

889



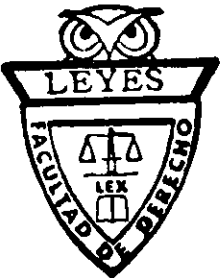
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
DE LA MUJER TRABAJADORA EN MEXICO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ,
ELENA SILVA PINEDA

2899 33



MEXICO, D. F.

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

Con amor imperecedero, quiénes
supieron guiarme en la vida y han
dado todo por mí, llenándome de fe e
inquebrantable espíritu de lucha,
impulsándome a concluir esta obra. Mi
eterno agradecimiento.

A mis admiradas hermanas:

Les agradezco el apoyo y los
alicientes que me han
proporcionado siempre.

A mis familiares y amigos:

Quiénes de alguna forma
me brindaron su ayuda. Mi
reconocimiento.

Agradezco a la Universidad Nacional Autónoma de México y Facultad de Derecho, por haberme cobijado durante mi formación profesional, siendo para mí la mejor herencia.

Al Dr. José Manuel Vargas Menchaca:
por su paciencia y comprensión, quién me dispensó la dirección de esta tesis. Mi respeto y admiración.

Al Lic. Guillermo Hori Robaina:
Director del Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, quién supervisó la presente. Mi gratitud.

Í N D I C E

	pág.
Introducción	1
1. Aspectos Generales de la Capacitación y el Adiestramiento	4
1.1 Concepto de Conocimiento	4
1.2 Concepto de Habilidad	9
1.3 Concepto de Aprendizaje	11
1.4 Concepto de Capacitación	16
1.5 Concepto de Adiestramiento	26
2. Antecedentes de la Capacitación y del Adiestramiento en México	32
2.1 Antecedentes Históricos de la Capacitación y Adiestramiento	32
2.2 Antecedentes Legislativos de la Capacitación y Adiestramiento	39
2.2.1 Constitución de 1917	39
2.2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931	45
2.2.3 Ley Federal del Trabajo de 1970	50
2.2.4 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1978 y 1983	55
3. Marco Operativo de la Capacitación en México	59
3.1 Derechos y obligaciones del trabajador	60
3.2 Derechos y obligaciones del patrón	70
3.3 Estructura del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento	82
3.3.1 Secretaría del Trabajo y Previsión Social	83
3.3.2 Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento	87
3.3.3 Dirección General de Capacitación y Productividad	90
3.4 Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000	93

3.5 Programa Nacional de la Mujer	98
4. La Capacitación y el Adiestramiento para promover y mejorar la condición de la Mujer Trabajadora en México	105
4.1 Importancia de la capacitación y del adiestramiento en su ámbito laboral	105
4.1.1 Participación de la mujer en la vida económica de México	116
4.2 Igualdad de oportunidades en los centros de trabajo	121
4.3 Promoción de nivel laboral como reflejo en datos estadísticos de la capacitación	128
Conclusiones	134
Bibliografía	140

INTRODUCCIÓN

Es difícil condensar en pocos renglones la evolución histórica de la humanidad, sin embargo, desde aquellos primeros grupos de la antigüedad hasta nuestros días han existido grandes transformaciones en todos los aspectos: culturales, sociales, económicos, industriales, hasta los más grandes y sofisticados inventos. Los constantes cambios han propiciado dentro de los procesos productivos del país, que la formación de capital humano capacitado y adiestrado adquiera especial relevancia en todos los sectores y niveles laborales, elevando la calidad y competitividad de un país como México y su fuerza de trabajo.

La industrialización ha realizado notables progresos y ha creado nuevas posibilidades para facilitar las condiciones de vida de las personas, modificando a su vez la estructura del empleo, los requerimientos de preparación del sector laboral emanado de las transformaciones tecnológicas, mismas que han acelerado el ritmo con que el mundo evoluciona, haciendo que su fuerza de trabajo con capacidades aprendidas, ascienda en la escala de aptitudes, responsabilidades, remuneración y formación profesional.

Actualmente la mujer trabajadora juega un papel cada vez más significativo en la sociedad, pues representa un gran porcentaje productivo en el proceso de desarrollo. Ante este panorama enfrenta un reto definitivo: su preparación y capacitación. Por ello, al referirme a este estudio, busco con sus alcances, el análisis de la realidad y su compaginación con la teoría, a fin de plantear la inclusión amplia y plena de las mujeres en el trabajo, contribuyendo además a su superación personal. Con la visión y con la participación de las mujeres, los esfuerzos por el fortalecimiento y desarrollo nacional, serán cada día más completos y más eficaces.

La investigación que se presenta se inició con los aspectos generales de la capacitación y el adiestramiento, en donde se estudiaron opiniones y conceptos fundamentales de diferentes autores, así como de diccionarios y enciclopedias, con el fin de proporcionar una mejor comprensión del tema.

Enseguida se hizo una breve reseña de los antecedentes históricos y legislativos que tuvieron que ver con la capacitación y el adiestramiento en México, ubicándonos desde la antigüedad, edad media, México Colonial e Independiente. Culturas que en su tiempo no reportaron ningún avance en el mejoramiento de las clases sociales y menos aún en materia de trabajo.

A continuación se consideró útil referirnos al marco teórico, jurídico y funcional de las instituciones comprometidas con la aplicación de las disposiciones legales para hacer efectiva la capacitación y el adiestramiento en el trabajo. Si bien es cierto que el Estado tiene la doble obligación de legislar y aplicar sus disposiciones en la impartición de la capacitación y el adiestramiento en el trabajo, también no es menos cierto, que la clase patronal no responde al esfuerzo e interés de las instituciones, cuando vemos que en la realidad, el tiempo que dispone para capacitar y adiestrar a sus trabajadores no es suficiente y como consecuencia el trabajador resulta mal capacitado, sin posibilidad de mejorar en su trabajo y en su economía.

Para finalizar se incluyeron aspectos propositivos que condujeran a los trabajadores y especialmente a las trabajadoras a lograr por medio de la capacitación y el adiestramiento mejores condiciones de vida. Los desvíos de la aplicación de las disposiciones laborales, en las fuentes de trabajo del país, origina el rezago de la clase trabajadora, por lo que se requiere hacer más efectiva la capacitación y el adiestramiento, que conduzca al trabajador a

reivindicar sus derechos laborales y a la mujer trabajadora, a lograr la igualdad y equidad en el trabajo.

1. Aspectos Generales de la Capacitación y el Adiestramiento.

1.1. Concepto de Conocimiento.

Para una mejor comprensión del tema que abordaremos consideramos necesario, conocer el significado de ciertos términos importantes vinculados al objeto de nuestro estudio, tal es el caso de la palabra conocimiento que según el diccionario de la lengua española significa “la acción y efecto de conocer. Entendimiento, inteligencia, razón natural, ciencia y sabiduría”.¹

Conocer: “es averiguar por el ejercicio de las facultades intelectuales la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas”.²

El conocimiento se manifiesta como una relación entre la conciencia y el objeto, es una determinación del sujeto que actúa receptivamente ante el objeto que puede ser ideal o real; el objeto real es todo lo que percibimos por la experiencia externa o por la interna, o a lo que puede inferirse de ella. Por el contrario, los objetos ideales se presentan como irreales, es decir, pensados.

El conocimiento tiene tres elementos principales: el sujeto, la imagen y el objeto. En razón del sujeto el fenómeno del conocimiento se coloca en el campo psicológico, que investiga los procesos del pensamiento; por razón de la idea o imagen, ingresa en el ámbito de la lógica, que investiga la concordancia del pensamiento consigo mismo y por razón del objeto, se acerca

1 Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, décima novena edición, Espasa Calpe, España, 1970, p. 347.

2 Idem.

al área ontológica, el objeto se enfrenta al sujeto cognoscente como algo que es.

Siguiendo la percepción de la conciencia natural el conocimiento consiste en la formación de una idea o imagen del objeto; y que la verdad del conocimiento se refiere a su concordancia. El hombre es un ser que tiene un conocimiento espiritual y su origen es la razón pero en su conocimiento sensible su origen es la experiencia.³

Señala el diccionario filosófico que se considera al conocimiento de manera general, como "una técnica para la comprobación de un objeto cualquiera o la disponibilidad o posesión de una técnica semejante. Por técnica de comprobación se entiende cualquier procedimiento que haga posible la descripción, el cálculo o la previsión controlable de un objeto; y por objeto se entiende cualquier entidad, hecho, cosa, realidad o propiedad, que pueda someterse a tal procedimiento".⁴

Conocimiento es un proceso psíquico, accesible directamente al hombre por su conciencia, en el que el sujeto tiene en sí lo conocido (objeto), que al mismo tiempo lo contrapone asimismo. Significa el hecho increíble de que un ser no solamente existe entre los demás seres, sino que es transparente asimismo, es decir, consciente de sí.

Si bien es cierto que el conocimiento es un procedimiento de comprobación o su participación en dicho procedimiento; este control de

3 Cfr. HESSEN, Johan. Teoría del Conocimiento, segunda edición, Editores Unidos, México, 1990, pp. 23-33.

4 ABBAGNANO, Nicola. Diccionario de Filosofía, Fondo de Cultura Económica, México, 1991, p. 216.

observación y su repetibilidad de sus aplicaciones es tal en tanto subsista esta posibilidad de comprobar. Por consiguiente los grados del conocimiento (suposición o conjetura, la opinión creída, la razón científica, la inteligencia) se modelan sobre los grados del ser que reproducen a un objeto que es en sí cognoscible, pero que es copia de su respectivo objeto; por lo que no hay duda que conocer es establecer una relación de identidad en cada caso con el objeto, o que sea idéntico este a otro ya conocido según el sensible entendimiento que se tenga de una identificación.⁵

Se considera como forma de interpretación típica del conocimiento según Aristóteles la "identidad con el objeto, su forma sensible e inteligible en cada caso. La facultad sensible y el entendimiento potencial no son más que sus mismos objetos en potencia: no tienen independencia alguna frente a estos objetos".⁶

Para aclarar la naturaleza del conocimiento, Plotino señala que el conocimiento se tiene cuando "la parte del alma con la que se conoce se unifica y se hace una sola con el objeto conocido. Si el alma y este objeto siguen siendo dos, el objeto queda exterior al alma misma y su conocimiento permanece inoperante. Sólo la unidad de los dos términos constituye el conocimiento verdadero".⁷

Considerando a la información que permanece por mucho tiempo en la memoria, ha de entenderse como conocimiento, el simple saber datos, información, especulación, conciencia racional, etc. En todo caso es un proceso de almacenamiento en la memoria; es decir, puro conocimiento de

5 Cfr. ABBAGNANO, Nicola. Diccionario de Filosofía, Op. cit. pp. 216-218.

6 Ibidem, p. 218.

7 Idem.

datos a través del pensamiento.

Bruhl Lévy, identifica y define al conocimiento como “la distinción de una mentalidad primitiva y una mentalidad civilizada, insistía en la importancia de las representaciones colectivas en la orientación del saber”.⁸

Todo pensamiento sea verdadero o no, correcto o erróneo esta vinculado al problema de la ideología de cada ser humano y por lo tanto a un contexto social fundamentado en la objetividad del conocimiento. Las diversas culturas y criterios que existen en todo ámbito individual y colectivo son mentalidades diferentes que buscan un equilibrio racional.

La sociología del conocimiento, según Georges Gurvitch, ha aportado una contribución importante, definiéndola como “el estudio de las relaciones (más exactamente, de las correlaciones funcionales) entre los diversos cuadros sociales (sociedades globales, clases, grupos) y los diversos tipos de conocimiento. Existen, en efecto, muchos géneros de conocimiento (técnico, político, científico, filosófico) y muchas formas de conocimiento (místico o racional, positivo o especulativo, etc.)”.⁹

En América autores como Florian Znaniecki “han orientado la sociología del conocimiento hacia investigaciones sobre los instrumentos de difusión del saber y sobre el rol y el status social de los individuos que hacen progresar o que difunden los conocimientos”.¹⁰

8 Enciclopedia de las Ciencias Sociales. “Sociología”, segunda edición, ASURI de ediciones, España, s.f. p. 60.

9 Ibidem, pp. 60 y 61.

10 Ibidem, p. 61.

Al recuerdo de alguna cosa en particular que sea producto de una búsqueda del pensamiento y ésta tenga constancia por haberla aprendido a través de la naturaleza del alma en su totalidad, podremos llamarle conocimiento.

