacitación, sino más allá de ésto, porque en este supuesto el fin último es el propio individuo.

der llevar a cabo su objetivo; en igualdad de circunstancias se encontraría aquel que ha elegido como arte u oficio el -- ejercicio de la mecánica automotriz, mismo en el que previamente tendrá que capacitarse para poder dedicarse de manera eficiente al desempeño de tal actividad.

El otro momento o vertiente de la capacitación, es aquel que ocurre a posteriori del inicio del trabajo cotidiano, pa ra hacerlo mejor que como se venía haciendo o desarrollando. En éste, utilizando el último ejemplo, el individuo que ya se encuentra laborando, es capaz de realizar los trabajos en comendados, pero para elevar su nivel de productividad, el -- patrón a quien le presta sus servicios estará obligado a capacitarlo (de acuerdo al artículo 153-A de la Ley Federal -- del Trabajo), es decir, a proporcionar la información teórica y práctica para que desempeñe una actividad que sea mucho más eficiente y segura.

La Superación. Es el desarrollo de actividades tendientes a elevar el grado de conocimientos, encauzados al proyecto personal del individuo. En este supuesto, la consecución de las metas establecidas por cada individuo marcan el grado de avance de su propia superación; nos encontramos aquí no -- tan sólo con parámetros de capacitación, sino más allá de és to, porque en este supuesto el fin último es el propio individuo.

Como podemos observar en los párrafos anteriores, se utilizan los términos capacitación y superación, para referirse a la instrucción específica y genérica respectivamente. No descartamos esta diferencia como alguna forma de distinguir estas palabras; sin embargo pensamos que tanto una como la otra pueden utilizarse para indicar preparación en un arte u oficio determinado, así como al mencionar un aprendizaje - cualquiera, que eleve los conocimientos y habilidades en la cultura general.

Con la finalidad de cumplir los principales cometidos de la capacitación laboral, no debemos perder de vista tanto la capacitación específica, como la superación global, pues ambas se interrelacionan; y esto no quiere decir de ninguna manera que un trabajador con el hecho de tener una preparación en particular, en una actividad singular, no requiera de una amplia cultura, más bien dicho conocimientos básicos o complementarios que, le permitan asimilar la enseñanza de la actividad a que aspira desempeñar o aumentar sus conocimientos en la misma y formarse un criterio más amplio.

En la división de estas dos etapas para el otorgamiento de instrucción a todo trabajador, tenemos cumplido el objetivo de la capacitación y adiestramiento; muy pocas veces comprendido, en el sentido de dar preparación continua y mantener actualizado al personal empleado.

Una somera interpretación de la Ley, ha orientado a los sujetos responsables, en buscar soluciones sobre la marcha. No se intenta resolver el problema de la productividad, proporcionando una formación profesional eficaz, pues más que todo, la preocupación consiste en ajustarse a exigencias legales y cumplir con la formalidad en un momento dado. 38

Las palabras del maestro Néstor De Buen, son acertadas, al colocar el dedo en el renglón, con relación al cumplimiento de los principales objetivos de la capacitación; debido a que si el propósito de quienes corresponde dar cumplimiento a esta obligación, aún no se encuentra bien definido y sólo realizan determinados trámites de manera formal, para dizque cumplir; todo sucede, ni cumplen con su deber, ni se producen conductas tendientes a una formación profesional efectiva. Esto equivale a caminar sin rumbo; y si no hay una meta fija, menos podemos esperar algún logro preciso.

Adentrándonos un poco más al estudio que nos ocupa, en relación con las finalidades y propósitos fundamentales en materia de capacitación y adiestramiento, resulta de vital importancia analizar los objetivos contenidos en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 153-F, establece: "La capacitación y el --
adiestramiento deberán tener por objeto:

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

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

Fracción III. Prevenir riesgos de trabajo;

Fracción IV. Incrementar la productividad;

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

El artículo 153-A, menciona que el derecho de la capacitación y adiestramiento del trabajador le permite elevar su nivel de vida y productividad, y esto comprende en forma sintetizada los objetivos señalados por el artículo 153-F, antes transcrito.

De la exposición de motivos de la iniciativa presidencial, para reformar la Constitución General de la República en 1977, se desprenden algunas finalidades que valen la pena recordar, pues nos ayudan a entender mejor y aplicar adecuadamente la reforma sobre esta materia. En la iniciativa men

cionada se expresó lo siguiente:

"Dicha reforma constitucional, tiene la finalidad de con seguir otra garantía social en favor de los trabajadores, y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo".

Otra referencia que hace la iniciativa, es sobre el Apartado B del artículo 123 Constitucional; dicho apartado, regu la las relaciones de los trabajadores al Servicio del Estado. En este documento el Presidente de la República afirmó:

"El Estado, al tomar a su cargo la tarea de capacitar a sus trabajadores, emprendió dicha actividad con propósitos similares a los que animan ahora la propuesta de reformar el Apartado A".

Una vez que hemos citado los objetivos estipulados por la Ley Federal del Trabajo, así como los de la iniciativa -- presidencial, procederemos a estudiar y analizarlos en la medida de nuestras posibilidades, tratando de dar una ligera explicación para reforzar nuestro entendimiento acerca de es tos preceptos.

Por lo que toca a la primera fracción, los verbos "actua

lizar y perfeccionar", reflejan la idea básica de la capacitación y adiestramiento que consiste en proporcionar al trabajador la información más apropiada para que este evolucione al mismo ritmo de la ciencia y de la técnica, aplicando la teoría y la práctica necesaria. Creemos que la expresión utilizada en el artículo 153-A "en su trabajo", y la fracción I del 153-B "en su actividad", tienen un significado semejante.

Consideramos de igual manera que, la segunda parte del artículo no es más que una confirmación de la primera, pues actualizar no es otra cosa, sino instruir conforme a los últimos informes en los avances de la tecnología y la ciencia. Fracción II: "preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación", es sin lugar a dudas un requisito y un propósito que tanto el patrón como el trabajador luchan por satisfacer. Por una parte, al patrón le debe interesar tener personal preparado para obtener un mejor rendimiento en la elaboración de sus productos o la prestación de servicios, a que esa empresa o centro de trabajo estén destinados, porque de esta forma los rendimientos se verán implementados. En cuanto al trabajador, si bien es cierto que desea mejorar sus condiciones de vida en general, también tiene preocupación por una realización eficiente de su actividad, ya que ésto le acarrearía subsecuentes beneficios.

Se argumenta en relación a esta fracción, que el beneficio de los trabajadores con la capacitación y adiestramiento sería nulo, si no fueran seleccionados los mejores trabajadores por su destreza. Esta disposición tiene mucha relación con lo dispuesto en el artículo 159, que regula los ascensos.

La antigüedad en el trabajo, disfruta de grandes beneficios y no sería equitativo tomarse como único mérito, cuando sea necesario cubrir una vacante de mayor jerarquía y remuneración. Ahora, la actitud de un trabajador tiene mucha importancia para el otorgamiento de ascensos.

El objeto real de la capacitación es sustituir el escalafón ciego por el escalafón por capacidad.

El artículo 153-F; fracción III. "Prevenir riesgos de trabajo".

Toda actividad por más modesta que sea, corre ciertos riesgos; en muchas situaciones el peligro es directo y otros indirecto; sin embargo casi nunca estamos a salvo de lo que pudiera ocurrir. A simple vista, tal parece que instruir al personal en cuanto a evitar riesgos en el empleo, no es de gran importancia; ya que mientras los accidentes no ocurren, tampoco se toman las medidas necesarias para evitarlos y normalmente se considera pérdida de tiempo y recursos, que des-

vían la intención principal en la realización del trabajo. - Muy tarde nos encontramos con la triste sorpresa de lo inesperado por falta de previsión, y es entonces cuando entendemos que, más vale prevenir que lamentar.

Sugerimos a las autoridades laborales, mayor promoción y vigilancia para que los centros de trabajo dediquen mayor tiempo y recursos en la prevención de accidentes, ya que a fin de cuentas resulta más costoso el descuido, lo cual reporta mayor pérdida de vidas humanas, así como en recursos materiales.

El artículo 153-F, fracción IV. "Incrementar la productividad".

Se ha manifestado, que éste es en rigor el objetivo fundamental de todo sistema. México requiere y exige un incremento de su productividad, tanto para lograr la creación de mayor número de satisfactores como para nuestras crecientes necesidades demográficas: productividad cuantitativa, y para competir en mercados internacionales sean capitalistas o socialistas, mucho más exigentes con la calidad de los productos; productividad cualitativa. La productividad se entiende entonces, como un concepto plurivalente: beneficio económico para el trabajador, para el patrón y para la economía nacional.

Es claro este criterio, ya que efectivamente el propósito fundamental de toda empresa o centro de trabajo, es incrementar su productividad; pues de esta manera es más factible lograr beneficios alentadores para ambas partes del proceso productivo. Decimos que es más factible, porque no necesariamente están garantizadas las ventajas, si no se comparten en forma equitativa los logros obtenidos. Si el patrón sólo se acuerda del trabajador como un instrumento necesario y -- útil cuando requiere aumentar o mejorar su producción y después de la mejora adquirida lo olvida por completo, no cabe duda que lo estará desalentando.

Tampoco sería correcto, que los patrones habiendo destinado sus esfuerzos, además de su capital, no obtuvieran un rendimiento satisfactorio de parte de los trabajadores; como se ha expresado: Nadie espera que los patrones inviertan en un acto de generosidad, ajeno a la obtención de las rentas respectivas.

El artículo 123 Constitucional, fracción IX, inciso B, consagra el derecho de las empresas al interés razonable que debe percibir el capital.

La capacitación y el adiestramiento están destinados para y en el trabajo, lo cual nos hace concluir que los planes y programas que se desarrollen sobre este particular, van di

rigidos o deben dirigirse al hombre que labora en determinada fuente de trabajo, por lo que debemos descartar que la obligación de capacitación y adiestramiento a los trabajadores se destine a actividades fuera de las propias y normales de la empresa concreta. Es decir, que puede realizarse la capacitación y adiestramiento en áreas que, directa o indirectamente vayan a representar una mejora de la productividad dentro de la fuente de trabajo. 39

El deseo de aumentar y mejorar tanto la productividad como la prestación de servicios hace indispensable cierta instrucción que de manera teórica y práctica, permita desarrollar con mayor eficiencia la actividad que se viene realizando en determinado centro de trabajo; pero si tomamos en cuenta las enseñanzas que de manera indirecta, van a dar los resultados esperados, es requisito primordial otorgar en buena parte cierta flexibilidad, analizando cuidadosamente cuáles son los conocimientos que de manera mediata, inmediata o indirecta pueden contribuir en los adelantos que a empresa y trabajador traerán beneficios.