El diccionario filosófico describe al problema conceptual del conocimiento, a través de su análisis divisional que consiste en separarlos en tres aspectos filosóficos de conocimiento, estos son: "1) El problema del origen de los conocimientos humanos consiste en saber si dichos conocimientos proceden de la experiencia (empirismo) o de la razón (racionalismo)... entonces la forma de toda comprensión humana, los principios del conocimiento son de origen racional y son compartidos por todos los espíritus humanos. 2) El problema de la naturaleza del conocimiento nos lleva a distinguir diversas formas del mismo, principalmente las que dependen de la agudeza de espíritu (por ejemplo la comprensión...) y aquellas que dependen del espíritu de geometría (por ejemplo, el conocimiento matemático o físico)... 3) Finalmente, el problema del alcance de nuestro conocimiento consiste en saber si podemos llegar al absoluto y al conocimiento de la naturaleza íntima de las cosas, tal como lo piensa el dogmatismo (Platón, Hegel), o si nuestro conocimiento queda limitado al mundo de los fenómenos..."¹¹

Conocimiento del Trabajo. "Conocimiento sobre equipos, materiales, procedimientos de trabajo, conocimientos generales y tecnológicos que necesita el trabajador para el desempeño satisfactorio de una ocupación".¹²

11 DIDIER, Julia. Diccionario de Filosofía, Diana, México, 1983, p. 57.

12 AGUDELO MEJIA, Santiago. Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina, Boletín Cinterfor, Uruguay, 1978, p. 17.

Considerando diversos puntos de vista y contemplando diferentes definiciones, entendemos por conocimiento al cúmulo de datos, ideas, experiencias y razonamientos mentales que se manifiestan a través de procesos de almacenamiento de la memoria y la conciencia, es decir saber cierta información adquirida por cualquier medio perceptivo del ser humano.

En consecuencia consideramos por conocimiento la posesión congénita de ideas o nociones de algo, desarrollado mediante cada una de las facultades sensoriales del hombre a través de un adecuado proceso de aprendizaje y o la experiencia.

1.2. Concepto de Habilidad.

Encontramos que habilidad significa “capacidad, inteligencia y disposición para una cosa. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza”.¹³

Hábil: “Capaz, inteligente y dispuesto para el manejo de cualquier ejercicio, oficio o ministerio”.¹⁴

Habilidad: “Destreza y precisión necesarias para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido”.¹⁵

13 Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Tomo III, décima novena edición, Espasa Calpe, España, 1970, p. 695.

14 Idem.

15 Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento, Serie Técnica No. 3, Dirección General de Capacitación y Productividad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996, p. 61.

El ser humano es sujeto y objeto de su propia evolución particular, desarrollada mediante procesos de identidad genuina e imitativa las cuales son adquiridas mediante su inteligencia y actitudes de desempeño progresivas, de sus capacidades que son captadas por la enseñanza y el aprendizaje repetitivo el cual desarrollará y se convertirá en habilidad. En consecuencia un individuo hábil, se apoya en su capacidad, susceptible de entrenamiento.

La palabra hábil proviene del latín *habilis* que significa: "Capaz. Ingenioso. (Sinón. V. Diestro)".¹⁶

La habilidad es una facultad del individuo que consiste en percibir reacciones rápidas y lógicas de algo a través de su entendimiento.

Habilidad significa, según el diccionario Larousse: "Capacidad para una cosa... . Calidad de hábil. (Sinón. Destreza. Contr. Torpeza)".¹⁷

Ser hábil significa ser apto o diestro en la realización de alguna tarea, teniendo disposición e inteligencia para efectuar cualquier actividad encomendada en su ámbito laboral así como su ingenio y facilidad para salir avante en cualquier tipo de controversia que se le presente.

Consideramos finalmente que a la estrategia para la adquisición de aptitudes y destrezas del ser humano, de una actividad cualquiera, requiere de procesos de pensamientos rápidos y seguros mediante su capacidad misma, lo que traduciríamos en habilidad.

16 Pequeño Larousse en Color. Diccionario Enciclopédico de Todos los Conocimientos, Larousse, México, s.f. p. 457.

17 Idem.

1.3. Concepto de Aprendizaje.

Al tiempo durante el cual se aprende algún arte u oficio o para adquirir el conocimiento y comprender una cosa mediante el estudio o la experiencia, llamaremos aprendizaje.

Von Cube, define el aprendizaje como "un cambio en el comportamiento que no se debe ni a la maduración natural, ni a alguna lesión y que se da dentro de la misma situación-estímulo".¹⁸

Aprendizaje. "Modo de formación que se caracteriza por ser integral y completo, destinado a adolescentes, tendiente a formar trabajadores aptos para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo desempeño requiere de habilidad manual y de conocimientos tecnológicos que sólo pueden adquirirse en períodos relativamente largos y en relación estrecha con el trabajo real".¹⁹

Encontramos diversas formas de aprendizaje, las que se describirán a continuación: 1) mediante el almacenamiento de información en la memoria. 2) mediante la experiencia. 3) mediante condicionamiento. 4) mediante ensayo y error. 5) mediante la solución de problemas y muchos más. Ya que todos los procesos de aprendizaje tienen en común un cambio de comportamiento, es decir, modificar el comportamiento dentro de la misma situación-estímulo.

Algunas modificaciones del comportamiento no se deben exactamente a algún proceso de aprendizaje, es de otro tipo de situación-

18 VON CUBE, Félix. La Ciencia de la Educación, CEAC, España, 1981, p. 18.

19 AGUDELO MEJIA, Santiago. Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina, Op. cit. p. 8.

estímulo, es un cambio en el procedimiento de aprender; es muy probable incluso que la mayoría de modificaciones se deban a variantes en situaciones diferentes. En el aprendizaje se originan destreza y conocimientos nuevos.

En el comportamiento humano, si se desea provocar un cambio en su conducta en vistas a un fin determinado, puede lograrse mediante el aprendizaje dirigido o dirección del aprendizaje, el cual significa un tipo de conducción de comportamiento comprendido en la instrucción.²⁰

Aprendizaje: obtención de una técnica cualquiera, emotiva o de comportamiento, simbólica, particularmente un cambio de las respuestas del organismo al ambiente que mejore tales respuestas a los fines de conservación y desarrollo de éste.

Según Platón, "el aprendizaje se debe a la asociación de las cosas entre sí, que permite al alma, luego de haber afirmado una cosa, *aprehender* otra que con ella se liga".²¹

Para Herbart "el aprendizaje es una percepción y ésta es el fenómeno por el cual una masa de representaciones recoge en sí una nueva representación, que puede conectarse con las demás de algún modo".²²

Si consideramos al aprendizaje un proceso de tanteo guiado por la operación de premio y castigo. Las primeras reacciones a una situación problemática son dadas por el azar. Cuando una de estas reacciones tiene

20 Cfr. VON CUBE, Félix. La Ciencia de la Educación, Op. cit. pp. 18 y 19.

21 ABBAGNANO, Nicola. Diccionario de Filosofía, Op. cit. p. 92.

22 Idem.

éxito, se elige a través de pruebas sucesivas, logrando por fin, eliminar a las demás. A este respecto se le denomina Ley del efecto formulada por Thorndike; según la cual la respuesta a un estímulo queda reforzada si es objeto de premio. Estos dos factores, la representación de la reacción adivinada y el premio, bastan para explicar todos los procesos del aprendizaje y por lo tanto la conducta total del hombre.²³

De acuerdo con las definiciones anteriores señalaremos de manera general que el aprendizaje caracterizado como un estado de necesidad que busca dicha disminución, mediante un estímulo condicionado hacia el mejoramiento puede ser transformado en conocimiento adquirido mediante recuerdo del pensamiento humano y este proceso dará como resultado grado de perfeccionamiento.

El diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, define al aprendizaje como el "tiempo durante el cual se aprende algún arte u oficio. Fig. Primeros ensayos".²⁴

Aprender: "Adquirir el conocimiento de una cosa. (Sinón. V. Estudiar)".²⁵

El aprendizaje se refiere al lapso de tiempo que se requiere para la asimilación de un conocimiento o serie de conocimientos nuevos o ya reconocidos por nuestro pensamiento y conciencia, que van a conducir al individuo hacia un fin (aprender), creando valores para sí y para lo que refleja

23 Cfr. Ibidem, p. 92.

24 Pequeño Larousse Ilustrado, séptima edición, Larousse, México, 1970, p. 83.

25 Idem.

en el exterior, adquiriendo actitudes positivas y poder así autodeterminarse. Lo característico del aprendizaje estriba en que están encaminados a ser procesos de adquisición de conocimientos, a corto o largo plazo, con objetivos organizados y definidos, formándose finalmente actitudes diferentes para alcanzar los fines deseados.

“A los procesos que consiguen evitar el aislamiento, el rechazo o incluso la exclusión de un grupo, son causas psicológicas y sociológicas de tal asimilación, que es un tipo de aprendizaje inconsciente la mayoría de veces como el condicionamiento o la imitación”.²⁶

Creando un ambiente social en el que prevalezca la homogeneidad de actitudes, se construye intencionalmente un proceso de adquisición de conocimientos y forma de pensar diferentes, que se dan por condiciones especiales de aprendizaje, que lograrán en cierto tiempo, tener varias formas de comportamiento, externas personales y definibles, así como convicciones, juicios valorativos y aptitudes conscientes para obtener su reconocimiento.

Señalamos que el aprendizaje tradicional, es importante por el sólo hecho de la posesión de conocimientos que éste conlleva, mediante procedimientos de enseñanza que es como una contraprestación del hombre y su trabajo, que reflejan la necesidad de comprender, entender y en consecuencia del saber.²⁷

El significado de la palabra aprendizaje que emplea la dirección

26 VON CUBE, Félix. La Ciencia de la Educación, Op. cit. p. 150.

27 Cfr. Idem.

de capacitación y adiestramiento es:

Aprendizaje. "Modificación habitual y relativamente permanente del comportamiento de las personas, que ocurre como resultado de la experiencia. Proceso mediante el cual, un individuo o conjunto de individuos modifican su comportamiento, como resultado de la realización de actividades que producen conocimientos, hábitos, habilidades, actitudes y aptitudes".²⁸

Durante el aprendizaje se adquieren y reafirman diversas formas de conocimientos y habilidades, necesarios para un desempeño eficiente y correcto en determinada función o en toda actividad a realizar.

"En la psicología contemporánea, el concepto de aprendizaje como asociaciones, ha sido ilustrado y colocado sobre bases nuevas que formulan su doctrina a partir de la observación de organismos animales, pero cuyas conclusiones fueron pronto extendidas al hombre...".²⁹

Los psicólogos dudan acerca del aprendizaje, respecto al problema de que si éste, consiste simplemente en dar respuestas adivinadas o si implica también la elección inteligente de tales respuestas. Es difícil excluir del proceso humano del aprendizaje, las elecciones inteligentes guiadas. De este modo, el hecho de que el hombre comprenda la relación entre las respuestas y los signos, y no por el simple efecto, constituye un elemento de aprendizaje.³⁰

28 Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento, Serie Técnica No. 3, Op. cit. p. 21.

29 ABBAGNANO, Nicola. Diccionario de Filosofía, Op. cit. p. 92.

30 Cfr. *Ibidem*. p. 93.

Aprendizaje: Es un modo de preparar personal con cierta capacidad para que enseñe a otros los conocimientos adquiridos durante el tiempo de recepción de información útil para cierto fin o tarea programada.

La Real Academia Española nos dice que aprender, significa: "Del lat. *apprehendere* ... percibir. Adquirir el conocimiento de alguna cosa por medio del estudio o de la experiencia. 2. Concebir alguna cosa por meras apariencias, o con poco fundamento. 3. Tomar algo en la memoria. Y aprendizaje significa: (De *aprendiz*) Acción de aprender algún arte u oficio. 2. Tiempo que en ello se emplea".³¹

Por lo anteriormente señalado, el aprendizaje consta de lapsos de tiempo, en los cuáles mediante la enseñanza de algún arte, el hombre aprende a tener conocimientos de oficios y de como realizar ciertas actividades ligadas a él, como tareas que ha de ejecutar ya con pericia y destreza desarrolladas durante el proceso del aprendizaje.

1.4. Concepto de Capacitación.

Encontramos que la capacitación se define como la "acción y efecto de capacitar, que a su vez quiere decir: "Habilitar. Tener aptitud o disposición para hacer algo".³²

Uno de los factores que posibilita el desarrollo del recurso humano es la capacitación, por ello, es necesario citar los conceptos y criterios

31 Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Tomo I, décima novena edición, Espasa Calpe, España, 1970, p. 106.

32 Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, Op. cit. p. 252.

de algunos autores importantes para nuestro entendimiento.

Guillermo Hori Robaina, define a la capacitación como: “el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría, para tomar decisiones no programadas”.³³

En lo que se refiere al campo de su aplicación, la capacitación va dirigida a los niveles superiores de la organización; que abarca: el criterio, la intuición, la potencia creadora, así como las técnicas heurísticas para resolver problemas y tomar decisiones.³⁴

Comprender este fenómeno de la capacitación es sumamente complejo ya que interviene en éste el ser humano que como sabemos tiene distinto comportamiento, es decir, actúa de diferente forma a otro ser humano, por lo tanto tiene sus particularidades propias como son sus cualidades (imaginación, el lenguaje con el que se expresa para transmitir sus ideas, espíritu de lucha según sus intereses e inquietudes) y sus defectos (complejos, frustraciones, problemas físicos y mentales).

Asimismo la educación que tiene consigo desde su niñez misma que poco a poco a modificado por la suma de sus conocimientos adquiridos que ha recibido en diversas instituciones de aprendizaje, que le permiten tener cierto tipo de aptitud y comportamiento de sus interrelaciones con el resto de los seres humanos.

33 HORI ROBAINA, Guillermo. El Adiestramiento y Capacitación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, México, 1970, p. 48.

34 Cfr. Ibidem, pp. 48 y 49.

Dentro de una empresa o en cualquier área de trabajo, los problemas que enfrenta el ser humano ante una máquina, es su falta de experiencia y conocimiento amplio; pues su comportamiento es en esencia probabilístico según las circunstancias que se le presenten, dada la multitud de actitudes que puede adoptar ante su propia formación. Con una simple observación se reconoce ciertas condiciones que permitieron el origen del concepto de capacitación, el primero fué la evolución que sufrió la administración de personal, después los economistas lo incorporaron a su terminología para explicar los factores restrictivos al desarrollo económico y posteriormente el entendimiento de la terminología propia de capacitación dentro de las empresas.

Dentro del área de organización de una empresa, existe la diferencia de acuerdo a su campo de aplicación de poder dividir criterios que adecuados a un importante proceso de aprendizaje desarrollado mediante sus conocimientos de naturaleza intelectual; se dará en los niveles superiores y de gerencia, esa necesidad de capacitarse para poder tomar decisiones que no se encuentran programadas y planear sus objetivos para su realización.³⁵

Según Fernando Arias Galicia establece que capacitación "es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo".³⁶

Desde un punto de vista laboral, tenemos la definición de Mario de la Cueva, establece que la capacitación: es la enseñanza teórica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de

35 Cfr. Ibidem. pp. 36-45.

36 ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos, segunda reimpresión, Trillas, México, 1985, p. 318.

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.³⁷

Para Agustín Reyes Ponce de León, la preparación teórica que requerirá el candidato, para tener mayor conocimiento de las actividades a desarrollar, en el puesto que ocupa o va a ocupar, la llama capacitación.³⁸

El autor anterior hace una referencia en cuanto a que el entrenamiento lo considera como una enseñanza que se imparte a los empleados, aprovechando sus aptitudes innatas para el desempeño de un empleo u oficio, este concepto resulta más efectivo y adecuado para que sea aplicado en la práctica empresarial en cuanto a sus hábitos de la misma.³⁹

Por cuanto hace a la capacitación, el maestro Néstor de Buen, manifiesta que "De acuerdo al diccionario de la Real Academia, (ed. 1992) se entiende por capacitar: hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa".⁴⁰

Esto es, desarrollar en las áreas de aprendizaje del individuo sus funciones de memoria, atención y análisis; aptitudes que reflejan la disposición del trabajador para desempeñar adecuadamente una ocupación o un nuevo puesto de trabajo.

Por ello, la capacitación tiene como uno de sus propósitos la

37 Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, décima sexta edición, Porrúa, México, 1999, p. 82.

38 Cfr. REYES PONCE, Agustín. Administración de Personal, décima sexta edición, Limusa, México, 1984, p. 103.

39 Cfr. Ibidem, pp. 103 y 104.

40 DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, décima tercera edición, Porrúa, México, 1999, p. 309.

conducción de personas hacia metas de enseñanza de tipo profesional dentro de su ámbito laboral, esto significa, proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica, elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña.

Mediante la capacitación, el trabajador podrá adquirir los conocimientos necesarios, mismos que lo pondrán en aptitud de lograr la superación profesional deseada dentro de sus centros de trabajo.

Entender a la naturaleza de la capacitación de los trabajadores es complejo e indispensable, esto nos dice José Dávalos, que basándose en la afirmación de Mario de la Cueva, considera "que lo importante no es la diferencia que hay entre capacitación y adiestramiento, sino el propósito de la institución, es decir, que se prepare a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir sus actividades con la mayor eficiencia".⁴¹

La Ley señala en su artículo 153-F que la capacitación se entiende como otorgar conocimientos nuevos al trabajador.

Podríamos pensar que la Ley cuando habla de capacitación, se está refiriendo a la aptitud del trabajador en una labor distinta de la que normalmente desarrolla. Sin embargo, en el resto de las disposiciones legales sobre la materia, normalmente se usa capacitación y adiestramiento en forma conjunta, de forma tal, que para la ley no hay diferencia notable.

Capacitación. "Acción de impartir sistemáticamente un conjunto

41 DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, sexta edición, Porrúa, México, 1996, pp. 280 y 281.

organizado de contenidos teóricos y prácticos que conforman una ocupación a trabajadores con cierto grado de conocimientos y experiencias previas en ocupaciones afines".⁴²

La capacitación busca, despertar los criterios de las personas para aplicarlas al trabajo, y éstas tengan opciones de definir o tomar decisiones de algún problema o de cualquier circunstancia que se les presente, y esta toma de decisión sea la más acertada o correcta.

"Con la capacitación se pretende mejorar las aptitudes del trabajador e incorporarlo al desarrollo económico, porque México necesita hombres capaces en todas las áreas técnicas, especialmente en aquellas que han venido siendo reservadas a pequeños grupos de gentes privilegiadas".⁴³

El desarrollo de aptitudes del trabajador, se dan con el propósito de prepararlo para desempeñar o realizar tareas o un determinado trabajo eficiente, a lo cual se le denominará como capacitación.

Por eso es conveniente definir que aptitud, es la potencialidad que posee el individuo para aprender una serie de características que le permitan adquirir conocimiento o habilidad que pueda aplicar en el futuro.

En este estudio la Unidad Coordinadora del Empleo de Capacitación y Adiestramiento, por su parte sugiere, que es la "acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de

42 AGUDELO MEJIA, Santiago. Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina, Op. cit. p. 13.

43 DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit. p. 282.

prepararlo para desempeñar eficientemente determinado nivel de calificación y responsabilidad".⁴⁴

El programa de capacitación y productividad, señala que la capacitación es el proceso mediante el cual, el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, a través de un conjunto de contendientes y procedimientos teórico-prácticos relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico para lograr una formación íntegra, que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo.

Sergio Martínez H. "La capacitación se conoce a través de técnicas, métodos, sistemas, procedimientos con fundamentos teóricos. Se manejan las aptitudes, destrezas y habilidades, pero privilegiando lo técnico; proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica, los elementos necesarios, para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña".⁴⁵

De acuerdo con el término de capacitación, la enciclopedia Salvat nos da el siguiente significado: "acción de capacitar o capacitarse; y capacitar significa ser diestro, instruir, guiar, encaminar".⁴⁶

En otras palabras, la capacitación es el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales para un nivel superior.

44 TENA MORELOS, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento, tercera edición, Coparmex, México, 1981, p. 17.

45 MARTINEZ H., Sergio. Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento, Compañía General de Editores, México, 1979, p. 19.

46 Enciclopedia Salvat Diccionario, Editores de México, México, 1977, p. 76.

Alfonso Siliceo establece, desde un punto de vista administrativo que la capacitación consiste en: "una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".⁴⁷

Por lo anterior se desprende que la capacitación es la función educativa de una empresa, por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

"El concepto de capacitación se usa predominantemente en el terreno del saber y del poder, es decir, en el terreno de los llamados objetivos de enseñanza cognitivos y pragmáticos. Este concepto de capacitación acentúa además el término o la meta a la que se ha de llegar en un proceso de conducción. Esto solamente es posible, si los objetivos de la enseñanza están exactamente formulados. El concepto capacitación se utiliza por eso preferentemente en los centros de habilitación profesional".⁴⁸

También el concepto de capacitación se acomoda totalmente a la definición de la conducción de personas hacia un comportamiento final determinado.

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

47 SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal, segunda edición, Limusa, México, 1982, p. 20.

48 VON CUBE, Félix. La Ciencia de la Educación, Op. cit. p. 16.

propio de los países hispanoparlantes o países que se encuentran en vías de desarrollo.

El Centro Nacional de Productividad, define a la capacitación como un "proceso de enseñanza para que una persona adquiera conocimientos, desarrolle sus habilidades y adecue sus actividades de un puesto de trabajo diferente al suyo".⁴⁹

Para el Centro de Capacitación y Desarrollo, propone que la capacitación es: "un proceso como una actividad sistemática, cuyo contenido se estructura basado en normas, principios y procedimientos para una adecuación y funcionalidad, mediante una acción congruente de interrelaciones".⁵⁰

Dentro de la Psicología del trabajo y de la administración, se hallan otras vertientes que también nos apoyan en la apreciación de este concepto que estamos manejando cuyo razonamiento se basa en un desarrollo profesional a futuro para establecer un continuo progreso actual.

Para Rodolfo Bohovlavsky, quien ha trabajado de manera rigurosa e intensa, explica que la capacitación: "será un medio para obtener un rol ocupacional óptimo, para recibir instrucción, formación y enriquecimiento necesarios para ejercer una tarea productiva dentro de su contexto laboral, y así dejar de ocupar un papel receptivo para desempeñar un papel activo".⁵¹

49 Formación de Administradores en Capacitación y Adiestramiento, Centro Nacional de Productividad, Sector Laboral, México, 1982, p. 7.

50. Idem.

51 BOHOVLAVSKY, Rodolfo. Orientación Vocacional Clínica, séptima edición, Nueva Visión, s.l.p., 1981, p. 81.

A través de la investigación bibliográfica fue posible encontrar el concepto de Michel Nash, explica que la capacitación es importante en cuanto al esfuerzo que realiza un empleado al aprender conocimientos y actitudes que le generen un cambio y que repercuten en una mejoría en cuanto a la productividad de las personas.⁵²

Aún cuando haya externado su opinión solamente en este aspecto, el autor con pocas palabras menciona puntos que son reales y que cubren de forma amplia lo que significa capacitar a los trabajadores.

Encontramos también conceptos semejantes de otros autores que si bien sus conceptos son aceptados, sólo señalaremos las aportaciones que no han sido incluidas y que son importantes mencionar, como es que la capacitación logra establecer programas que mantienen y optimizan el desempeño actual de los empleados, así como convertir en expertos a los trabajadores que desempeñan oficios específicos, que por otro lado también se debe a la práctica diaria de éstos.

Por su parte, el diccionario Jurídico Mexicano define a la capacitación como “el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual de sus actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte”.⁵³

Respecto a los conceptos anteriores, y tomándolos en consideración podemos definir a la capacitación como toda acción

52 Cfr. NASH, Michel. Cómo Incrementar la Productividad del Recurso Humano, Norma, s.l.p., s.a.p., pp. 101 y 103.

53 Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-CH, tercera edición, Porrúa, México, 1988, p. 404.

intencionada, dirigida al desarrollo de los conocimientos y las destrezas de la población, que permita su participación en las actividades productivas; en conclusión, es una formación para el trabajo que tiene por objeto preparar al trabajador para que realice con eficiencia las funciones de un puesto diferente.

La capacitación es un medio de acceso a los conocimientos y habilidades, por la cual desarrollará el trabajador para el aprovechamiento de todos los recursos que tiene a su disposición así como sus capacidades para su realización personal.

1.5. Concepto de Adiestramiento.

El Diccionario Larousse Básico de la Lengua Española define al Adiestramiento como “la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse”.⁵⁴

Adiestrar: “Hacer diestro. Enseñar, instruir. Guiar, encaminar”.⁵⁵

Si se parte del supuesto de que adiestrar etimológicamente implica que la mano izquierda menos hábil puede alcanzar las perfecciones de la mano derecha que le resulta trabajoso hacer; no parecería del todo incoherente, referir al adiestramiento precisamente a esa acción de mejora en la actividad normal o cotidiana de cada ser humano, y por consecuencia pensante.

Guillermo Hori Robaina establece por Adiestramiento “que es el

54 Diccionario Larousse Básico de la Lengua Española, novena reimpresión, Larousse, México, 1984, p. 90.

55 Idem.

proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de desarrollar su habilidad o destreza para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas.⁵⁶

Para comprender la definición anterior, el mismo autor nos explica, que su significado versa en el campo de aplicación del adiestramiento, esto es que su operatividad conviene de un concepto de criterio de naturaleza artística; que nos llevará a un análisis sistemático de éste: Por criterio de naturaleza artística convendremos que se trata de la posesión congénita por parte del individuo de la capacidad creativa, la cual es artística más bien que intelectual, este criterio se dará predominantemente en los niveles inferiores de la empresa, es decir, desde supervisores y empleados hasta obreros... . El criterio de naturaleza artística abarca los conceptos de: habilidad, destreza, operación y manipulación.⁵⁷

Adiestramiento. Acción destinada a preparar o formar trabajadores exclusivamente en la práctica profesional, desarrollando sus habilidades motoras para obtener mayor destreza operativa.⁵⁸

Podríamos pensar, de lo expuesto anteriormente que la Ley cuando habla de adiestramiento se está refiriendo a la destreza del trabajador en la actividad que comúnmente desarrolla o realiza de acuerdo a sus mismas habilidades adquiridas por el paso del tiempo.