El artículo 153, fracción V: "En general mejorar las aptitudes del trabajador". A este respecto pensamos que la --

educación básica: Primaria y Secundaria, cualquier estudio o Carrera Técnica e inclusive actividades artísticas, recreativas y deportivas, tienden a fomentar la cultura general -- del hombre; desarrollan sus aptitudes para el trabajo, convuencia social y familiar.

Con el cumplimiento de este objetivo, el trabajador mantiene y desarrolla interés y habilidades en su empleo; así-- mismo sus condiciones de vida en el trabajo son más armóni-- cas; y el patrón obtiene grandes resultados con estos incentivos.

3.B. Derechos y Obligaciones derivados de la Capacitación y Adiestramiento.

En toda relación jurídica se habla de obligaciones y derechos, consistiendo el derecho en la facultad de exigir el cumplimiento de una obligación; y ésta en la necesidad de -- cumplir con la prestación debida.

La tesis alemana de lo que es la relación jurídica, reduce ésta a la facultad que tiene el acreedor de poder exigir a su deudor que cumpla y la situación del deudor de deber -- cumplir con la prestación de su acreedor. En otras palabras la relación jurídica se reduce a un poder exigir y a un deber cumplir.

La palabra derecho en todas sus acepciones conserva siempre la idea de rectitud, de camino directo hacia algún fin. Ahora bien, para que esta rectitud se dé en la acción, en el actuar o en el acto mismo, es preciso que antes exista una norma que dirija ese acto hacia el fin al que obligadamente debe tener; de donde se desprende que el derecho será la norma que guíe y oriente los actos humanos hacia determinado fin.

"Podemos definir el derecho, como un conjunto de normas que tiene por objeto conservar la necesaria proporción en las relaciones esenciales a la vida social humana; atribuyen do a cada uno lo suyo y la garantía de serle dado y respetado a los demás".⁴⁰

Etimológicamente la palabra derecho proviene de la voz latina dirigere que significa dirigir. Según otros, deriva del vocablo latino regere cuya connotación es ordenar.

"El derecho, en su sentido objetivo es un conjunto de normas. Trátase de preceptos imperativo-atributivos, es decir de reglas que además de imponer deberes, conceden facul-

40. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1977, p. 17.

tades. Frente al obligado por una norma jurídica descubrimos siempre a otra persona facultada para exigirle el cumplimiento de lo prescrito. El derecho subjetivo es una función del objetivo. Este es la norma que permite o prohíbe; aquel el permiso derivado de la norma. El derecho subjetivo no se concibe fuera del objetivo, pues siendo la posibilidad de hacer (o de omitir) lícitamente algo, supone lógicamente la existencia de la norma que imprime a la conducta facultada el sello positivo de la licitud". 41

De los criterios emitidos respecto al significado y concepto de la palabra derecho, deducimos que hay concordancia en -- considerar al derecho como guía de conducta humana en las relaciones sociales. Que vivir en un mundo de derecho, implica -- disfrutar los beneficios que el cumplimiento de nuestras obligaciones nos producen.

Ernesto Gutiérrez y González, menciona que "la obligación es una especie del género deber jurídico y por ello para conocerla es necesario entender primero el concepto deber jurídico. Se puede entender el deber jurídico en un sentido lato, -- amplio o genérico, como la necesidad de observar voluntariamente una conducta conforme a lo que prescribe una norma de dere-

41. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del derecho. Cuadragésimoséptima ed, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1995, p. 36

cho. La obligación en un sentido amplio es la necesidad jurídica de cumplir voluntariamente una prestación de carácter patrimonial (pecuniaria y moral) en favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir o en favor de un sujeto que ya existe." 42

Nosotros por razones prácticas preferimos emplear como sinónimos deber jurídico y obligación

En términos más generalizados: la obligación es la relación jurídica que se establece entre una persona llamada acreedor que puede exigir de otra llamada deudor, una prestación o una abstención de carácter patrimonial. De donde se desprende que son tres los elementos esenciales que integran el concepto de obligación:

I. Los sujetos que en la misma participan y que no pueden ser otros que dos, un sujeto activo llamado acreedor y otro sujeto pasivo llamado deudor.

II. El segundo elemento lo constituye la relación jurídica, que basada en la doctrina francesa, debe entenderse como la situación que es protegida por el derecho objetivo y que

42. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Octava ed., Ed. Cajica, S.A., Puebla, 1991. -- pp. 24 y 28.

otorga al acreedor una facultad para promover una acción y lógicamente para obtener la prestación debida.

III. El tercer elemento resulta ser el objeto materia de dicha relación y que bien se puede entender por tal, la cosa que el deudor debe dar, el hecho que el deudor debe cumplir y el hecho del cual debe abstenerse.

Desde el punto de vista etimológico el término obligación deriva del latín obligatio. Este a su vez es una palabra compuesta, de ob que quiere decir delante o alrededor y ligatio que significa atar, amarrar. De ahí que obligare, se traduzca como atar alrededor de. Así se dice que la obligación es la relación jurídica que ata al acreedor y al deudor de tal manera que el primero pueda exigirle al segundo una prestación o una abstención.

Con la reserva del caso tomando en cuenta la discutida autonomía científica del derecho de trabajo, estudiaremos las obligaciones laborales a la luz de las ideas expuestas. Doctrinariamente se dice que las obligaciones son civiles como término opuesto al de naturales. Si entendemos por naturales aquellas que reconoce la ley, pero únicamente en el caso de cumplimiento voluntario por parte del deudor, debemos conceptuar las civiles como aquellas que crean relaciones obligatorias entre los sujetos que intervienen en ellas, de

tal manera que ante el incumplimiento del deudor puede emplearse un medio coactivo para obligarlo a cumplir.

Con la aclaración que antecede las obligaciones laborales gozan de las características de las civiles, habida cuenta de que en caso de incumplimiento del deudor, bien sea patrón o trabajador, existen medios de coacción para restablecer el orden jurídico.

Nos parecen claras las ideas anteriormente expuestas y concluimos que, la teoría general de las obligaciones encuentra un campo propicio para el nacimiento y desarrollo dentro del derecho del trabajo.

En cuanto a los derechos nacidos de obligaciones de patrones y trabajadores, tenemos que existe una relación bilateral porque depende de dos o más voluntades para ser creada, y en este sentido resumimos: diciendo que los derechos del empleado son los deberes del empleador y viceversa.

Las ideas anteriores también deben tener aplicación en materia de capacitación y adiestramiento, pues de ninguna manera es correcto romper el equilibrio jurídico entre obligaciones y derechos. Sin embargo no siempre sucede de esta manera, pues como se expresa, pocas veces se advierte, ni siquiera por los especialistas, que lo esencial del sistema -

claramente destacado en la exposición de motivos de la reforma legal, es que debe ser eminentemente participativo y estar dotado de flexibilidad para poder adaptarse oportunamente a los cambios sociales.

La obligación patronal conforme a la fracción XIII del Apartado "A" Constitucional, no contiene otra obligación de los trabajadores para adiestrarse o capacitarse. En este sentido no tienen utilidad los plazos ni las sanciones impuestas por la Ley, ya que la obligación de los patrones tiene su origen en los convenios y no en la Ley.

La existencia de las obligaciones más sólidas por parte de los trabajadores para capacitarse o adiestrarse, la consideramos conveniente a todo el sistema, ya que el patrón se verá impulsado a invertir más en el logro de este objetivo, al ver compensadas sus obligaciones. El trabajador tendrá un apoyo más firme en el ejercicio de sus derechos, cuando sus aportaciones hacia el incremento de su capacidad tengan mayor coacción. La participación del Estado, empleando como conducto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consideramos que ha de ser más activa, tomando en cuenta el interés social de promover y vigilar la capacitación y adiestramiento; acentuar la preocupación por promover antes que vigilar.

La verdad de esta situación resulta en que los trabajado
res no están motivados por la capacitación, al no mostrarles
la posibilidad de obtener mejores beneficios.

Es de notar que si bien los autores citados, creen en la
conveniencia de una regulación equilibrada entre las obliga-
ciones patronales en forma recíproca; también reconocen la -
raíz de este problema, en la falta de motivación a los traba
jadores para capacitarse. De esta manera los patrones no de-
ben esperar frutos diferentes a lo que han sembrado.

Por lo que corresponde a las obligaciones de los trabaja
dores, el artículo 153-H indica: "Los trabajadores a quie-
nes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados
a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo
y demás actividades que forman parte del proceso de
capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impar-
tan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con
los programas respectivos;
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimien-
tos y de aptitud que sean requeridos".

Estas obligaciones se entienden impuestas a los trabaja-

dores que han aceptado someterse a los cursos y programas de capacitación y adiestramiento. En nuestra opinión el trabajador que acepta se vincula a determinadas obligaciones de las que no podrá sustraerse en forma unilateral, salvo claro está una razón justificada. 43

Compartimos el criterio del maestro Néstor De Buen, a es te respecto, puesto que si queremos beneficiar al trabajador con los resultados de una adecuada preparación, también es muy justo que se le responsabilice para obtener esa superación. Es muy cierto que si la ley ha sido demasiado proteccionista en este rubro, esto ha sido producto de una prolongada lucha por disminuir las explotaciones y malos tratos -- que al trabajador se le viene sometiendo y los cuales no se han eliminado aún.

La ley no establece con precisión las consecuencias y -- sanciones a los trabajadores que faltaren a una o varias de las obligaciones mencionadas o que se deriven de las mismas. Se ha considerado que en caso de incumplimiento se generaría para la empresa el derecho de sanción disciplinaria o rescisión según la importancia y gravedad del caso, conforme a -- las disposiciones jurídicas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

43. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 292.