Fernando Arias Galicia define como Adiestramiento: "proporcionar

56 HORI ROBAINA, Guillermo. El Adiestramiento y Capacitación, Op. Cit. p. 48.

57 Cfr. Ibidem, pp. 45-47.

58 Cfr. AGUDELO MEJIA, Santiago. Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina, Op. cit. p. 7.

destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz".⁵⁹

Adiestramiento es toda acción intencionada, dirigida al trabajador, orientada a proporcionar y aumentar los conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas manuales y actitudes directamente relacionadas con su puesto de trabajo. Es en otras palabras, una formación profesional permanente, que tiene como objeto cumplir los requerimientos de formación que van surgiendo por los cambios en la organización interna de la empresa o institución, por la evolución tecnológica y, en lo general, por las necesidades que supone el crecimiento económico. Su propósito fundamental es preparar al trabajador para que realice con eficiencia las funciones de su puesto de trabajo.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación, Adiestramiento, sugiere al adiestramiento como la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar su aptitud en el puesto de trabajo.

El adiestramiento según Néstor De Buen, consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente, buscando su perfeccionamiento.⁶⁰

Adiestramiento es la impartición de conocimientos para hacer al trabajador más apto en el desempeño de la labor que normalmente le corresponde.

59 ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos, Op. cit. p. 318.

60 Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Op. cit. pp. 309 y 310.

El Diccionario Enciclopédico Salvat define al adiestramiento como "acción y efecto de adiestrar o adiestrarse; y adiestrar a su vez significa ser diestro, instruir, guiar, encaminar".⁶¹

En la medida que se requiere tener ciertos conocimientos especiales y específicos para desempeñar un puesto de un nivel determinado; a nuestro modo de ver la instrucción encaminada a ese fin conjuntamente con la enseñanza continua, se entenderá por adiestramiento.

Según el Diccionario de la Lengua Española, adiestrar es "hacer diestra a una persona, enseñar, instruir. La misma obra, señala como adiestramiento, la acción y efecto de adiestrar".⁶²

Opinamos que el adiestramiento prepara a los trabajadores ante las innovaciones tecnológicas que se le presentan, para alcanzar una mejor y mayor producción y así lograr su realización como seres humanos en todo aspecto de vida, consecuentemente en el desarrollo mismo de su actividad económica como riqueza insustituible de una nación.

Por otra parte, Andrew Sikula, quien en sus textos imprime conceptos que resultan accesibles y de fácil entendimiento, útiles a los estudiosos de la administración en el trabajo, indica que para él, el adiestramiento y el desarrollo se distinguen en esencia porque el primero es un proceso repetitivo y a largo plazo, ya programado y organizado de tal manera que va encaminado a personal operativo y no gerencial, y que sólo maneja conocimientos técnicos para un propósito particular que es la eficacia del

61 Enciclopedia Salvat Diccionario, Op. cit. p. 17.

62 Diccionario Práctico EASA de la Lengua Española, América, Panamá, 1976, p. 28.

trabajo que realiza; a diferencia del desarrollo que es un proceso de conocimientos basados en conceptos teóricos que se aplica a nivel gerencial para propósitos generales.⁶³

De acuerdo con el Centro Nacional de Productividad, ARMO, Institución de gran relevancia en la actividad laboral mexicana, propone que el adiestramiento es: “un proceso de enseñanza, aprendizaje, que propicia en una persona conocimientos, desarrollo, habilidades y adecúa sus actividades para desempeñar en forma eficiente su trabajo”.⁶⁴

Los aspectos que tienden a mejorar el desarrollo económico de una nación, mediante el adiestramiento de sus trabajadores; para que la mano de obra sea óptima y pueda alcanzar niveles competitivos, nos permite observar las oportunidades creativas e inventivas de nuestros trabajadores (hombres y mujeres), en el desempeño de sus labores habituales y de nueva creación tecnológica.

En efecto, el hecho de mejorar las aptitudes del trabajador, así como prepararlo adecuadamente en la actividad que cotidianamente realiza con el propósito de alcanzar su perfeccionamiento, llamaremos adiestramiento.

Adiestramiento es la acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de actividades y coordinaciones de los sentidos motores, respondiendo sobre

63 Cfr. SIKULA F., Andrew. Administración de Personal, Limusa, México, 1983, p. 153.

64 Formación de Administradores en Capacitación y Adiestramiento, Op. cit. p. 7.

todo, al área del aprendizaje psicomotriz.

La acción positiva del adiestramiento, puede conducir a conductas adecuadas de organización artísticas o creativas, para descubrir recursos humanos ocultos, y permitir una utilización más eficiente de las aptitudes y talentos del conjunto de la mano de obra laboral masculina y femenina.

2. Antecedentes de la Capacitación y del Adiestramiento en México.

2.1. Antecedentes Históricos de la Capacitación y Adiestramiento.

A lo largo del devenir histórico y haciendo una retrospectiva del proceso de desarrollo que ahora denominamos "capacitación", consideramos que no hay actividad de trabajo a desempeñarse que no requiera de un mínimo de conocimientos y ciertas habilidades que ayuden al desenvolvimiento del hombre ante el progreso.

Y es por esta evolución que el aprendizaje adquiere a través de los años, transformaciones encaminadas al desarrollo integral del individuo, por medio de la enseñanza; lo que favorecerá sus relaciones laborales hacia los distintos avances tecnológicos existentes en los centros de trabajo.

Con la aparición de las máquinas en la industria, las técnicas de empeño laboral originaron una estructura social que en aquella época estaban encaminadas a "garantizar a cada hombre la libertad de forjar su destino, pero nadie, ni siquiera la sociedad, estaba obligada a ayudarlo; de ahí que el hombre que quisiera ascender en la escala social debía capacitarse a sí mismo. Por otra parte, en aquel mundo de ideas, la empresa hacía uso de su libertad contractual al utilizar únicamente a los hombres que juzgara capacitados".⁶⁵

En los precedentes a la capacitación, encontramos que el hombre a través de los sentidos, percibe la necesidad de encontrar satisfactores que le permitan sobrevivir. En esa búsqueda, la acumulación de conocimientos lo

65 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima sexta edición, Porrúa, México, 1999, p. 403.

llevan a saber hacer las cosas, y dicha experiencia la capta hacia aspectos relacionados con su organización productiva y la transmite a sus congéneres.

Todo esto sucede cuando el hombre advierte que en la actividad que está acostumbrado a realizar con el paso del tiempo ha desarrollado cierta habilidad que le permite desempeñar mejor y de una manera más rápida su trabajo.

Dicho avance y complejidad provocan la necesidad de obtener métodos o sistemas prácticos y ágiles en el desenvolvimiento de sus labores, propiciando que en los pueblos de la antigüedad idearan una estructura de trabajo, sobre las bases de sus habilidades y destrezas en sus gremios.⁶⁶

Es insuficiente o se cuenta con un mínimo de información sobre la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo; y mucho menos de algún indicio que nos guiara o nos mostrara las formas de realización del trabajo respecto de cómo eran transmitidos los conocimientos adquiridos a través del tiempo.

Surgiendo así en la Edad Media talleres artesanales que se encontraban bajo las disposiciones del sistema gremial que monopolizaban la producción.

Los gremios surgen de una propuesta de política proteccionista a los trabajadores con el fin de fomentar el espíritu y el interés profesional; éstos aparecen a través de la unión de dos instituciones que fueron: de defensa y

66 Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p. 274.

asistencia social, dicha fusión llamada gremio es la asociación de artesanos, el oficio unido y sistematizado estructurado por un "maestro que es poseedor del máximo conocimiento, el oficial ejecuta el trabajo que el maestro le encomienda, el aprendiz va enterándose de la técnica y del arte para el manejo de los instrumentos".⁶⁷

En México encontramos que se requiere de una especialización en el desarrollo de las técnicas, tanto de las artes y los oficios, así como una división de trabajo de éstos para su mejor aprovechamiento y producción, lo que atribuye que se organicen en gremios; todo esto sucede en el transcurso de la época colonial en la cual, la transmisión de conocimientos y habilidades era difundida de manera directa por personas de mayor experiencia, esto quiere decir que existían dentro de estas asociaciones, jerarquías escalafonarias que eran reguladas mediante contrato entre los padres o tutores del aprendiz y el maestro; adquiriendo ambos derechos y obligaciones de instrucción-entrenamiento, ya que dicho contrato era celebrado ante un notario y dos testigos, siendo el aprendizaje la primera etapa del escalafón realizable mediante la observación de una labor específica y consecuentemente la práctica del oficio requerido en el grupo.

Los contratos de aprendizaje del México Colonial eran parecidos a los contratos del régimen europeo; con un pensamiento acaparador que limitaba la producción y habilidad manual del aprendiz alargando y demorando este primer periodo de enseñanza a favor del patrón, limitando la libertad de trabajo puesto que nadie podía dedicarse al ejercicio de alguna ocupación sin estar afiliado al gremio correspondiente, poniendo también como barrera la aplicación de exámenes de aptitud, que permitía poder ascender a un grado

67 Ibidem, p. 274.

mayor.

En ciertas ocasiones, durante el periodo del aprendizaje se remuneraba al aprendiz con un salario, alimento y vestido como contraprestación por el trabajo realizado de acuerdo a la instrucción recibida y la obediencia esmerada al maestro.

Estas contraprestaciones, la duración del aprendizaje que estaba condicionado a la complejidad del oficio, la efectividad del mismo y la reglamentación de los exámenes a los que tenía que someterse el aprendiz después de haber terminado la primera etapa de la enseñanza para poder escalar al grado siguiente; se encontraban regulados en las Ordenanzas de cada gremio que casi siempre eran elaboradas y redactadas por ellos mismos, para luego ser aprobadas en favor y beneficio de los patrones.

Concluido el primer periodo del aprendizaje, se sometía el aprendiz a un examen frente a las autoridades del gremio y del cabildo, a fin de poder calificarlo y en caso de aprobarlo, darle el grado siguiente de oficial dentro del taller gremial.

Conjuntamente durante el transcurso de esta etapa colonial operaba el obraje, que era el taller pequeño de tipo manufacturero y capitalista considerado como centro de explotación de trabajo del México Antiguo, conocido como institución de producción, trabajo asalariado y antecedente directo de nuestra moderna industria.

Equiparable al obraje encontramos bajo las mismas políticas de restricción e ideas monopolizadoras a las fábricas que eran manejadas por el Estado, que constituían otra fuente de trabajo que requería de cierto

aprendizaje concentrado y prácticas reiteradas que requerían determinada técnica simplemente para el desempeño de éste.

Debido a las condiciones de la economía de la Nueva España no existía el capital suficiente para impulsarlos adecuadamente, además de que había una constante protección del gobierno a los gremios, es por ello que no lograron su desarrollo.

De acuerdo con el aprendizaje de Oficios que se impartía en la Colonia con un carácter ocasional, aunque no tan rigurosamente aplicado en algunos centros de producción y en algunas fábricas; el taller gremial con su contrato de aprendizaje amplía la situación regulativa en el ámbito laboral de aquella época, considerado como el antecedente más próximo a la capacitación del trabajo y para el trabajo, pues su sistema escalafonario lo demostraba, siempre y cuando fuese encaminado a dicho fin, ya que en ocasiones sólo servía para explotar al aprendiz por parte del patrón, generando abusos y limitando su libertad de trabajo al tener que afiliarse por fuerza a dichos gremios para poder trabajar.

Al irse debilitando la época colonial los gremios poco a poco fueron desapareciendo, ocasionando la concesión del libre ejercicio de la práctica de cualquier oficio a los hombres del reino sin la necesidad de encontrarse afiliado a algún gremio.

Como ya lo hemos visto, al entrar al taller gremial se tenía la forzosa necesidad de sujetarse a un periodo de aprendizaje que con anterioridad a este periodo suponía un contrato pactado entre el patrón y el aprendiz; consideramos que éste sería básicamente el antecedente del actual contrato de aprendizaje, tomando en cuenta su objetivo fundamental de

instrucción para el trabajo; aún si se pudiera comparar a la capacitación con éste.

Al ser México una colonia de España, lo que sucedía en Europa con sus sistemas económicos de producción; debido a que atravesaban un gran auge económico-industrial, venía después de forma imperante a reflejarse en nuestro país, lo que traía consigo cambios sociales profundos y que repercutirían mas adelante.

En las postrimerías de la época colonial la vida de ésta se encontraba inmersa en una situación de inconformidades y descontentos, por lo que las frustraciones económico-sociales de los ciudadanos advierten que sólo un cambio en la colonia podía transformar al Estado.

Respecto a lo laboral, los trabajadores explotados tradicionalmente, ya no soportaron el recrudecimiento de la tiranía y la desigualdad social así como el sometimiento absoluto a sus gobernantes.

En virtud de lo anterior y con la finalidad de crear un régimen de trabajo que no existía, no podemos negar el hecho de que de alguna manera sí se enseñaba para poder trabajar más y mejor, pero que el abuso y la explotación de los exámenes de artesanos desvirtuaban la verdadera intención del aprendizaje impidiendo su progreso.

En su Tratado de Derecho Obrero, J. de Jesús Castorena opina: que si bien es cierto que en la época independiente no se caracterizó por la implantación de medidas tendientes a modificar la situación del trabajador, en concreto, si se produjeron algunas modificaciones de importancia en este

sentido.⁶⁸

En esa época Morelos se convierte en el portavoz de la rebelión popular. En sus "Sentimientos de la Nación" aboga por un nuevo orden basado en la justicia y la igualdad, en la abolición de privilegios, en la protección del trabajador proclama el término de los exámenes de artesanos y el otorgamiento de empleos que solo serán para los mexicanos y excepcionalmente a los extranjeros que fuesen artesanos capaces de instruir. Lo cual más adelante los ayudaría a su mejor desenvolvimiento.

Los cambios a los que hacíamos referencia anteriormente más que buscar una solución a los problemas laborales existentes, estaban encaminados básicamente al reconocimiento de sus libertades por las cuales habían luchado, sin embargo durante esta etapa independentista, siguieron teniendo aplicación las leyes colonizadoras, por lo que las condiciones de los trabajadores fueron las mismas y en muchas ocasiones peores aún, ya que a ellas se sumó el impacto de la crisis política, económica y social que generó la guerra.

Las condiciones que imperaron en la era del contractualismo individualista y liberal fueron completamente inestables, en el aspecto social se dieron diversos cambios; y en lo que respecta a las condiciones de vida y trabajo de los mexicanos, éstas no mejoraron, incluso podría hablarse si se penetra en sus detalles, de un estancamiento en materia laboral.

De esta manera se presume que de los movimientos

68 Cfr. CASTORENA, José de Jesús. Tratado de Derecho Obrero, Jaris, México, 1942, p. 108.

reivindicatorios suscitados, se perseguían propósitos diversos, que si bien se encaminaban hacia una justicia social, también abrían una perspectiva derivada de grandes esfuerzos para que se dieran cumplimiento a las libertades consignadas en las distintas declaraciones de derecho de esa época, quedando asentados algunos preceptos laborales que evidentemente establecieron los contenidos de orden social, en los cuales se proclamaba la libertad de asociación para el trabajo; el fortalecimiento de la instrucción pública, laica, nacionalista y científica, la prohibición expresa del trabajo no remunerado y la libertad de enseñanza, que constituyó un punto necesario de partida para el fomento cultural de aquellos tiempos.

Sin embargo, las condiciones que imperaban en esa época no fueron propicias para el reconocimiento del derecho del trabajo como tal. Observamos que poco a poco se fueron dando pasos en materia laboral; esto es, de cómo se deberían de dar de ahora en adelante las formas de regulación del trabajo.

2.2. Antecedentes Legislativos de la Capacitación y Adiestramiento.

2.2.1. Constitución de 1917.

Se hace evidente que se regulaban ya de manera formal algunas condiciones de trabajo que el constituyente plasmó de forma ideal, consecuente y progresista, en los ordenamientos jurídicos que gobernaban al país, pero que desentendiéndose de su efectiva aplicación, esos ideales asentados fueron olvidados por no concientizarse de la magnitud del problema y del interés que representaban.

La incultura generalizada, la pobreza y desorganización en que

vivía el pueblo mexicano, dificultaron enormemente la aplicación de tales leyes; pero consideramos que sin estos cambios o movimientos socialistas que buscaban entre otros la dignidad del trabajador, no sería posible alcanzar de manera real una mejor educación y mucho menos pensar en consignar algún precepto de capacitación y adiestramiento en un ordenamiento legal, sin que se menoscabe la libertad del ser humano respecto a su desarrollo manual, intelectual y social que el trabajo digno le proporcione.

Mario de la Cueva refiere que "Antes de esos años solamente existía el derecho civil: para que el derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas de liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador o su heredero, sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del derecho mercantil, lentamente desprendido del civil.

Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil.

En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro,

el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”.⁶⁹

Tomando en cuenta tales circunstancias, observamos que largos lapsos de tiempo tuvieron que transcurrir para que la Constitución de 1917 pudiera conducirnos por el camino histórico de lo que es su vigencia; esto es, se van adoptando medidas referidas principalmente al reclamo de legislar en cuestión agraria y obrera.

Por lo que atendiendo a esas demandas fueron promulgadas, leyes y decretos referidos a las regulaciones obrero-patronales que eran ya necesarias para un verdadero ejercicio de aplicación; demandas que eran hechas por los obreros, campesinos y en general por todos los trabajadores mexicanos al fragor de la lucha revolucionaria como instrumento de defensa de éstos.

Al respecto, Briceño Ruiz dice “Con estos antecedentes y con las legislaciones laborales expedidas en los Estados a partir de 1904, se instala el Congreso Constituyente que expide la ley fundamental en vigor. El 1º de diciembre de 1916, Venustiano Carranza dirige un mensaje al Congreso, en Querétaro, donde con claro sentido de la realidad afirma: la simple declaración de derechos, bastante en un pueblo de cultura elevada en el que la sola proclamación de un principio fundamental de orden social y político es

69 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. pp. 44 y 45.

suficiente para imponer respeto, ...”⁷⁰.

La idea de elevar la reglamentación laboral en garantías constitucionales surge de la inquietante problemática de lograr equilibrar los factores de la producción y las relaciones entre el patrón y sus obreros, surgiendo la necesidad de obtener verdaderas garantías en beneficio de los trabajadores.

Las luchas laborales finalmente son incorporadas en los debates del congreso constituyente que convoca Carranza. El artículo 123 de la nueva Constitución expresa la unidad revolucionaria, en materia de trabajo establece, entre otros, escuela para los trabajadores como obligación de los patronos. La nueva Constitución es aprobada el 5 de febrero de 1917.

Para explicar como se substanciaron los acontecimientos nacionales legislativos que dieron origen al artículo 123 constitucional, que representa la jerarquía más alta de toda legislación laboral; primero tuvieron que ampliarse los conceptos contenidos en el artículo 5º de la Constitución de 1857, provocando la posibilidad de hacer contener en la Constitución de 1917, las bases que habrían de ser el fundamento para regular garantías sociales a favor de los trabajadores. Algunos constituyentes entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores, de alguno de ellos, por experiencia de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria, mencionan la conveniencia de crear un capítulo especial en el que se trataran todas las cuestiones laborales.

Luego de varias discusiones entre grupos de diputados y la

70 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. cit. p. 84.

comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, resultó el proyecto final que fue aprobado por unanimidad de votos por la Asamblea, consagraron en su Título Sexto. Del trabajo y de la Previsión Social, el 23 de enero de 1917, el artículo 123; pasando así México a los anales de la historia como el primer país que dio rango constitucional a las garantías sociales.⁷¹

El documento que hoy conocemos como Carta Magna en la cual se encuentran consagrados los derechos primordiales de los trabajadores mexicanos, garantías sociales así como el deber por parte de las Legislaturas de los Estados y el Congreso de la Unión, de expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, claro, sin contrariar las bases establecidas en ella; es sin duda alguna de las más avanzadas en lo que a regulación de trabajo se refiere.

Y es por esta importante connotación que el legislador, concientizado de las transformaciones sociales y económicas que atraviesa nuestro país, así como la trascendencia que encierran sus disciplinas y preceptos jurídicos, los aplica, amplía, adecua o modifica tomando en cuenta sus bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en el ejercicio de su aplicación laboral, es decir, regirá a cada individuo sujeto de derecho del trabajo bajo sus lineamientos, en el ámbito normativo que lo constituye.

Con el desarrollo que imprime la evolución y el desenvolvimiento de los afanes del país que se enfrentaron, por un lado, a la imperiosa necesidad de proteger e impulsar a los grupos más vulnerables para que alcanzaran mejores niveles de vida, por medio del fortalecimiento de la calidad

71 Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1985, pp. 65 y 66.

de mano de obra para el desempeño eficiente de sus actividades laborales, así como desarrollarle aptitudes y habilidades que le permitan un adecuado aprovechamiento de su capacidad para participar en el proceso específico de la producción; y por otro lado, la obligación por parte del Estado de otorgarle a cada individuo las mismas oportunidades de desarrollo para el efectivo logro de sus aspiraciones; enfrentando México como ahora, la urgencia de adoptar y diseñar un nuevo modelo de crecimiento económico, político, tecnológico y social que cubriera las expectativas deseadas por la Nación.

“En efecto, la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada”.⁷²

Con la trascendencia que esto conllevaba, el constituyente permanente valoró todos los problemas suscitados, y estudió la forma de encontrar una solución idónea que satisficiera las exigencias requeridas adecuándola a la necesidad eminente de legislar en materia de capacitación para aumentar la eficiencia de nuestras instituciones democráticas, por lo que el 9 de enero de 1978, se reforma y adiciona al apartado “A” del artículo 123, contemplándose en la fracción XIII, la obligación por parte de las empresas de proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento, de acuerdo con los sistemas, métodos y procedimientos que se establezcan en la Ley Reglamentaria y federalizándose la aplicación de la ley en esta materia de acuerdo con lo establecido en la fracción XXXI.

72 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del trabajo, Op. cit. p. 282.

Tales consideraciones demostraron que la realización del trabajo bajo óptimas condiciones, fomentan el mejoramiento de sus actividades que encausadas a través de la capacitación o el adiestramiento, provocarán el desempeño adecuado de determinada función e impulsarán la producción, lo que traerá consigo un beneficio para el patrón y el trabajador.

Por lo mismo estimamos conveniente que el legislador haya elevado a nivel de garantía social la capacitación a favor de la clase laboral, se advierte el alcance de objetivos relevantes referidos de esta materia, y el compromiso reiterado del patrón.

2.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La observancia federal que le confirió la reforma a la Constitución el 6 de septiembre de 1929, así como la modificación que se le hizo al párrafo introductorio del artículo 123 y a la fracción X del artículo 73 de la propia Constitución, fincó los lineamientos a seguir para una concertación respecto de la pluralidad de leyes de trabajo estatales que existían, pues los ámbitos de acción de cada una de ellas discernía una de la otra y su aplicación resultaba ineficiente, lo que significó el reconocimiento general de adoptar una sola ley, que expedida por el Congreso de la Unión, tendría una aplicación según su distribución de competencia a las autoridades federales o locales.

Antes de las reformas mencionadas, se formó una asamblea integrada por patrones y trabajadores para discutir y analizar el proyecto de Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación, antecedente este de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Posteriormente, al tener conocimiento el Ejecutivo Federal de las reformas constitucionales, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo el cual no

prosperó, por considerar que contenía condiciones inadecuadas de trabajo, consecuencia de muchos debates y confrontaciones que no conciliaba nada en beneficio de los trabajadores.⁷³

Este proyecto no convenció al movimiento obrero, ni la consideración de las Cámaras, encontrando una fuerte oposición; por lo tanto no se le dio importancia, había que mejorar y manifestar un nuevo proyecto que provocara el interés social debido, representara la dignidad del trabajador y manifestara sus derechos.

Gracias a la decidida participación de los Constituyentes extraídos de las filas de obreros y trabajadores, dos años más tarde advierten el surgimiento de un nuevo esquema propositivo, referente a la Ley Federal del Trabajo, tratara de distender la situación causada de los intentos anteriores de Códigos, redactando así la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo un nuevo proyecto, el cual remitido al Congreso de la Unión, modificándolo en algunos aspectos, finalmente fue aceptado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Con la aparición de esta ley, se le da un nuevo significado al contrato de trabajo, ya no se toma como un acto de comercio, ahora para quien lo presta se le considera digno de respeto.

Esta "Ley de 1931 dedicó el Título Tercero al Contrato de Aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza de un arte u oficio y la convenida".⁷⁴

73 Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. cit. p. 72.

74 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. cit. p. 275.