Según otros tratadistas, se debe distinguir cuando la capacitación o adiestramiento se imparta dentro de la jornada de trabajo o fuera de la misma. En el primer caso, las faltas y retardos, así como el incumplimiento en general se equiparan a inasistencias y retardos al trabajo; y el no seguir las instrucciones de los capacitadores o maestros, así como no cumplir con los programas, vienen siendo desobediencias o faltas de probidad. Si el incumplimiento ocurre dentro de la jornada laboral, el trabajador perderá la oportunidad de capacitarse y en consecuencia de ocupar un puesto de mayor jerarquía. El hecho de no presentar los exámenes o si los realiza pero sin aprobarlos, de igual manera habrá fracasado su oportunidad de ascenso. Cuando se le ha contratado con la finalidad de capacitarlo, e incurre en alguna de las faltas mencionadas, ello será causal de terminación de las relaciones de trabajo.

Nos inclinamos por aceptar sanciones disciplinarias, para trabajadores que incumplieran sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento, partiendo del principio de que si la obligación principal del trabajador, es prestar el servicio para el cual ha sido contratado, se requiere capacitación para desempeñarlo. Si el patrón está obligado a proporcionar dicha capacitación de adiestramiento, no se justifica que el trabajador no esté obligado a cumplir. En caso de incumplimiento por cualquiera de las partes de la relación

laboral, es necesaria la existencia de sanciones efectivas - para el cumplimiento de estas disposiciones.

Dentro de las limitaciones a las obligaciones de capacitación y adiestramiento, destacan principalmente el equilibrio que según la ley debe existir entre los dos factores - más importantes de la producción, así como los convenios y - programas que de común acuerdo establezcan.

De esta manera tenemos que el artículo 153-1, estipula: "en cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten, para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán -- las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y las empresas".

En caso de no existir un acuerdo entre patronos y trabajadores se puede ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 153-X, al mencionar que tendrán derecho a ejercitar ante las juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales o colectivas que deriven de la capacitación y - - adiestramiento.

En la reforma procesal de 1980 quedaron regulados nuevos conflictos especiales, [incluidos los derivados de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores. "Dichos procedimientos tienen por objeto señalar formas brevísimas para solucionar de terminados conflictos, bien por su menor cuantía que generalmente significan una necesidad apremiante para el trabajador, o bien porque las causas que los originan afectan también la estabilidad o subsistencia de las empresas". 44

Las acciones y diferencias que resulten en el tema de referencia, serán conocidas y resueltas por las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo dispuesto por la fracción XXXI, apartado "A" del artículo 123 Constitucional en concordancia con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Para la tramitación y solución de estos conflictos, la junta se integra con el auxiliar y con los representantes de los trabajadores y patronos salvo algunas excepciones -- (artículo 897).

"El procedimiento se iniciará con la presentación del es

44. TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho -- Procesal del Trabajo, Tercera edición, Editorial Trillas, México 1989 (primera reimpresión, Marzo 1991). p. 165.

crito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus -- pruebas ante la junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley". (artículo 893).

Si no concurre el demandado se darán por admitidas las - peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (artículo 894).

La junta procurará avenir a las partes; de no ser posible, cada parte expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones, ofrecerá y rendirá las pruebas admitidas.

Concluida la recepción de pruebas, la junta oírás los -- alegatos y dictará resolución (artículo 895).

Si no concurre el actor a la audiencia, se tendrá por - ratificado su escrito inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de

los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas. Si no concurren, se tendrán por admitidas las pretensiones de la parte actora (artículo - 896).

Si en verdad se quiere dar mayor agilidad a los procesos especiales, consideramos necesaria una regulación tendiente a resolverlos en audiencia única, con excepciones - específicamente justificadas por causas de fuerza mayor.

Dada la importancia de la capacitación y adiestramiento, se hace indispensable un procedimiento más detallado para - que tanto trabajadores como patrones ejerzan las acciones - derivadas del incumplimiento a esas obligaciones.

Se ha manifestado por algunos laboristas, que las - obligaciones de los trabajadores para capacitarse son mínimas, y que con ese criterio difícilmente lograremos un avance notable; sin embargo también resalta el grado de explotación hacia el trabajador en el curso de nuestra historia, - con deficientes estímulos y reconocimientos por los patrones. Estos no tienen obligación de capacitarse; se requiere legislar a mayor amplitud en dicho sentido. Para que -- los trabajadores cumplan sus obligaciones, necesitan recursos legales en apoyo a una buena preparación por quienes - los dirigen e instruyen.

3.C. La Capacitación y Adiestramiento en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, como fijador de las -- condiciones laborales de una empresa o establecimiento, debe -- rã incluir en sus normas la regulaci3n de la capacitaci3n y -- adiestramiento. Consideramos que para mayor impulso a la -- productividad y progreso, los trabajadores y sus dirigentes, -- asf como los patronos sectoriales han de preocuparse cada -- vez con mayor inter3s, en pugnar por el establecimiento de -- ciertos estfimos que nos permitan mejorar la preparaci3n -- del personal en toda fuente de empleo.

Si la Ley no regula a mayor detalle los derechos y obli -- gaciones en lo que la instrucci3n a la fuerza de trabajo se -- refiere y sobre todo por lo que toca a las sanciones de tra -- bajadores incumplidos; es el contrato colectivo un medio -- id3neo, para precisar los beneficios del cumplimiento de -- esas obligaciones, asf como las sanciones en el supuesto con -- trario. El artfculo 153-M establece: "En los contratos co -- lectivos deberã incluirse clãusulas relativas a la obliga -- ci3n patronal de proporcionar capacitaci3n y adiestramiento -- a los trabajadores, conforme a los planes y programas que sa -- tisfagan los requisitos establecidos en este capfculo".

Ademãs podrã consignarse en los propios contratos, el --

procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar a la empresa, tomando en cuenta la cláusula de admisión.

No ha faltado quien sostenga que la frase cláusulas relativas, implica que el legislador no pretendió que se precisara en el Contrato Colectivo todos los detalles propios de la capacitación y el adiestramiento.

No compartimos tal opinión, ya que sería una interpretación muy a la ligera; pues esta frase puede aplicarse igualmente a la regulación amplia y detallada de todo lo concerniente a la capacitación y al adiestramiento.

Para el establecimiento y revisión del contrato colectivo, con las cláusulas sobre la capacitación y adiestramiento, los trabajadores tienen la posibilidad de exigir la incorporación de las cláusulas sobre la materia, e incluso acudiendo al recurso extremo de la huelga.⁴⁵

La ley sanciona a los patrones que no cumplan con la capacitación y adiestramiento. El artículo 159 en el párrafo

45. DAVALOS MORALES, José. "Objetivos de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, año XIII, Núm. 39, Sep-Dic. 1980, UNAM, p. 683.

tercero, le impone al patrón los ascensos escalafonarios ciegos en caso de incumplimiento. De igual manera el artículo 153-S, le dice que si no presenta los planes y programas ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, o si presentados no los lleva a la práctica, se le impondrá una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo general.

Las sanciones anteriores ningún beneficio directo otorgan al trabajador, por lo cual no le motivan para nada. La misma legislación pone en sus manos el recurso de la huelga, tal vez el más eficaz aunque sea extremo.

Estas palabras vienen a reforzar parcialmente nuestro criterio, en sentido de que efectivamente las sanciones a patrones poco benefician a los trabajadores, pues sólo temporalmente los coaccionarán para que cumplan con sus obligaciones. Por lo tocante a la huelga, tampoco creemos que sea el recurso más efectivo mientras no exista un verdadero interés en promover la superación del trabajo calificado; ya por experiencia es bien sabido, que tan pronto desaparecen las presiones más inmediatas, la disciplina tiende a relajarse, cuando no existe un motivo suficiente y poderoso en lograr determinadas metas.

El artículo 159 en el último párrafo menciona: "en los propios Contratos Colectivos y conforme a lo dispuesto en --

esta ley se establecerá la forma en que deberá acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

Respecto a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 159, para otorgar una vacante al trabajador de mayor antigüedad, o al que tenga bajo su responsabilidad una familia, cuando el patrón no ha cumplido la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior, pensamos que si bien puede considerarse como una sanción para el patrón al ubicar en dicho puesto a una persona que sin ser competente, tenga mayor antigüedad; sin embargo no deja de ser una privación de derechos, para aquel trabajador que tuviera esa capacitación a pesar de no haberla recibido directamente de ese patrón, sin importar la forma en que la haya obtenido.

A nuestro entender, es clara esta disposición en cuanto a que sea en los Contratos Colectivos donde se precisen las condiciones y formas para hacer valer las aptitudes y brindarse los ascensos, ya que la ley siempre regula condiciones generales.

Artículo 391... VIII "Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial, que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a la empresa o establecimiento".

Este mismo caso lo menciona el segundo párrafo del artículo 153-M, especificando un poco más su contenido.

El artículo 153-M, ... "Además podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a la empresa, tomando en cuenta en su caso, la cláusula de admisión".

Es muy interesante lo dispuesto en estas normas legales, porque contempla el caso de los solicitantes de trabajo que serán sujetos de cursos, pero sin que nazca relación laboral entre ellos. Es muy recomendable que este tipo de personal esté sujeto a cursos que realmente ameriten su impartición - antes de comenzar a laborar. Desde luego, las personas sujetas a estos cursos no deben desarrollar ninguna actividad - que represente servicio aprovechable para la empresa, en cuyo supuesto nace, ipso facto, la relación laboral.

Esta clase de cursos a personas en vías de ingresar a -- una empresa o centro de trabajo, es una buena forma de abrir posibilidades a los aspirantes a determinados puestos laborales, pudiendo así demostrar su interés y habilidades para las actividades requeridas. A los patrones también les será de gran utilidad, brindar esa preparación a quienes pretenden formar parte de la fuerza de trabajo en ese lugar, pues

Esto les permitirá hacer una selección más precisa de su personal nuevo; además, éste se encontrará más motivado y con mayor seguridad por la confianza que le da esa preparación previa, lo cual redundará en un mejor rendimiento.

El artículo 153-G, señala: "Durante el tiempo que un trabajador de nuevo ingreso 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".

Se justifica esta posibilidad, porque el personal nuevo normalmente no tiene la misma capacidad ni produce igual a los demás trabajadores; siempre y cuando se respeten las condiciones mínimas legales, si se quieren establecer disposiciones menos privilegiadas para los nuevos trabajadores, sólo la inclusión de éstas en el Contrato Colectivo puede dar legalidad a que dicho personal no pueda exigir iguales prestaciones a las que disfrutaban el resto de sus compañeros.