Dicha ley definió a este contrato en el artículo 218, que manifestaba: El contrato de aprendizaje es “aquél 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”.⁷⁵

Del artículo que venimos comentando, podemos señalar dos aspectos importantes para su análisis, primeramente el papel que desempeña el patrón respecto de su obligación esencial que era la de enseñar, ello significaba el pago de la retribución que dependiendo de lo que se hubiera pactado respecto de la duración del aprendizaje, así como la forma de pago que muchas veces a consideración del patrón era en especie, pero si el salario era pagado en efectivo, éste era menor al salario mínimo vigente, y segundo, tenemos la prestación de un servicio personal considerado como obligación del aprendiz.

Creemos que se encubrían auténticas relaciones laborales debido a la mala interpretación del contrato que por parte de los patrones hicieron, desvirtuando sus verdaderos objetivos mediante grandes abusos, evitando las responsabilidades derivadas de un contrato de trabajo, esta figura se daba existiendo una laguna en este artículo, al no contemplar la obligación de pagar el salario mínimo, otra obligación por parte del patrón era la de admisión de aprendices, equivalente al 5% de la totalidad de trabajadores de cada empresa y por cada oficio, exceptuando a la empresa con la admisión de un solo aprendiz, cuando ésta únicamente tuviera laborando veinte trabajadores por oficio.

Los límites del aprendizaje no eran especificados, es decir, para

75 DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 310.

los empresarios explotar al muy influenciable joven trabajador que apenas se iniciaba en la lucha del sustento, adaptándose sin más remedio a la extremada subordinación que a voluntad del patrón muchas veces aprovechaba para despedirlo aunque fuera injustificadamente, pues todos los supuestos eran favorables a éste; verbigracia: faltas graves de respeto o consideración al patrón o a su familia, incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se tratara, también el aprendiz tenía la obligación de cumplir en el cuidado de las herramientas y materiales de trabajo, procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo, obedecer al maestro y observar buenas costumbres, entre otros. A juicio y conveniencia de algunas situaciones el patrón no está obligado a reinstalar al aprendiz, quedando éste al desamparo de la ley, que lo indemnizaba tan solo con el pago de mes y medio de salario.⁷⁶

Consideramos que la intención y perfil de esta ley, estaba encaminada hacia la capacitación y el adiestramiento, pues normaba al contrato de aprendizaje en función de la enseñanza, brindándole al trabajador la oportunidad de aprender algún arte u oficio en la prestación de sus servicios a cambio de un salario.

“El contrato de aprendizaje, que vuelve a decirse, tiene antecedentes en las prácticas de la Edad Media, ha sido utilizado, según ya se expresó, como un procedimiento para utilizar personal pagándole salarios inferiores a los que corresponden de conformidad con las normas vigentes en la empresa”.⁷⁷

76 Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op cit. p. 275.

77 Ibidem, p. 279.

Con el transcurrir de los años, observamos en un contexto de confrontación nuevas opciones, que pretendían encauzar puntos de acuerdo al desarrollo cultural, industrial y tecnológico de nuestro país, pues su fuerza de trabajo base de su producción se encontraba en notoria desventaja, pues eran muy pocos los trabajadores verdaderamente preparados para acceder a la competencia laboral que se requería.

La continuación del proceso evolutivo del país coincidió que tanto el Ejecutivo Federal, como el Congreso expidieran disposiciones legislativas y reglamentarias:

a) Decreto del Congreso General, de 31 de diciembre de 1956, que adiciona la fracción XXI del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo de 1931, imponiéndole a los patrones la obligación de facilitar en sus respectivos centros de trabajo y por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades. Esta disposición legal tiene implícito el derecho del trabajador capacitado y del patrón, a cuya costa ha sido capacitado, para preferirlo en los ascensos, sobre cualquier otro trabajador que ostente simplemente mayor antigüedad y que no se ha esforzado en capacitarse.

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

c) Decreto del 15 de mayo de 1962, modificado por el de 27 de abril de 1964, mediante el cual se crea el "Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial".

d) Decreto del 26 de noviembre de 1963, que establece el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria.

No ponemos en duda los muchos esfuerzos que han venido realizando los legisladores con verdadera convicción de progreso, al entender la función de las normas de trabajo, dirigidas a la protección de la clase laboral, por eso consideramos importante el no haber desistido en la transformación de la figura jurídica motivo de nuestro estudio, pues gracias al interés mostrado buscaron caminos que contribuyeran a una mejor adecuación de las realidades sociales y económicas, por medio de la nueva connotación que habría de darse.

2.2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Particular es la libertad de trabajo del individuo, el derecho de escoger cada uno su profesión y cambiarla cuando le acomode, las nuevas condiciones industriales y comerciales, la división del trabajo y el empleo cada vez más frecuente de máquinas, han especializado y en cierta manera simplificado la tarea del obrero, lo que significó que el aprendizaje no tuviera hoy la importancia de otros tiempos, ahora su adecuación y estrategia deberán encaminarse a establecer parámetros de concientización, solidaridad, libertad y motivación.

Los acontecimientos suscitados marcaron la transformación del contrato de la ley anterior, pues degeneró en abusos que permitían la explotación del trabajador a través del pago reducido de salarios, los cuales no estaban debidamente reglamentados, y bajo esta circunstancia recibirían a cambio el aprendizaje. Pensamos y haciendo un paréntesis de estas reflexiones, sí se reglamentara y encausara correctamente al aprendizaje de

algún oficio, representaría una herramienta útil de sobrevivencia al trabajador que no tiene posibilidades de acceder a una mejor opción educativa o de trabajo.

Se apreciaba primordial la elaboración de un nuevo sistema jurídico que acorde con los cambios sociales y económicos que se estaban dando, superaran beneficios anteriores a los ya obtenidos, procurando su finalidad esencial de protección al trabajador, mejorando las condiciones laborales y elevando su nivel de vida.

"La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo, configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente porque la ley del trabajo, es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión pública con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patrones y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades de trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales... producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo...".⁷⁸

Para dar cumplimiento a dichas finalidades y hacerlas congruentes, hubo que dar paso a algunas reformas de las fracciones del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, que hicieran posible su actualización.

78 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 55.

Duraron varios años las reuniones y la comisión encargada de elaborar el anteproyecto de la nueva ley, hasta que en 1968, estuvo terminado para después ser ampliamente debatido por los sectores interesados, enviándolo posteriormente a estudio por parte de las comisiones de las cámaras, concluyendo en la armonización de ideas y preceptos, dando como resultado la aparición de este nuevo ordenamiento.

Esta nueva Ley de 1970, es una fuerza viva y actuante, responde a las transformaciones sociales y económicas que operaron en nuestro país después de 1931, pero no es una obra concluida, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional.⁷⁹

Pues bien, la transformación de la Ley actual marca una nueva tendencia conceptual de la enseñanza; las disposiciones anteriores del contrato de aprendizaje, con base en la exposición de motivos de esta ley, dio lugar a que se suprimiera.

Precisamos conveniente la incursión y percepción que la ley tuvo de la capacitación y el adiestramiento en su texto legal, sus alcances mostraron la notoria necesidad que tiene nuestro país para resolver los problemas educacionales, abarcando todos sus aspectos por medio de la enseñanza, pues consideramos imprescindible, como lo hizo notar el Presidente Gustavo Díaz Ordaz en su informe del día primero de septiembre de 1965, que el país “necesita lograr una alta tasa de inversión intelectual”, a este respecto coincidimos en su interés primordial de educación poblacional, abriendo amplias perspectivas de superación al individuo, fomentando en éste su

79 Cfr. Ibidem, pp. 60 y 61.

concientización por la adquisición de nuevos conocimientos acordes a las necesidades actuales; señalando también: "la continuación del proceso de industrialización en México, y en general todo el desarrollo del país, exige que todos los puestos en los centros de producción o distribución sean ocupados por personas más capaces".⁸⁰

También es importante mencionar la exhortación que hizo el presidente a la capacitación y a la formación técnica, pues al no haber suficientes trabajadores calificados de todos los niveles, habría un contexto mayor que pudiera elevar el desenvolvimiento y superación personal del trabajador por medio de la capacitación, así como acrecentar la producción del país, sustento de los ingresos de los trabajadores consecuencia de su estabilidad económica y social. Las dos terceras partes del incremento de los ingresos del mundo provienen de la Tecnología que es uno de los procedimientos más eficaces de que se dispone en nuestros días para acrecentar la productividad.

Sin embargo, creemos conveniente recalcar que el motor principal de la fuerza de producción de un país, está en el factor humano, fuerza de trabajo que requiere se le proporcione conocimientos suficientes, adecuados a los tiempos actuales y futuros.

Por lo anteriormente señalado, estimamos que la obtención de conocimientos nuevos, distintos a los habituales encaminados a desarrollarle aptitud al trabajador, deban ser objeto de un texto expreso de carácter legal como lo incluyó esta ley en su artículo 132, fracción XV, cuyo texto se reproduce a continuación:

80 BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. cit. p. 276.

"Art. 132. Son obligaciones de los patrones: ...

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

Sin embargo, salvo honrosas excepciones de empresas que si les interesó otorgar capacitación a sus trabajadores y comprendieron sus alcances e importancia que ésta representaba, esta obligación no se cumplía a pesar de las facilidades otorgadas a los patrones por esta fracción. Al respecto, Néstor de Buen señala: "Es evidente que una variedad tal de posibilidades constituía una solución de claro sabor patronal. Inclusive es justo aclarar que la iniciativa de ley no había sido redactada en esos términos. En ella la fracción XV facultaba a la STPS y a las Autoridades del Trabajo de los Estados, Territorios y DF, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patronos para elaborar los respectivos planes y programas".⁸¹

Asentimos de igual forma, la idea que el titular del Ejecutivo Federal tuvo acerca de esta obligación, no deben verse como una contraprestación laboral más a cargo de los patrones, la que pueda ser

81 DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 311.

negociada por las convenciones colectivas y dispensarse o disminuirse a cambio de porcentajes en los salarios o en otras prestaciones en efectivo o en especie a favor de los trabajadores, sino por el contrario, es propósito de la norma que existan trabajadores más y mejor preparados en el desempeño del trabajo, en beneficio propio y de las empresas.

2.2.4. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1978 y 1983.

Como mencionamos anteriormente, el ordenamiento jurídico laboral vigente no es una obra finalizada, requirió de cambios y adiciones en su normatividad para adecuarse al desarrollo técnico y consecuentemente intelectual del país, constituyendo con la unificación preceptual de la garantía social que en materia de capacitación y adiestramiento, se había plasmado en la Constitución a favor de los trabajadores, la nueva reglamentación de la ley.

Vinculada estrechamente con la reforma anterior, en el mismo año de 1978, se hizo la reglamentación correspondiente, pues hubo la necesidad de diseñar una estructura idónea que estableciera las formas y medios de realización conforme a los cuales debían regirse los patrones para cumplir con la obligación señalada y hacer efectivo el derecho del trabajador, para poder acceder al empleo calificado demandante.

A continuación señalaremos el desarrollo y la importancia de dichas reformas, publicadas el 28 de abril en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor el día primero del siguiente mes; y acorde con el análisis que hace de éstas Néstor de Buen, apuntamos:

“La modificación incluye dos grandes capítulos. Primero: del artículo primero del decreto, se reforman los artículos 3º, 25, 132, 159, 180,

391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 a 887 y 891 y la denominación del Capítulo IV, Título once de la ley; segundo: adiciona con el Capítulo III-bis del Título cuarto, que comprende los artículos 153-A a 153-X y los artículos. 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F.

1. La adición del art. 3º de la ley, para indicar que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
2. La modificación del art. 25, relativo al contenido necesario de los contratos individuales de trabajo, que deberán incluir también, al tenor de la nueva frac. VIII, la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto en la ley.
3. La reducción de la frac. XV del art. 132 para establecer, simple y sencillamente, que los patronos están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III-bis del Título cuarto.
4. La modificación del art. 159, relacionado con los derechos de antigüedad y ascenso, y que se reestructura para 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 aptos en la empresa para esos puestos nuevos y de no existir estipulación en contrario en los contratos colectivos de trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente.
5. Adaptación del capítulo relacionado con el trabajo de los menores, a las nuevas reglas sobre capacitación y adiestramiento.

6. 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.
7. La inclusión, como servicio social, del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que quedaría a cargo de la UCECA, organismo desconcentrado dependiente de la STPS.

Es preciso advertir que en el mismo decreto se introdujeron reformas importantes en materia de riesgos profesionales, competencia de las autoridades federales y sanciones,....

El Capítulo III-bis se integra con veinticuatro arts. nuevos (del 153-A al 153-X), que determinan las obligaciones y derechos de patronos y trabajadores en la materia, fijan las reglas básicas de la capacitación y el adiestramiento; la intervención de las autoridades federales y el respaldo orgánico del Sistema, mediante la participación de las partes interesadas (comisiones mixtas de empresa) y su control a través de la Unidad Coordinadora.