Esta disposición se debería aprovechar al máximo, a efecto de que los recursos humanos reciban su reconocimiento y no sean desplazados con arbitrariedad, ante la presencia de personal no calificado. Tanto trabajadores como patrones, deberían pugnar por lograr una regulación más minuciosa en

los contratos colectivos acerca de estas condiciones.

3.D. Eficiencia y Productividad

El poder creativo y de rendimiento, es la capacidad funcional que se manifiesta cuando el conocimiento rinde sus frutos de manera adecuada. Los productos en cantidad y calidad, emanan siempre de hombres, cuyo valor radica en su inteligencia y sabiduría dedicados al servicio de una empresa, - institución pública o privada.

La productividad constituye el objetivo medular de la capacitación y adiestramiento, porque reporta mejoras para ambas partes de la relación laboral. Si bien es cierto que, - sólo con producción es posible mejorar el bienestar de la sociedad, también lo es, el hecho de que únicamente con capacitación efectiva estaremos en condiciones de aspirar a logros superiores en la mejora de bienes y servicios.

La preparación de los recursos humanos es la materia prima fundamental; en esta forma consideramos, que invertir en la instrucción a la fuerza de trabajo, es una necesidad de - primer orden que se ha de satisfacer con miras a impulsar el progreso requerido.

Es urgente cumplir con el cometido de nuestra carta fun-

damental, respecto a derecho al trabajo que toda persona tiene en nuestro país.

Aunque hasta la fecha se ha venido manejando la interpretación de que son los trabajadores los que tienen derecho a la capacitación y adiestramiento, la verdad real es que los patrones, también ejercen el derecho de recibir una prestación de mayor utilidad cuando el trabajador está preparado para llevarla a cabo con superiores conocimientos.

El tema relacionado con la capacitación y productividad de los recursos humanos, constituye uno de los aspectos principales de la política laboral y de desarrollo, que los ministerios de trabajo están tratando de instrumentar en América Latina.

Muchos estudios extensos se han hecho, para determinar los factores fundamentales que influyen en el incremento de la productividad y pensamos que existe en términos generales la idea de que este fenómeno se encuentra casi de manera exclusiva ligado a dos elementos: el trabajo físico y el capital. La realidad es que son muy variables los elementos que influyen, pero todos se encuentran relacionados con el trabajo humano. Las empresas pueden promover la productividad con políticas que brinden una participación más activa en los beneficios de la producción, mejores salarios y reparto

equitativo de utilidades, así como la creación de empleos y capacitación permanente.

El esfuerzo del gobierno así como de los particulares para aumentar la riqueza, es manifiesto, sin embargo esto se ha hecho importando maquinaria, ampliando instalaciones y empleando mayor cantidad de materia prima; pero el factor humano como fundamental en todo crecimiento puede considerarse marginado en el caso de México. 46

Como podemos advertir recientemente se ha intensificado la preocupación por acelerar el nivel de producción en los pueblos de América Latina y lo que se viene comentando es en mayor escala esfuerzos por expandir la economía por la vía de una mayor capitalización física, sin embargo el factor humano se ha relegado a niveles ínfimos de apreciación. Aún tratando de analizar el rendimiento con miras estrictamente utilitaristas, es pertinente luchar por un equilibrio entre los factores que determinan el crecimiento de las fuentes de trabajo y de la nación.

En el Centro Nacional de Productividad, se han hecho estudios sobre este particular, para determinar qué parte del

46. EFREN DOMÍNGUEZ, Jorge. "Productividad y Capacitación de los Recursos Humanos". Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Núm. 2, Tomo III, Abril-Junio 1973, - 7a. época, México, D.F., pp. 133-140.

Incremento del producto nacional se debe al aumento global de la productividad, qué parte a la productividad del capital y cuál al del trabajo. Los resultados indican que siendo pequeño el aporte del elemento productividad para una mayor generación de riqueza, es indudable que la productividad en el factor trabajo resulta, en términos relativos, considerablemente mayor que el aporte de la productividad del capital. Esto quiere decir que, según estas mediciones, la forma en que hemos utilizado nuestra capacidad de producción -- instalada, nuestra infraestructura, carreteras, plantas y -- equipos, no ha sido suficientemente inteligente. De ahí entonces la importancia que tiene considerar la formación de los recursos humanos como elemento básico para el incremento de la productividad y el aumento de la riqueza nacional.

Sin embargo, la situación que vivimos al respecto en México, es realmente preocupante. Como puede verse, la forma en que el país ha desarrollado sus sistemas educativos y de capacitación de mano de obra, dejan bastante que desear. En efecto, se han hecho estudios para poder determinar cuál es el nivel educativo de la mano de obra, y los datos disponibles indican que el grueso de la población económicamente activa que México tiene, escasamente rebasa los tres años de escolaridad.

Mientras no exista una concientización firme de los ele-

mentos que se requieren para el progreso del individuo y la sociedad en general, así como del valor e importancia de esos elementos, no es posible llegar a la convicción de que el factor humano es el principio y fin con el cual todos los medios e instrumentos de realización, se interrelacionan en el logro de los propósitos que animan a toda empresa o institución. Si la inversión en aumentar la calidad humana, no aumenta su cauce, y si no se aprecia y reconoce el talento y dedicación, nuestro barco se seguirá hundiendo, porque el material de su construcción es demasiado pesado y le impide salir a flote. En otras palabras, patrones y trabajadores necesitan hablar el mismo idioma, trabajar en la misma empresa; esto quiere decir, tener intereses y propósitos comunes.

En México la mayoría de las empresas aplica la capacitación solo a niveles operativos, olvidándose que los responsables del 85% de las fallas de calidad que se dan en todas las áreas son producidas por quienes las dirigen. Por supuesto, es obvio que si nos concentramos en la preparación y formación de los líderes de organizaciones, entendiendo por líder todo aquel que tenga subordinados a su cargo, estaremos resolviendo la esencia misma de la calidad corporativa.⁴⁷

47. CORNEJO Y ROSADO, Miguel Angel. Fascículo: En búsqueda de la excelencia de Alemania a México y su entorno internacional. Editorial Grad, S.A. de C.V., México D.F. 1987.

A este respecto diremos que no hay nada más absurdo que la situación mencionada, pues en la mayoría de los casos -- nos encontramos con ciegos dirigiendo a ciegos; y lo peor -- de todo es mantener escondidos los focos de conocimiento y experiencia, principalmente cuando las decisiones son tomadas a tientas y sin la colaboración de quienes mejor instrucción y habilidades poseen.

Otro gran error que se comete tanto por instituciones -- públicas como privadas, consiste en la forma de seleccionar a los directivos o jefes, los cuales la mayoría de las veces se asignan por influencias, o como vulgarmente se dice por dedazo. Algo que resulta de vital importancia, pero -- que se pasa por alto con suma ligereza, es habilidad y tacto para el manejo de personal que, en especial deben tener -- todos los puestos de dirigencia; normalmente lo más que se les exige es el dominio de su área de trabajo y esto no -- siempre sucede. Tal parece que al trabajador se le considera como una pieza más del mismo mobiliario.

El producto interno bruto mexicano alcanzó una tasa -- real de 5.1% durante el primer trimestre de 1997, informó -- la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. A pesar de ta -- les resultados, México se mantiene a una baja competitivida -- dad mundial; cayó al lugar número 40, según el reporte del Instituto Internacional para Desarrollo Administrativo, uno

de los más importantes sobre la materia, con sede en Suiza, Estados Unidos, Singapur y Hong Kong, ostentan los tres primeros lugares. 48

Las anteriores manifestaciones nos muestran que, nuestro crecimiento es lento en comparación con las grandes potencias mundiales, y que mientras el repunte de nuestra economía no sea homogéneo para la mayoría de la población, incluyendo a las familias marginadas, tampoco podremos tener un avance sostenido.

Sólo 5 de cada 100 empresas invierten en capacitación y han elaborado programas para elevar la productividad por parte de los trabajadores, aseguró la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales (AMERI). Su director Carlos Paredes apuntó que dicho porcentaje, revela el incumplimiento de las disposiciones legales en materia de productividad, seguridad e higiene en el trabajo, así como el compromiso por una nueva cultura laboral, firmado por empresarios y líderes obreros el 13 de agosto de 1995. El resultado de referencia se obtuvo de una encuesta realizada a mil doscientas empresas; situación que se agrava en las

48. MAYORAL, I., et al. "Crecimiento de 5.1%". Periódico El Financiero, México, D.F., 20 de Mayo de 1997. -- pp. 1 y 23.

medianas y pequeñas unidades económicas. 49

Del análisis mencionado, se desprenden las explicaciones de muchas causas por las cuales nos mantenemos en bajos niveles de producción y desarrollo, dado que si no se cumplen las mínimas normas legales de la materia, más difícil será colocarnos en altas esferas de capacidad para fomentar fuentes de crecimiento. Asimismo queda de manifiesto el -- porqué, son escasas las empresas líderes en su ramo, pero -- que sin embargo existen, y rompen el mito de lo imposible, haciendo realidad sus triunfos.

Nuevos conocimientos son requeridos, para unirse a las destrezas más elementales y de esta manera estar en posibilidad de aprovechar mejores alternativas en el campo productivo. La mano de obra barata ha dejado de ser una ventaja competitiva, cuando la cantidad y la calidad se ponen en juego a nivel internacional y aún nacional. Ante este imperativo de cambios, la capacitación demanda un impulso en todos los niveles: áreas directivas, administrativas, gerenciales, técnicas y operativas, durante toda la vida del trabajador. Es digno de alabanza el reconocimiento que se empieza a dar al factor humano y su preparación, pero considere ramos que para una aplicación acorde a las necesidades del

49. MARTINEZ, Fabiola. "Se incumplen en el país normas de productividad". Periódico La Jornada. México, D.F., 4 de Junio de 1997, p. 22

pais, es indispensable una reglamentación y vigilancia a --
efecto de lograr un apoyo que impulse con fortaleza y dedi-
cación las políticas que se plantean. Se requiere una regu-
lación, que permita una participación más activa de los di-
ferentes sectores de la producción; donde sus decisiones --
sean tomadas en cuenta de manera considerable y no con lige-
reza.