Los artículos adicionados en otros capítulos de la ley determinan la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento, sin perjuicio del auxilio que habrán de brindarles las autoridades locales y la creación de Consejos Consultivos tripartitas, que apoyarían a la UCECA, tanto a nivel federal como estatal".⁸²

82 DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Op. cit. pp. 314 y 315.

Posteriormente el 30 de Diciembre de 1983, se adiciona y se reforma nuevamente la ley en los artículos 153-K, primer párrafo; 153-P, frac. II; 153-Q, frac. VI; 153-T; 153-U, primer párrafo y 153-V segundo párrafo del capítulo III bis del Título IV y del Título XI, Capítulo IV, los artículos. 538, 539, primer párrafo; 539-A, 539-B, primer párrafo; 539-C, 539-D y 539-E. El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento deja de estar a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento (organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social), centralizando dichas funciones en esta Secretaría, desapareciendo así la UCECA, surgiendo con las mismas funciones específicas la Dirección General de Capacitación y Productividad.⁸³

Las transformaciones que a través de la historia han sufrido los preceptos, normas e instituciones jurídicas relacionadas con el tema de la capacitación y adiestramiento, propiciaron se alcanzaran logros importantes en la materia, pues le han dado una nueva y amplia visión a la enseñanza; por lo mismo participamos con la idea del Estado, de que en los centros de trabajo se debe hacer labor de concientizar a los trabajadores y a sus representantes, si los tienen, de interesarse por los planes y programas de capacitación y adiestramiento que proporcione la empresa, y en caso contrario ejercer su derecho, ya que es imprescindible su participación para que se lleven a cabo sus objetivos; resultado de un bien estructurado sistema que implantado, cubra, subsane, garantice y satisfaga las necesidades y metas del patrón y trabajador respectivamente, y a su vez proporcione el desarrollo integral que México requiere.

83 Cfr. *Ibidem*, pp. 315 y 316.

3. Marco Operativo de la Capacitación en México.

Resultado de la convicción del Derecho del Trabajo, es el de proteger, tutelar y reivindicar al trabajador, mediante la debida observancia de sus principios, normas e instituciones; buscando siempre equilibrio en los medios de producción, pues el objeto de éste, es conseguido a través de la energía de trabajo que se imprime en razón de la preparación y aptitudes demostrables del trabajador, provocando analógicamente un deber y un derecho de carácter social, precisando la reivindicación y dignidad humana que proporciona el trabajo, la que le da ese carácter.

Como se advierte en el capítulo anterior, mencionamos en una breve relación histórica las normas básicas integrantes del panorama evolutivo que compone la capacitación y el adiestramiento.

Los ordenamientos legales que operan actualmente, los encontramos consignados en primer instancia, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 del Apartado "A", fracción XIII, donde el gobierno impulsa las garantías sociales provenientes de la reforma constitucional que se publicó el 9 de enero de 1978. También hacemos mención a la fracción XXXI del mismo artículo que marca su ámbito de acción. Asimismo concretizamos el marco legislativo actual con el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones del Capítulo III Bis del Título IV.

Para que pueda darse la capacitación y el adiestramiento conforme a los intereses, condiciones socioeconómicas de nuestra nación y el reflejo del avance tecnológico, el derecho del trabajo además de constituir la regulación de una relación laboral basada en sus dos elementos

fundamentales, uno representante del capital y el otro representante del trabajo, dispone como consecuencia dos obligaciones de base: la prestación de un trabajo y el pago de un salario; son en efecto las que configuran la relación trabajador-patrón, generadoras de otras obligaciones inherentes no menos importantes, derivada entre otras, la figura objeto de nuestro estudio.⁸⁴

El estudio de los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones en materia de capacitación y adiestramiento constituye uno de los puntos más importantes, pues el respeto mutuo de sus derechos, así como el efectivo cumplimiento de sus obligaciones, propiciará que el sistema de capacitación alcance su cometido.

3.1. Derechos y obligaciones del trabajador.

El aseguramiento y la salvaguarda del patrimonio, los bienes y derechos del trabajador de que son acreedores por su trabajo, están identificados como derechos sociales y fundados de manera general en el artículo 123 apartado "A" de nuestra Constitución, así como las contraprestaciones que los patrones tienen obligación de dar.

Este artículo además de consignar el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil, señala formalmente al Estado una obligación de hacer, que consiste en fomentar la creación de empleos, así como la organización social para el trabajo.

Estamos conscientes de que para el trabajador no solo existen

84 Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 391.

derechos, también tiene obligaciones que cumplir y conocer "pues debemos recordar aquí un principio general de derecho según el que, a todo derecho corresponde una obligación y viceversa. O dicho en otros términos: entre dos sujetos, si uno tiene un derecho en relación con el otro, es que a éste último le corresponde la obligación de cumplir lo que el primero le va a exigir".⁸⁵

Muestra de ello lo encontramos en la fracción XIII del artículo 123 Constitucional, apartado "A", anteriormente mencionado, pues instituye a la capacitación como una obligación por parte de los empresarios a favor de los trabajadores, consignando: Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Asimismo la ley de la materia decide asegurar el derecho, al señalar en su artículo 153-A que dispone: "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...".

Asentimos, de manera efectiva la disposición que tiene este artículo de la Ley Federal del Trabajo, al prever y fortalecer el derecho a la capacitación y al adiestramiento, también al no hacer ninguna distinción a determinado sector laboral, consideramos que deberá ser dirigido a cualquier trabajador para mejorar su desenvolvimiento ante el proceso de desarrollo de un país que requiere invariablemente de mano de obra calificada, lo que contrariamente señala el precepto constitucional que lo limita exclusivamente a trabajadores que laboren al servicio de una empresa.

85 GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décima octava edición, Porrúa, México, 1994, p. 205.

“La capacitación profesional no es solamente esencial en la hora actual, sino que es además un beneficio general: para los trabajadores, porque es la base de su elevación en la jerarquía de las actividades; y para la empresa porque la preparación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo, y porque al acrecer el rendimiento del trabajo aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades”.⁸⁶

Si tomamos a este derecho como parte de los derechos sociales, instaurado a favor de una mejor preparación tanto a nivel laboral como personal de un trabajador que independientemente se encuentre dentro de una relación de trabajo o no, le servirá esta preparación integral en todo ámbito social, proporcionándole consecuentemente una mejor perspectiva de vida.

Estamos convencidos de la relevancia que tiene la capacitación profesional para un trabajador, pero es importante conscientizarlo que así la vea, esto quiere decir que la asuma en un sentido imperativo para su propia superación, pero ¿qué pasa si el trabajador se opone a ser capacitado por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior?, dando una contestación a nuestra pregunta y basándonos en el artículo 153-U, con el cual estamos de acuerdo, encontramos que el legislador toma en cuenta esta situación resolviendo de una manera viable, manifestando: que implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad, presentar y aprobar, ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Teniendo el trabajador el derecho correspondiente que se le

86 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 403.

extienda la constancia de habilidades laborales, pero en caso de no aprobarlo perderá toda oportunidad de promoción.

Consecuencia de lo anterior y partiendo del supuesto de que el trabajador haya aceptado capacitarse o adiestrarse, convencido de la necesaria preparación profesional que se requiere hoy en día y de la oportunidad que brinda la capacitación y el adiestramiento, de obtener nuevos conocimientos y de mejorar los ya adquiridos, responsabilizándose a su vez del cumplimiento total de los programas de capacitación llevándolos a un buen término, diremos que esto lo traduce la ley de alguna manera, en su artículo 153 inciso "H", convirtiendo este derecho al mismo tiempo en una obligación que el trabajador consciente debe asumir.

La obligación de recibir dicha enseñanza a cargo de los trabajadores en el referido inciso H del artículo 153 de la ley laboral, se consigna:

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

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

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

Advertimos a nuestro juicio que el mencionado artículo se encuentra incompleto, pues contiene obligaciones relativas que están supeditadas a la realización de ciertas acciones por parte del trabajador, ejemplo de eso, es el no poder exigir la inscripción a los cursos de capacitación y adiestramiento del cuál devienen los supuestos anteriores, acarreado entre otras consecuencias su imprecisión.

En la práctica se advierte con frecuencia, el desinterés a capacitarse o adiestrarse de la mayoría de trabajadores, ya que no ven resultados concretos e inmediatos a este respecto creemos que la motivación juega un papel imprescindible en la aceptación de programas encaminados a incrementar el desarrollo de habilidades de los recursos humanos, para enfrentar el entorno actual del creciente y constante cambio tecnológico. Por ello es necesario la creación por parte de las empresas de un ambiente de trabajo que incentive el esfuerzo creativo y productivo de los trabajadores, facilitando así su adaptación y participación permanente en los procesos de aprendizaje continuo.

Asimismo, es de gran interés en el ámbito laboral, dar a conocer a los trabajadores para la mejor comprensión del tema los principales objetivos y la promoción de las ventajas que representa la capacitación dentro de su condición detentora de este derecho.

Por lo tanto, las acciones se han dirigido a los siguientes objetivos, atendiendo a la letra de la ley plasmada en el artículo 153-F que consigna: "I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

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

Consideramos que a lo anterior debe agregársele una fracción más, en la que se estipule condiciones efectivas de igualdad entre trabajadores

y trabajadoras en el puesto de trabajo.

De esta manera la capacitación y el adiestramiento representan en la actualidad uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos con respecto a las funciones laborales en las unidades productivas. Manifestándose como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona.⁸⁷

Luego entonces, podemos afirmar que si se aprovecha adecuadamente un programa bien dirigido de capacitación, permite por un lado que una persona sea apta en su trabajo que este desempeñando o simplemente la habilita para ejercer de una manera competente su actividad y por otro lado le proporciona actitudes de superación. Aparte ésta se hace necesaria cuando el patrón decide implementar en su empresa nuevas tecnologías en la actualización de la maquinaria necesaria para optimizar resultados productivos y de trabajo.

Con la finalidad de llevar a cabo estos objetivos, es indispensable que se realicen en un marco tendiente a preservar la armonía entre los dos factores de la producción, mediante la integración y seguimiento de los lineamientos plasmados en la ley de la materia que estamos analizando; invitándonos a coordinar esfuerzos de operación encaminados a la detección de necesidades y acciones mal encauzadas a través de la recopilación de datos e informes que les ayuden en la realización e implantación de adecuados

87 Cfr. Elementos Técnicos y Normativos de la capacitación, Guías Técnicas para organizar y operar el proceso capacitador, No. 7, Dirección General de Capacitación y Productividad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996, p. 9.

cursos de capacitación, subsanando deficiencias entre los requerimientos específicos de los procesos productivos.

Bajo tales circunstancias el artículo 153-I dispone que: "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 sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

Además de ser un derecho de los trabajadores, es el medio por el cual lo ejercen, haciendo presentes sus reclamos y necesidades observados dentro del ámbito laboral, opinando respecto del buen o mal funcionamiento del programa de capacitación implantado y sugiriendo soluciones que subsanen los problemas concretos de la empresa, versando siempre en un beneficio conjunto.

Otro de los derechos que menciona la ley en beneficio del trabajador y del que aspira a serlo, radica en hacer constar en los contratos de trabajo, ya sea individual o colectivo, cláusulas relativas a la capacitación.

Esta disposición señalada en el artículo 153-M permite exigir al patrón la inclusión en los contratos de trabajo, cláusulas relativas a la capacitación y el adiestramiento, consignando en ellos las reglas, formas y procedimientos conforme a los cuales van a operar en sus centros de trabajo, tomando en cuenta también, la cláusula de admisión respecto de las personas que pretendan laborar en la empresa. Por su parte, el artículo 153-S señala las

sanciones a las que se hace acreedor el patrón cuando incumple con la obligación de presentar los planes y programas de capacitación ante la Secretaría del Trabajo.

La preocupación por el quehacer de la capacitación es una situación generalizada en todo el país, los cambios nacionales de mercado y economía, principalmente, han generado la necesidad de realizar estudios que permitan establecer nuevas y mejores opciones para capacitar a la mano de obra en sus diferentes niveles de especialización.⁸⁸

Con el propósito de llevar a cabo los procesos de capacitación, la ley en su artículo 153, inciso "E", los reglamenta de modo que deban impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, existiendo la opción de que las partes se pongan de acuerdo, ya sea por la naturaleza de los servicios que presta, o que el trabajador desee capacitarse en una rama distinta a la de su ocupación que venía desempeñando cotidianamente.

No obstante lo conveniente de esta regla pensamos, además que estas enseñanzas deben impartirse de manera teórico-prácticas dentro del centro de trabajo donde se prestan los servicios, para el mejor aprovechamiento de sus propios útiles e implementos de trabajo de uso cotidiano, ya que cabe la posibilidad que el trabajador quiera capacitarse en una actividad distinta a las cotidianas para tener la oportunidad de ascender y ocupar puestos de nueva creación, entonces se estará en presencia de recibir estas enseñanzas fuera de la jornada de trabajo, sin que esto amerite una retribución extra por parte del patrón, como correspondería en el supuesto de

88 Cfr. Elementos Técnicos y Normativos de la Capacitación, Guías Técnicas para organizar y operar el proceso capacitador, No. 7, Op. cit. p. 23.

haber pactado la impartición del curso de capacitación fuera de su horario laboral, derivado de la naturaleza de los servicios que preste la empresa, pues se estará haciendo uso del tiempo libre que le corresponde al trabajador.