CAPITULO CUARTO

ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

4.A. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

Son las Comisiones Mixtas, bases del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, en razón de que estas -- fuerzas bipartitas integran el poder central en cada empresa del país, por cuanto conjugan y coordinan los esfuerzos de patrones y trabajadores, con la finalidad de lograr cumplir los propósitos fijados en materia de capacitación y adiestramiento.

De igual manera, constituyen el canal de comunicación para que los trabajadores emitan opiniones en relación con métodos y procedimientos que se hayan utilizado o deban emplearse en las acciones de capacitación y adiestramiento, implantados en el centro de trabajo respectivo. La misma situación se presenta entre sus representados y el Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial correspondiente. El auxilio que las comisiones otorgan a un Comité determinado, mediante informes, sugerencias o propuestas para elevar la calidad y éxito en sus actividades, le permita conocer las características, procedi

mientos y resultados en cada empresa de la rama o actividad económica; todo esto coadyuvará a mayores logros en el desempeño de sus funciones.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben constituirse con fundamento en el artículo 153-1, se formarán en cada empresa con un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón; esto les da un sentido democrático. Esperamos ansiosos, de que la elección de los representantes, también se haga con democracia, de lo contrario lo menos que se tiene es representación, -- cuando todo se maneja con parcialidades.

La iniciativa presidencial para reformar la Ley que nos ocupa, en 1978 señaló:

"Desde un punto de vista operativo, la iniciativa que se comenta, preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de cada empresa o establecimiento...".

El Legislador consideró, que la Comisión Mixta es la base donde se sostiene todo el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. El artículo 153-1 de la Ley vigente sostiene:

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de - Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las - - cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la ca pacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugeri rán las medidas tendientes a perfeccionarlas, todo esto con forme a las necesidades de los trabajadores y de las empre sas".

Respecto a la pregunta que se ha planteado para saber - si en una misma empresa puede existir más de una Comisión - Mixta; estimamos que sí, puesto que hay varias disposicio-- nes de la Ley que pluralizan el concepto de la Comisión Mix ta.

Entre tales preceptos se puede señalar: El artículo -- 153-I ya transcrito y el artículo 153-J, el artículo 153-V, en su último párrafo. Conforme al artículo 153-D, los pla nes y programas se pueden formular respecto a cada estable- cimiento, una empresa o varias de ellas.

De lo anteriormente mencionado podemos concluir, que sí es legal existan varias Comisiones Mixtas, en una misma empresa, y se recomienda que se defina con claridad el ámbito de aplicación de sus respectivos acuerdos, tomando en consi

deración la división del trabajo y el avance tecnológico -- que en cierta forma requieren de la especialización.

Consideramos preferible la existencia de una sola Comisión Mixta en la misma empresa, por razones de unidad y armonía siempre y cuando se coordinen adecuadamente las diferentes áreas de trabajo, a efecto de evitar vacíos en la -- elaboración y desarrollo de los planes y programas de capacitación.

Atribuciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, según la Ley Federal del Trabajo:

I. Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (artículo -- 153-J).

II. Sugerir las medidas tendientes a perfeccionarla - - (artículo 153-I).

III. Vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar como adiestrar a los trabajadores (artículo -- 153-J).

IV. Autenticar las constancias que expida la Entidad

deración la división del trabajo y el avance tecnológico -- que en cierta forma requieren de la especialización.

Consideramos preferible la existencia de una sola Comisión Mixta en la misma empresa, por razones de unidad y armonía siempre y cuando se coordinen adecuadamente las diferentes áreas de trabajo, a efecto de evitar vacíos en la -- elaboración y desarrollo de los planes y programas de capacitación.

Atribuciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, según la Ley Federal del Trabajo:

I. Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores (artículo -- 153-J).

II. Sugerir las medidas tendientes a perfeccionarla -- (artículo 153-I).

III. Vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar como adiestrar a los trabajadores (artículo -- 153-J).

IV. Autenticar las constancias que expida la Entidad

Instructora a los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento (artículo - - 153-T).

V. Practicar examen al trabajador que haya obtenido -- una constancia, cuando en la empresa existan varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que se refiere aquella' (artículo 153-V).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General de Capacitación y Productividad, ha emitido algunos criterios para la Constitución y -- Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y - Adiestramiento, entre los cuales nos parece de vital importancia transcribir los siguientes:

VI. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestra-- miento se integran preferentemente con el siguiente número de representantes:

- 1° Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacita-- ción y Adiestramiento representa hasta 20 trabaja-- dores.
- 2° Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando -

la Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

3° Cinco de los trabajadores y cinco del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

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

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

IV. Las empresas informarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento -- de la Dirección a su cargo, directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, a efecto de que se verifique la adecuada integración de la misma y se otorgue el registro correspondiente.

Debido a que las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integran en una empresa servirán de apoyo a las funciones de la Comisión Mixta, las Subcomisiones no requieren de un registro por parte de esta Secretaría".⁴⁹

4.8. Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

La Secretaría del Trabajo con fundamento en el artículo 153-L, fija las bases para la designación de los miembros de los Comités, su organización y funcionamiento, así como sus facultades.

En realidad, estos organismos habrán de constituir un instrumento de alimentación e información que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social deberá asimilar, con el objeto de que se disponga por las autoridades competentes, las medidas legislativas y administrativas, idóneas para el perfeccionamiento de la formación profesional de los trabajadores.

Las funciones de los Comités para coadyuvar con la Se--

⁴⁹. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Capacitación y Productividad. Criterios para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, México, D.F. 1991.

cretaría del Trabajo y Previsión Social, como auxiliares en la determinación de requerimientos de capacitación y adiestramiento, así como para proponer los sistemas que considere pertinentes en relación con determinada rama industrial o económica, no se concreta a los sistemas generales que -- prevee la propia Ley, sino que abarcan cualquier campo en -- donde el Comité considere necesario llevar a cabo alguna tarea de vital importancia.

El artículo 153-K, establece:

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los -- cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley".

Por lo que se refiere a ramas industriales, se ha considerado que tal alcance de la disposición, se orienta en el mismo sentido que el criterio utilizado para los Contratos-Ley y lo mismo será aplicable a la palabra actividad, la -- cual podrá referirse al ámbito comercial o agropecuario.

Se les ubica como Entidades Intermedias entre las Comisiones Empresariales y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos Comités tendrán el carácter de órganos auxiliares, tanto de la Secretaría del Trabajo como de las Comisiones Mixtas.

El legislador previó el propósito de que el cumplimiento de la obligación de los patrones, en cuanto a capacitación a los trabajadores se refiere, podría hacerse no sólo mediante la ejecución de los planes y programas por cada empresa, sino además, con acciones de múltiple colaboración entre varias empresas y de preferencia de toda una rama industrial o actividad económica. De la concurrencia de todas las empresas en este proceso, deberá aprovecharse la experiencia de quienes hayan impartido o se encuentren brindando capacitación; así como en la conjugación de los recursos que aisladamente se destinan, pueden llegar a madurar programas generales y una vez sistematizadas todas las acciones en este rubro, estemos en presencia de dos objetivos genéricos como son:

1. Homogeneizar los planes y programas de capacitación y adiestramiento.
2. Economizar su ejecución a nivel de rama industrial o actividad.

Lo anterior, conduce de manera natural a definir objetivos específicos que permiten la consecución de los generícos. Según el artículo 153-K en la Ley de la materia, las funciones de los Comités consistirán en:

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 para tal efecto".

Como hemos podido observar del análisis a los diferentes preceptos legales, así como criterios emitidos, llegamos al entendido de que, si bien, las funciones de los Comités Nacionales, son meramente auxiliares y no decisivas, -- por lo que a Programas de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores se trata; consideramos que por la participación a nivel nacional, en una rama industrial o económica, este simple hecho, ya les otorga un papel importante; puesto que con una experiencia y estudio en varias empresas del mismo campo, se tendrá por resultado un conocimiento más sólido, que pueda aplicarse a mejorar los sistemas y métodos de capacitación, dentro de una rama industrial. Ahora bien, si de diferentes sectores industriales o económicos, se extrae información e intercambian conceptos y tecnologías, no cabe la menor duda que con el acopio de diversos y selectos factores, nos encontraremos con posibilidades de crear un sistema nacional más íntegro en la materia que nos ocupa.

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

cionamiento" (artículo 153-L de la Ley).

Esta regulación nos deja en suspenso, porque no sabemos el criterio que pueda seguirse para la formación, funcionamiento y designación de las personas integrantes de tales Comités. Tampoco nos parece razonable que, de manera unilateral, sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la encargada de establecer esas bases, sin mediar la participación del centro de trabajo con su núcleo productivo de trabajadores.

4.C. El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

La colocación de los trabajadores, específicamente después de la Segunda Guerra Mundial, ha sufrido grandes transformaciones como consecuencia de la explosión demográfica producida en la mayor parte de los países a nivel mundial. El problema ha trascendido más allá del campo laboral para formar parte de la política económica nacional e internacional; y como ejemplo tenemos la declaración de Filadelfia en la O.I.T. del año 1944, manifestando que secundaria la realización de programas aptos para lograr la plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida.

Evolución histórica del problema. En Roma los hombres

necesitados de un empleo se valían de los mercados públicos para conseguirlo, como si fueran esclavos. Durante la Edad Media, primero los conventos y posteriormente las corporaciones, otorgaban el servicio de buscar acomodo a quienes no tenían trabajo. Con la Edad Moderna las asociaciones de compañeros crearon un sistema de albergues, a los que acudían los desempleados. A partir de la Revolución Francesa, la colocación de los trabajadores pasó a ser un negocio particular de carácter mercantil, donde las bolsas de trabajo y las agencias de colocación a cargo de algún comerciante - que cobraba una cuota tanto al trabajador, como al patrón. Su éxito fue mínimo y su fama de poco valor.

La Tienda de Raya y las Agencias de colocación, habían sentado mal precedente para los trabajadores por la poca ética y descaro en arrebatarles gran parte de su salario.

La Comisión de Constitución en la exposición de motivos del proyecto de artículo 123, que presentó a la Asamblea Constituyente del 23 de Enero de 1917, incluyó el siguiente párrafo:

"El mismo género de abusos se ha venido cometiendo por las empresas llamadas de enganche, agencias de colocación y demás, por lo cual nos parece adecuado poner un límite definiti

vo a semejantes abusos, estableciendo que esas empresas no podrán hacer cobro alguno de los trabajadores".

De acuerdo a tal consideración se redactó la fracción - XXV, que fue aprobada sin observación alguna:

"El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución particular u oficial".

La fracción de referencia vino a frenar los fraudes en dicho procedimiento. Transcurrió 1934, cuando una iniciativa presidencial adicionó la fracción XXV:

"En la prestación de este servicio (de colocación de la mano de obra) se tomará en cuenta la demanda de trabajo y - en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia".

La Ley Federal del Trabajo de 1931 y su Reglamento de - 1934. Al parecer los autores de la Ley no dieron mayor importancia al problema, ya que sólo incluyeron un precepto: el artículo 14, en el cual dijeron que los Poderes Ejecutivos de la Federación y de las Entidades Federativas, expedirían los reglamentos para el funcionamiento de las agencias

de colocación. El 14 de Abril de 1934 se publicó el Reglamento Federal, manteniendo la postura del artículo 123, seguía defendiendo a los trabajadores contra los abusos que cometían los intermediarios de trabajadores y patronos para su contactación.

La Ley Federal de Trabajo de 1970. En su proceso de -- formación, la Comisión redactora consultó con los centros de estudios económicos y con los economistas de mayor reconocimiento, hasta convencerse de que se requería crear un sistema en concordancia con las condiciones sociales y económicas de finales del presente siglo.

El Servicio Público del Empleo, deja de ser un negocio privado entre un trabajador y un empresario, así como asunto de la competencia de cada entidad federativa, para convertirse desde aquel instante, en un proceso de incumbencia nacional.

Según el artículo 537 de la Ley de la materia:

"El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

1. Estudiar y promover la generación de empleos;

II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

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

IV. Registrar las contancias de habilidades laborales".

"El Servicio Público del Empleo a cargo de autoridades administrativas, viene a sustituir a las bolsas de trabajo. Sus funciones no son públicas, sino de carácter social". 50

En la década de 1980, el empleo se ha convertido en un asunto de vital trascendencia para todos los países del Orbe. Los inversionistas en conjunto, al igual que los gobiernos se han enfrentado al problema de realizar inversiones productivas por la dificultad de vencer obstáculos, por que resulta un gran reto encontrar posibilidades viables. El desempleo juvenil sigue siendo elevado en muchos lugares, lo cual además de representar un desperdicio de recursos, repercute en el futuro de la sociedad a manera de impedir

50. Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba - Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima quinta -- edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1995.

mento para su avance hacia el progreso. 51

Ahora bien, a nivel mundial se ha iniciado el desarrollo de una nueva tendencia estratégica en el manejo de los recursos económicos, llamada "globalización", la cual influye directamente en la creación y distribución del empleo.

"El proceso de globalización, como forma de funcionamiento de la economía mundial, ha cobrado tal fuerza en los últimos años que ha terminado por enajenar a prácticamente todas las corrientes del pensamiento científico". 52 Bajo este esquema podemos decir que la globalización es un conjunto de acciones tendientes a integrar las economías de todos los países en una macroeconomía mundial.

Así pues, "el proceso de globalización conlleva una serie de grandes retos, a todos los niveles, para todos los agentes económicos, a escala nacional, regional y planetaria. Uno de ellos es la redefinición y/o reestructuración de los organismos internacionales, como el GATT, el FMI o el Banco Mundial, que tendrán que ajustar sus estructuras y

-
51. Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). La Situación del Empleo en el Mundo. Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra Suiza, 1988, pp. 1 a 4.
52. CALVA, José Luis. Globalización y Bloques Económicos. Realidades y Mitos. Juan Pablos Editor, S.A., México, 1995, p. 17.

funciones para ponerse acordes a los cambios ocurridos en la economía mundial. Dos tareas parecen prioritarias en este sentido; el aseguramiento de la formación de bloques - abiertos y ofensivos (no cerrados y defensivos), de modo que efectivamente se aproveche el nuevo potencial de crecimiento y desarrollo creado por la ampliación de las bases de producción y competencia a escala regional, y la participación democrática del conjunto de las naciones y/o bloques en la toma de decisiones en aspectos que afectan al desarrollo de la humanidad, como es el problema del medio ambiente. Un reto de gran envergadura en verdad y que resulta imposible de resolver por un país aislado o incluso por un grupo de estos". 53

Una disposición participativa, es indispensable para evitar conflictos que generen guerras comerciales entre potencias económicas diferentes. Se necesitan alternativas para que las naciones menos desarrolladas, puedan tener acceso a mejores formas de vida; puesto que la sana competencia requiere combinaciones de lucha por la cooperación equitativa, porque de lo contrario, las confrontaciones también traen consecuencias destructivas con tendencia globalizadora.

53. Ibidem, pp. 22-23.

funciones para ponerse acordes a los cambios ocurridos en la economía mundial. Dos tareas parecen prioritarias en este sentido; el aseguramiento de la formación de bloques - abiertos y ofensivos (no cerrados y defensivos), de modo que efectivamente se aproveche el nuevo potencial de crecimiento y desarrollo creado por la ampliación de las bases de producción y competencia a escala regional, y la participación democrática del conjunto de las naciones y/o bloques en la toma de decisiones en aspectos que afectan al desarrollo de la humanidad, como es el problema del medio ambiente. Un reto de gran envergadura en verdad y que resulta imposible de resolver por un país aislado o incluso por un grupo de estos". 53

Una disposición participativa, es indispensable para evitar conflictos que generen guerras comerciales entre potencias económicas diferentes. Se necesitan alternativas para que las naciones menos desarrolladas, puedan tener acceso a mejores formas de vida; puesto que la sana competencia requiere combinaciones de lucha por la cooperación equitativa, porque de lo contrario, las confrontaciones también traen consecuencias destructivas con tendencia globalizadora.

53. Ibidem, pp. 22-23.

Desde otra perspectiva, y a nivel empresarial, podemos decir que la globalización será la acción tendiente a "convertir una colección de negocios nacionales en un solo negocio mundial con una estrategia global integrada...". 54

Se ha podido observar que casi todos los servicios o productos que ofrecen las principales economías mundiales tienen competidores extranjeros, tal es el caso de las computadoras, comidas rápidas y equipo médico entre otros.

Lo anterior implica que para poder competir bajo este nuevo esquema es necesario que se dé un cambio de mentalidad de las personas que laboran en una empresa con tendencia globalizadora, lo cual se logrará a través de la capacitación y de adquirir conocimientos, tanto técnicos como académicos, que permitan realizar el cambio.

Al respecto podemos decir, que en México se ha iniciado una reforma educativa tendiente a integrar al país en la estrategia globalizadora mundial; las exigencias en cuanto a los diferentes niveles de enseñanza y el cambio de mentalidad que ello implica, podrán garantizar que en un

54. YIP, George S. Globalización, Estrategias para obtener una ventaja competitiva internacional. Grupo Editorial Norma, Bogotá, Colombia, 1995, p. 1.

futuro no muy lejano, la mayoría de la población económicamente activa posea los conocimientos necesarios para competir, a cualquier nivel, con los países desarrollados. De hecho, esta es la tendencia que se desea. Sin embargo, se puede decir que deberán darse pasos muy drásticos para poder cumplir con estos objetivos.

Este proceso necesita darse mediante la siguiente mecánica: primero, inculcar la conciencia de que los mejores trabajos y salarios son para la gente que posee cierto tipo de conocimientos especializados, lo cual será un motivante para estudiar; posteriormente, una vez que se posea la fuerza de trabajo capacitada, ésta deberá encontrar una oferta suficiente en las empresas para que así se continúe con el ciclo.

Cabe hacer mención de que la capacitación en el trabajo, hoy por hoy es una necesidad imperante. En los países industrializados, donde la capacitación juega un papel preponderante, se ha observado el siguiente fenómeno: los ciudadanos de estos países, precisamente por sus conocimientos, no se encuentran en la disposición de efectuar trabajos que son considerados de bajo nivel, aun cuando los sueldos sean atractivos. Tal es el caso de Estados Unidos de Norteamérica, en donde estos trabajos son desempeñados por los indocumentados, que proceden principalmente de México y Centroamérica, los cuales reciben salarios muy por de-

bajo de los que perciben los ciudadanos norteamericanos. - Además se les explota de otra manera, ya que se les fijan jornadas de trabajo verdaderamente extenuantes.

Se hace necesario ahora cambiar la mentalidad, tanto del trabajador como del empleador, para poder así escalar los peldaños de una nueva cultura económica en la que México se vea verdaderamente incluido y favorecido.

Para las últimas dos décadas, el escenario mundial en el que se ha venido desplegando la globalización económica ha estado constituido por el trinomio de crisis, incremento de la competencia y aceleración del cambio tecnológico. - La crisis ha estado presente desde los años sesenta, destacándose: la disminución del producto global con baja tasa de crecimiento en la inversión, el endeudamiento generalizado en las distintas economías nacionales y la elevación de las tasas de desempleo en casi todas las economías. En lo que respecta al incremento de la competencia, ha constituido un elemento central; por una parte, son los mayores niveles de la competencia los que han ido empujando a la búsqueda tanto de nuevos espacios para la colocación de capitales y de mercancías como de mejores condiciones nacionales y regionales para la acumulación. El cambio tecnológico es una parte importante de la base de sustentación, - tanto del incremento de la competencia como del proceso mis

mo de globalización. 55

En el trinomio anteriormente señalado, consideramos que las crisis diversas en tiempo, espacio y circunstancias desempeñan la función de brújulas indicadoras, respecto a estrategias fallidas como certeras que, los bloques económicos y países involucrados deberán equilibrar con miras a mejorar su competencia; pero sin convertir los avances científicos, tecnológicos y culturales en armas destructivas de los poderosos contra los débiles; por el contrario, es urgente que la humanidad aleje de sus entrañas los instintos voraces para dar lugar a una globalidad constructiva e incluyente.

Consideramos, en base a la experiencia que la vida laboral nos muestra, sobre todo en los últimos años, que la estabilidad en el empleo debe promoverse y reglamentarse de manera más eficaz, implementando medidas de readaptación.

Mucho se frena el avance de un país, cuando de manera irresponsable se priva del empleo a los trabajadores, ocasionando además inestabilidad familiar y social.

Los patrones argumentan que la Ley Laboral debe reformarse, y permitir mayor flexibilidad para despedir a los trabajadores, o contratarlos por tiempos cortos; sin embargo, también se advierte la necesidad por incrementar y mejorar la productividad. Al respecto la mayoría de los empresarios entienden que si los trabajadores tienen satisfechas las carencias que padecen y mucho más de lo mínimo, su rendimiento se verá superado, porque sentirán mayor atractivo en mejorar el desempeño de sus tareas.

4.D. Consejos Consultivos

Forman una institución como organismos tripartitos, cuya misión es de asesoramiento. Los hay nacionales y locales: los primeros para las ramas industriales de jurisdicción federal; otros para cada una de las entidades federativas. Su finalidad es parecida con la que tienen los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

A mayor comprensión se cita el artículo 539-A: "Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorado por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las orga

nizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes".

Por el Sector Público 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 Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales, serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el Funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría; y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo".

Un buen avance se ha logrado con la previsión legal de los Consejos Consultivos; sin embargo no queda claro su buen resultado, empezando por la forma de integrarse y la designación de sus componentes, ya que ignoramos si puedan ser los más adecuados y capaces. Consideramos necesaria una regulación más específica y con alternativas en cada si

tuación, dando una mayor participación a trabajadores y patrones, desde la formulación de lineamientos, hasta la conclusión de las tareas encomendadas.

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

Continúa el monopolio del poder con mínima participación de la clase trabajadora; ninguna otra variante para dirigir los Consejos Estatales. La participación de trabajadores y patrones es bajo el mejor criterio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa.

4.E. Las Instituciones o Escuelas de Capacitación.

Además de las empresas o centros de trabajo, la ley permite que la capacitación y el adiestramiento la impartan -- instituciones o escuelas, previo registro e inscripción de

su personal docente en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-C).

Mucha falta nos hace que la Secretaría del Trabajo, apoye y promueva la creación y desarrollo de enseñanza profesional de calidad en diversas áreas, dando facilidades para la inversión y desenvolvimiento. A pesar de nuestras carencias, hay pocas escuelas auténticas con sistemas acordes a la realidad que vivimos. Muchos jóvenes desorientados y faltos de oportunidades.

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

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

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

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

El registro podrá revocarse, pero el afectado podrá -- oponerse ofreciendo pruebas y alegando lo que a su derecho convenga (artículo 153-P).

La comprobación a cargo de tales escuelas, respecto de conocimiento suficientes en la rama industrial correspondiente, estimamos debe mostrarse ante personal especializado por parte de la Secretaría mencionada, sin embargo no resulta muy clara esta regulación; además es necesario mayor apoyo para que mediante colaboración de autoridades laborales, empresas e instituciones académicas en los diferentes niveles de la enseñanza, unan sus esfuerzos en un propósito común conforme las necesidades del país.

El último requisito, se ha dicho que es poco técnico, porque se exige la comprobación de un hecho negativo, situación que además acarrearía graves consecuencias de aplicar se literalmente, dada la escasez de colegios oficiales.

Cabe hacer la observación que, la fracción IV del artículo 3° Constitucional originalmente prohibía que las --

corporaciones religiosas y los ministros de cultos intervinieran en la educación primaria, secundaria, normal y la -- que recibieran obreros y campesinos; sin embargo fue reformada el 5 de Marzo de 1993. El propósito sigue siendo evitar que la educación oficial otorgue privilegios a religión específica o promueva su creencia, sin obstaculizar la libertad de profesar algún credo.

4.F. Las Constancias de Habilidades Laborales.

Estos documentos como su nombre lo indica, certificarán las aptitudes de un trabajador; y a nuestro criterio, se deberán actualizar conforme avanzara la experiencia, independientemente de los cursos de capacitación, ya que los retos continuos en las tareas diversas exigen la búsqueda de las más variadas estrategias para resolver los problemas a cada paso. El mejor curso de capacitación, es el desempeño eficiente, constante y progresivo, reflejado en la cantidad y calidad productiva de bienes y servicios.

La capacitación y el adiestramiento tiene como finalidad principal instruir al trabajador, según se ha manifestado reiteradamente; y la constancia respectiva, su instrumento de acreditación para los ascensos, dentro de la empresa correspondiente (artículo 153-V).

Tales constancias deberán expedirse por la entidad instructora y autenticadas por la empresa o centro de trabajo, haciéndolas conocer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta las registrará y tomará en cuenta para formar el padrón de trabajadores capacitados (artículo - 153-T).

Conforme al artículo 153-U, los trabajadores que acrediten con documentos o mediante un examen de suficiencia, tener los conocimientos requeridos, sin necesidad de tomar -- los cursos, también tienen derecho a la constancia en cuestión.

Estimamos pertinente una regulación más amplia sobre -- tal situación, por las razones mencionadas al principio del inciso de referencia, para evitar que los trabajadores vi-- van marginados al no darse cumplimiento con las formalida-- des del caso.

Los certificados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento oficial, serán inscritos en los registros de las constancias - de habilidades laborales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando el puesto y categoría correspondien-- tes figuren en el catálogo Nacional de Ocupaciones o sean - similares a los incluidos en él (artículo 153-W).

Para que dichos títulos o constancias tengan el impacto esperado, urge la necesidad en implantar programas académicos, donde se conjuguen la teoría y práctica de las aulas, acorde al desarrollo humano en los diferentes Sectores productivos.

4.G. Participación Estatal en la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

La colaboración fundamental del Estado, como el conjunto de los poderes públicos, en la jurisdicción de un país, es el punto de origen para cualquier actividad estimada importante, si la misma forma parte de las metas de realización en su conjunto; y la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, es una meta clave que marca de manera acentuada el progreso de un pueblo.

Es necesario un país fuerte y sólido, en su estructura política, económica y social; donde sus gobernantes tengan voluntad firme, cuando cumplan sus obligaciones y hagan valer sus derechos, apoyados con amplias experiencias de conocimientos, en las más variadas ramificaciones. Esto permitirá un futuro prometedor a la niñez con alimentos y educación elemental que a través de la juventud florecerá; permitiéndole dar sus frutos a temprana edad, sin incurrir en vicios o conductas ilícitas; desempeñando el trabajo que más

le acomode conforme a facultades y decisiones (artículo 5° Constitucional).

No es posible hacer comprender a los ciudadanos, un mensaje manifestado en doble lenguaje o significado: el de la palabra y la conducta, si la concordancia es remota. Realizar lo que un dirigente dice, cuando su dinámica y técnica muestran situaciones distintas, nos llena de confusión.

Trabajo digno y socialmente útil (artículo 123, primer párrafo) sólo es posible cuando se ha crecido en un ambiente donde se cultiven los más altos valores del espíritu. - Estos atributos no se cosechan dentro de la descompostura - e inseguridad social.

Mucho se habla de carencia en los recursos económicos - para la educación y tecnología, pero difícilmente se trata el asunto relativo a desviación de fondos, gastos superfluos o secretos que una administración pública celosa de los intereses nacionales, podría prevenir y erradicar con castigos drásticos; sanciones, así como clara transparencia en el empleo de mayor presupuesto para necesidades prioritarias.

La creación de los empleos, tiene lugar cuando nacen empresas productoras de nuevos artículos de consumo y servi-

cios útiles a la sociedad; de igual forma si se aumentan o efectúan mejoras a los mismos. Son las actividades necesarias para el cumplimiento de tales objetivos, puertas de oportunidad por donde los trabajadores penetran al mundo de realización individual y colectiva.

Promover el empleo, entendemos colaborar para dar origen y desenvolvimiento a las fuentes que le dan vida. Esto implica por consiguiente: invertir recursos diversos, dar estímulos y asesoría por parte del Estado principalmente.

Invertir no es nada fácil, sobre todo en estos tiempos de crisis aguda; sin embargo con buena voluntad mucho podría lograrse, sacrificando como hemos manifestado anteriormente, fugas innecesarias; privilegios desmedidos; adoptar medidas preventivas por sobre cualquier circunstancia, dado que la falta de precauciones nos viene saliendo más costosa.

Aunque mucho se habla del beneficio y atractivo de los estímulos, muy poco es el uso práctico en materia de las empresas llamadas nuevas y necesarias; tal parece que la experiencia de grandes potencias económicas nos mantienen indiferentes, porque además de los escasos incentivos, los inversionistas tropiezan con una serie interminable de tra

bas burocráticas y requisitos absurdos en el inicio de una empresa o negocio que, acaban por desistir en su propósito.

Urgen decisiones para regular con mayor impulso, la - - creación de los empleos requeridos, otorgando a la Secretaría del Trabajo, una intervención más directa en políticas de inversión para el empleo productivo, brindando a los trabajadores recursos legales conducentes a ejercer su derecho al empleo. El seguro del empleo, acompañado de otras instancias legales, darían al trabajador estabilidad económica con repercusiones familiares y sociales importantes.

La ola de inseguridad y violencia, provocada en buena - parte por el desempleo, nos da la razón respecto al costo - social en los diferentes niveles de la colectividad; ya que las repercusiones, han sido globales en su fase terminal, - aunque al principio la clase más débil reciba el impacto de tonador.

Base de organización social para el trabajo, es la educación general de un pueblo, por lo que según la cultura -- fundamental y de nivel medio, podrá ser el resultado en la formación profesional superior.

Los programas de capacitación requieren ser elaborados con participación de personal docente, patrones y trabajado

res conforme a los planes nacionales para el desarrollo; vigilando por parte de las autoridades laborales el cumplimiento eficaz y oportuno. Asimismo la continuidad es un -- factor de primer orden que no debemos perder, porque ha venido sucediendo que con el cambio de administraciones, los proyectos dan muchos giros, aunque sean la mayoría de variantes formalidades en juego; sin embargo las pérdidas de recursos son considerables y el retraso muy acentuado.

Dado que la capacitación forma parte de nuestra declaración de derechos sociales y una norma básica de la vida jurídica, es indiscutible la tutela por parte del Estado, en cuanto al orden de los intereses a mantener vigilados, si queremos conseguir equilibrio en las relaciones trabajo-capital.

Nuestro país requiere mayor número y calidad en bienes y servicios, principalmente los relacionados con el alimento y educación para satisfacer las necesidades básicas de la población mayoritaria, ya que mientras no seamos autosuficientes en artículos de consumo elemental, nuestra dependencia en las importaciones proseguirá impidiendo superar niveles de competitividad en el orden internacional. Esto será posible incrementando la productividad a partir de las riquezas naturales y culturales que tenemos, prosiguiendo con tecnologías avanzadas.

Si el Estado cumple sus obligaciones, capacitando a ser
vidores públicos desde las jerarquías más altas, deja prece
dentes para que los gobernados continúen por el mismo cami-
no.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los estímulos constituyen factores básicos, para formar una motivación poderosa en la realización de una conducta por parte del hombre. Si queremos gente capaz y productiva, necesitamos estimularla continuamente, con objeto de fomentar aspiraciones, mantenerlas vivas y desarrollarlas.

Para cada necesidad existen sus estímulos; así tenemos que para necesidades primarias, estímulos - del mismo nivel y superiores incentivos cuando - los requerimientos crecen. Los estímulos también se subordinan unos a otros, conforme al tiempo y circunstancias humanas (juventud, madurez y ancianidad; salud o enfermedad).

SEGUNDA: Todo individuo constituye un almacén de riquezas. Estas potencias representan sus aptitudes, las -- cuales para manifestarse y dar frutos necesitan - un entrenamiento adecuado, tomando en cuenta diferentes factores, según el caso.

Si queremos tener producción, con trabajadores de primera categoría, es indispensable otorgar incentivos elevados, porque las prestaciones ligeras --

dan por consecuencia calidad y cantidad mediana.

Las oportunidades para escalar mandos medios a -- trabajadores calificados en la medida de sus apti -- tudes y experiencias, debería ser el conducto - - hacia las más elevadas jerarquías, tanto en el -- Sector Público como privado.

TERCERA: Todo trabajo o actividad del hombre, requiere co -- nocimientos, desde los más rudimentarios hasta de mayor desarrollo. Esta preparación se acompaña - de teoría y práctica; dos fases que se implican y complementan, porque la primera conduce a la se -- gunda, y ésta en la reiterada realización perfec -- ciona las habilidades, pero también contribuye a otros descubrimientos, confirmando los anteriores, corrigiendo y aportando nuevas ideas.

CUARTA. Desde los orígenes de la civilización al producír -- se bienes y servicios, existió el propósito de -- hacer mejoras con procedimientos mas avanzados. Los mayor preparados y hábiles han sido los guías del resto de trabajadores, aunque en la antigüe -- dad las violaciones a los derechos laborales fue -- ron terribles con el transcurso del tiempo y el - desarrollo artesanal e industrial, aparecieron mo

vimientos humanitarios que defienden la dignidad del trabajador. Es así como la capacitación ha dado lugar a recomendaciones y convenios internacionales con el objetivo de unificar los diferentes métodos y sistemas en la formación profesional.

QUINTA: Los diferentes factores que intervienen en la capacitación y adiestramiento, tienen como finalidad principal, conseguir y mantener el equilibrio de la justicia social en las relaciones laborales.

Cuando los patrones cumplen la obligación de capacitar, se hacen acreedores a mejores rendimientos de los trabajadores; éstos al hacer uso de tal derecho, tienen a la vez obligación de aprovechar su instrucción y aplicarla en un desempeño óptimo de sus tareas. Es así como ambas partes intervienen tanto en los deberes como beneficios producidos.

SEXTA: Según se desprende de la Ley, a nuestro criterio, los propósitos de la capacitación quedan sintetizados básicamente en tres:

1. La obtención de conocimientos mínimos necesarios para iniciar un trabajo y el perfeccionamiento de los mismos.

2. Prevenir y coadyuvar para evitar accidentes - y riesgos de trabajo, así como colaborar cuando - se presenten.

3. Mejorar la producción. La síntesis y resulta do final en donde los objetivos anteriores conver gen.

SEPTIMA: Las obligaciones en materia de capacitación y - - adiestramiento, conforme a la Ley, existen para - patrones y trabajadores; no obstante que los pre- ceptos relativos parecen dejar el mayor soporte - a los patrones.

Aunque la Ley no precise sanciones a los trabaja- dores incumplidos; sin embargo de las condiciones generales de trabajo, se deduce que los patrones tienen derecho a imponer algunas medidas discipli narias o demandar sanciones conforme a la grave-- dad de las faltas.

OCTAVA: El Contrato Colectivo de Trabajo, es el medio ade- cuado para precisar situaciones que la Ley no re- gule con claridad, ya que trata cuestiones genera- les.

Habiéndose demostrado que los dos elementos prin-

cipales para generar producción, vienen siendo el trabajo y el capital; considerando a éste como -- conjunto de bienes y valores materiales que, después de la naturaleza se deben al esfuerzo del -- hombre; resulta ser éste último, el factor prepon-
derante, razón por la cual necesita prepararse - con instrucción permanente y selecta.

Los dirigentes altos y mandos medios, requieren - de la capacitación antes que los empleados de menor jerarquía, en razón de que a mayor poder, más responsabilidad.

NOVENA: Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, son el eje central que comunica entre patrones y trabajadores para el funcionamiento del desarrollo laboral con instrucción apropiada. -- Por sus atribuciones, consideramos preferible la existencia de una Comisión General para evitar divi-
sionismo y tener mejor comunicación, aunque cabe la posibilidad de dos o más comisiones en una misma empresa.

DECIMA: Dado que los poderes públicos representan al conjunto de los miembros integrantes de un estado, - es fundamental que los gobernantes y autoridades

de organismos y dependencias públicas, tengan capacidad y experiencia para lograr mantener el control de la seguridad y obtener desarrollo alentador en los diferentes rubros de la economía y administración nacionales; donde el derecho al trabajo digno y socialmente útil a que somos acreedores los mexicanos, únicamente se podrá hacer efectivo cuando sus máximos dirigentes les brinden el apoyo e impulso requeridos para su progreso.

BIBLIOGRAFIA

1. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor, - México, 1977.
2. BRISERO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, S.A. de C.V., México, 1985.
3. CALVA, José Luis. Globalización y Bloques Económicos. Realidades y Mitos. Juan Pablos Editor, S.A., México, 1995.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición, Editorial Trillas, México, 1994.
5. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Quinta edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1994.
6. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, décima edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1994.
7. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II, ediciones décimo tercera y sexta. Editorial Porrúa, S.A., México 1993 y 1991.

8. DIAZ GUAJARDO, Amado R. Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento. Fondo Editorial Coparmex (Con federación Patronal de la República Mexicana). México, 1979.
9. FROM, Erich. Ética y Psicoanálisis, citado por Luis -- Haro Leeb. Manual de Relaciones Humanas, cuarta edición, Editorial Edicol, S.A., México, 1981.
10. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Cuadragésima séptima edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1995.
11. GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Octava edición, Editorial Cajica, S.A., Puebla, 1991.
12. HARO LEEB, Luis. Manual de Relaciones Humanas. Cuarta edición, Editorial Edicol, S.A., México, 1981.
13. LARIS CASILLAS, Francisco Javier. Administración Integral. Editorial Impresos Offsali G., S. de R.L., México, 1967.
14. RODRIGUEZ ESTRADA, Mauro. Administración del Tiempo. Segunda edición, Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V., México, 1988.

15. SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Segunda edición, Editorial Limusa, S.A. de C.V., México, 1990.
16. SUAREZ DIAZ, Reynaldo. Hombres y Empresas. Editorial Trillas, México, 1983
17. TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho - Procesal del Trabajo. Tercera edición, Editorial Trillas, México, 1989.
18. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. - Teoría Integral. Sexta edición. Editorial Porrúa, -- S.A., México, 1981.
19. WALKER HOPNER, Harry. La Psicología Aplicada a la Vida y al Trabajo. Traducida al español de la tercera edición en inglés por Anna Muria. Editorial Herrero - Hermanos Sucesores, S.A., México, 1964.
20. YIP, George S. Globalización, estrategias para obtener una ventaja competitiva internacional. Grupo Editorial Norma, Bogota, Colombia, 1995.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - Centésima décima segunda edición, Editorial Porrúa, - - S.A., México, 1996.
2. Legislación Federal del Trabajo Burocrático (Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles). Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Trigésima cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1995.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina - Alberto y Trueba Barrera Jorge, Septuagésima quinta edición, Editorial Porrúa, México, 1995.
4. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Comentada por: CAVAZOS FLORES, Baltasar, CAVAZOS CHENA, Humberto y CAVAZOS CHENA J. Carlos. Décima cuarta edición, Editorial Trillas, México, 1983.

OTRAS FUENTES

1. CORNEJO Y ROSADO, Miguel Angel. Fascículo: En búsqueda de la excelencia de Alemania a México y su entorno - internacional. Editorial Grad, S.A. de C.V., México, - D.F., 1987.

2. DAVALOS MORALES, José. "Objetivos de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Nueva Serie, año XIII, Núm. 39, Sep-Dic. 1980, U.N.A.M.
3. EFREN DOMINGUEZ, Jorge. "Productividad y Capacitación de los Recursos Humanos". Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Núm. 2. Tomo III. Abril-Junio 1973, 7a. Época, México, D.F.
4. Enciclopedia Bansa. Tomo VI. Enciclopedia Británica - Publishers, México, 1985.
5. Enciclopedia Universal Ilustrada, Europeo-Americana. -- Tomo XXII, Editorial Espasacalpe, S.A., España, 1924.
6. KANAWATY, George. Jefe del Departamento de Formación de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo). -- "Información para un mundo en plena formación". Revista Internacional del Trabajo. Vol. 104, núm. 3, Ginebra, Suiza, Julio-Septiembre, 1985.
7. MARTINEZ, Fabiola. "Se incumplen en el país normas de productividad". Periódico La Jornada. México, D.F., 4 de Junio de 1997.

8. MAYORAL, I., et al. "Crecimiento de 5.1%". Periódico El Financiero. México, D.F., 20 de Mayo de 1997.
9. Nuevo Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Tomo I, Editorial Ramón Sopena, S.A., Argentina, 1941.
10. Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). La Situación del empleo en el mundo. Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza, 1988.
11. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. Decima novena edición, Editorial Espasa Calpe, -- S.A., Madrid, 1970.
12. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Capacitación y Productividad. Criterios para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, México, D.F., -- 1991.

V. o. b.
M. R.