Asimismo, relacionamos el artículo 153-B en el sentido de impartir los cursos dentro o fuera de la empresa, del cual se hizo mención de lo conveniente de escoger el primer supuesto, también se podrá impartir por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, los cuales deberán estar debidamente acreditados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o bien mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la misma.

En este momento, los centro de trabajo se desenvuelven en un ambiente más competitivo con crecientes exigencias de calidad, por lo que consideramos requisito indispensable la participación entusiasta del sector laboral en los procesos de capacitación que se impartan en los centros de trabajo ocasionando por parte de éstos la programación de soluciones a corto, mediano y largo plazo, según se requiera, mediante la fijación de metas factibles de alcanzar que muestren resultados concretos y que puedan ser comprobados tanto en la empresa como en lo particular.

Esto quiere decir, llevar un control y registro documental de los resultados obtenidos del programa implantado, a través de la expedición de constancias a las cuales tienen derecho los trabajadores participantes una vez que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento realizados por la entidad instructora correspondiente, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social por conducto del correspondiente Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento o a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, mismo que manifiesta el inciso "T" del artículo 153 de la ley laboral.

El componente de información, estrategias y desarrollo institucional busca fortalecer la capacidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para definir y promover políticas dirigidas al mercado de trabajo, por medio de mejoras en sus sistemas de análisis y estudio.

A este respecto, los comités nacionales de Capacitación y Adiestramiento, integrados por representantes del Trabajo y del Capital que forman parte de las mismas ramas industriales o actividades, están encargados de colaborar con la Secretaría en una serie de cuestiones encaminadas a evaluar efectos, valorar, proponer y formular recomendaciones respecto del funcionamiento y requerimiento de los sistemas de capacitación y adiestramiento propuestos para el trabajo que desarrolla cada empresa, canalizando a su vez a los trabajadores bien capacitados en los puestos demandantes, mediante el registro de sus constancias de conocimientos ante la autoridad laboral.

Por otra parte, el artículo 153-X de la Ley Federal del Trabajo establece en materia de capacitación, el derecho que tiene todo trabajador a ejercitar ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, las acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitar.

No cabe duda lo importante que es para un trabajador mejorar su calidad de vida, refiriéndonos de manera general al entorno en que se desenvuelve, en este sentido el estado reconoce que la capacitación y el adiestramiento se instauraron como parte del sistema de normas de protección

al trabajo y del trabajador, elementos tendientes a desarrollarles actitudes y aptitudes dentro de una relación laboral que promuevan el progreso individual y colectivo, mediante la cooperación armónica de los factores productivos que a su vez se traduzcan en bienestar social.

3.2. Derechos y obligaciones del patrón.

Es responsabilidad del Estado dotar a los individuos de los medios básicos para su desenvolvimiento integral, por lo que el Gobierno Federal reconoce en su Programa Nacional de Capacitación, la necesidad de fomentar la formación de mano de obra calificada, mediante acciones destinadas a la conscientización flexible y conjunta de la participación de los factores productivos, propiciando el acercamiento de las empresas con la sociedad.

No obstante lo anterior, consideramos imprescindible el apoyo patronal en materia de capacitación y adiestramiento para que el sistema pueda cumplir sus objetivos, sin embargo, podemos observar que algunos empresarios han cumplido y otros no.

Esta obligación se encuentra consignada en la Constitución desde las reformas que se hicieron en la materia desde 1978, con el propósito de asegurar el cumplimiento efectivo por parte del patrón, del derecho a la capacitación que se había plasmado en la ley reglamentaria.

Fundada específicamente en la fracción XIII del artículo 123 constitucional, del apartado "A" que a la letra dice: "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 lo relativo a la aplicación de las disposiciones de trabajo, debemos mencionar también, que este mismo artículo constitucional dispone en el párrafo final de la fracción XXXI, que el ámbito de competencia respecto de las acciones, diferencias y conflictos que se susciten en relación con las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, corresponde exclusivamente a las autoridades federales.

Asimismo, la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III Bis, está señalado en el título cuarto, fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, esta fracción constituye un imperativo importante en la evolución del Derecho del Trabajo, al imponer al patrón la obligación de capacitar al trabajador; a este respecto Néstor de Buen señala algunos aspectos particulares de esta obligación con la cual estamos de acuerdo, y dice:

- “a) Proporcionar a cada trabajador capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.
- b) Designar a los representantes patronales que deberán integrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
- c) Participar en la constitución de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, por ramas industriales o actividades.
- d) Incluir en los contratos colectivos de trabajo las cláusulas relativas a su obligación de capacitar y adiestrar.
- e) Presentar ante la STPS, dentro de los quince días siguientes a

la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, para su aprobación o modificación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hubieren sido acordados.

f) Celebrar con sus trabajadores, cuando no hubiere contrato colectivo de trabajo, los convenios de capacitación y adiestramiento y presentarlos ante la Secretaría del Trabajo, dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

g) Enviar a la STPS para su registro y control, listas de las constancias que hubieren expedido a sus trabajadores".⁸⁹

Pensamos que además de señalar estas obligaciones, es pertinente incluir aquí la fracción XXVIII del artículo 132 en mención, pues señala que también tendrán los patrones por obligación, integrar y participar en el funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, esto es, que por medio de sus representantes constituirán las Comisiones Mixtas, relacionadas a condición de que se haya instrumentado dentro de la empresa un sistema de capacitación el cual deba ser vigilado en su operación para la obtención de los fines deseados.

Cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores implica realizar una serie de acciones, condiciones y lineamientos establecidos en la ley de la materia, en la cual se detallan diferentes requisitos a seguir por el patrón, para dar cumplimiento a su obligación; lo cual expondremos brevemente.

"Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con

89 DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 324.

los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas”.

Nos damos cuenta que muchas empresas tienden a resolver la obligación de proporcionar capacitación a los trabajadores, como un requisito legal más que cumplir; es decir, la enfocan simplemente a aspectos técnicos y de organización. Esta situación supone resolver un problema de cambio estructural en la instrumentación de un buen sistema de capacitación dentro del proceso de modernización industrial requerido actualmente, que garantice un crecimiento para ambos factores productivos y esto, pensamos se logra a través de su participación convencida y responsable en dichos programas bajo la supervisión y vigilancia del Estado.

A este respecto, el artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo establece que las instituciones o escuelas, así como el personal docente que desee impartir capacitación o adiestramiento, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y acorde con el artículo 153-P condiciona su operación a la comprobación de los conocimientos suficientes y bastantes de los agentes particulares o instituciones interesadas en impartirla, también dispone una preparación profesional y conocer los procedimientos tecnológicos en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos, así como no estar ligados con instituciones o personas que propaguen algún credo religioso; acreditando de esta manera, a juicio de la Secretaría del Trabajo, los requisitos indispensables para su registro, en razón

de lo anterior, tendrá la facultad de revocarlo, cuando contravenga las disposiciones de la ley, otorgando solo la garantía de audiencia y legalidad.

Por otro lado, estimamos necesario la existencia de un programa de enseñanza permanente dentro de la empresa, pero también es básico acordar la forma en que deberá darse, de aquí que citemos el artículo 153-E del que advertimos primeramente, el precepto de la jornada en la cual debe impartirse la capacitación, encontrando, como deber del patrón, impartirla al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; aunque pueden convenir que se imparta de otra manera, tomando en cuenta la naturaleza de los servicios que prestan; por ello admitimos que cualquier falta o retardo a los cursos, se equipararía a una inasistencia o retraso a las labores cotidianas de trabajo; en consecuencia tendría derecho el patrón de aplicar las sanciones que estime pertinentes, atendiendo a una amonestación o suspensión según su reglamento interior de trabajo o contrato pactado, igualmente en el entendido de obligar al trabajador a asistir a su capacitación. En el supuesto de que sea impartida fuera de la jornada de trabajo, se estaría a lo dispuesto en el artículo ya mencionado respecto de capacitarse en una actividad distinta a la habitual; perdiendo el trabajador ese derecho en caso de incumplimiento.

Se ha venido observando en la práctica, que el contrato colectivo de trabajo, representa para el trabajador una herramienta esencial de protección y beneficio otorgada por la Ley Federal del Trabajo; en virtud de manifestarse en el cuerpo del contrato, todos y cada uno de los derechos y obligaciones que las partes convienen; además aquí son reflejadas las cuestiones sobre las cuales tenga relevancia la voluntad de trabajadores y patrones; en este sentido justificamos la importancia de incluir las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento, pudiendo asentar además el procedimiento conforme al cual el

patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, si la hay, la cláusula de admisión. (Art. 153-M).

Asimismo, el artículo 153-G dispone que mientras el patrón haya proporcionado capacitación inicial al trabajador de nuevo ingreso para el empleo que va a desempeñar, tendrá el derecho de que el trabajador preste sus servicios conforme a las Condiciones Generales de Trabajo que rijan en la empresa o a lo que estipule el contrato colectivo.

Con respecto al inciso "D" del artículo 153, nos parece que el legislador plasma la posibilidad de elegir diferentes opciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento, que pueden formular las empresas dedicadas a una actividad específica o rama industrial para una o varias empresas.

Estamos convencidos de la intención que conlleva este artículo, al proporcionar alternativas a las empresas, para que puedan formular sus programas de capacitación ellas mismas o con apoyo de otras y así puedan ser implantados efectivamente; claro está, con la cooperación de sus trabajadores o sindicatos para llevarlos a cabo.

Así pues, estos programas deberán de contar con la aprobación de la autoridad de trabajo competente estando sujetas las empresas a ciertos lineamientos marcados en los artículos 153-N y 153-O que especifican:

"153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan convenido acerca de

planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral”.

“153-O. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento”.

En relación, a estos dos artículos la Ley fija al patrón, según la circunstancia de contratación que prevalezca en la empresa, plazos determinantes para la presentación de los planes y programas de capacitación, por lo que pensamos, es indispensable tener lineamientos establecidos que permitan su implantación, precisando en ellos claramente la forma de operación y la forma de otorgársele a cada trabajador para que puedan ser aprobados por la institución encargada.

Todo ello nos permite señalar también, la importancia que tiene la participación conjunta del trabajador con la empresa para la formulación de dichos planes o programas, porque en los acuerdos está la clave para su realización.

Atendiendo a las disposiciones anteriores, analizaremos someramente cada requisito que marca el artículo 153-Q, y que deberán cumplir los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O.

“I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años”.

En el entendido, que es el término dado por la ley para capacitar a

todos los trabajadores que laboren en una empresa.

“II. Comprender todos los puestos y niveles en la empresa”.

Es clara esta fracción para el empresario, ya que no debe excluir a ningún trabajador de recibir la capacitación adecuada para el mejor desenvolvimiento en su puesto o para desarrollar uno de mayor jerarquía, si así es requerido por la empresa.

“III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa”.

Creemos que los programas de capacitación pueden ser divididos por objetivos, necesidades y metas que tengan en cada empresa, con la finalidad de que los centros de trabajo identifiquen y apliquen los aspectos requeridos para la obtención de un total aprovechamiento de los cursos.

“IV. Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría”.

Esta fracción refiere la identificación de necesidades y valores generales e individuales a seleccionar en una organización de trabajo, pues se estará a los criterios establecidos en la empresa, atendiendo las publicaciones de la autoridad laboral, observando siempre la inclusión de todo trabajador para su óptimo desempeño laboral.

“V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y”

Sentimos que es precisa esta fracción, por lo que diremos solamente, que también los instructores pueden ser personal propio de la empresa que cumpla los requerimientos exigidos por la autoridad laboral.

“VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato

por las empresas”.

Aquí, es necesario agregar al contenido de éste artículo que los cursos de capacitación cubran una participación por igual de hombres y mujeres de los centros de trabajo, de igual forma de la oferta de trabajo de la mano de obra calificada.

Ahora bien, pasemos a los plazos con que cuenta la autoridad para dar a conocer la aprobación o modificación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento presentados por la empresa.

En este sentido el artículo 153-R señala que dentro de los sesenta días hábiles que le sigan a la presentación de los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo, ésta los aprobará o determinará las modificaciones que juzgue necesarias hacerles; en la inteligencia de que se entenderán aprobados dichos planes si dentro del término establecido la autoridad laboral no los objeta.

Una vez que la autoridad laboral haya aprobado a la empresa los planes y programas de capacitación y adiestramiento, y acorde con las disposiciones anteriormente señaladas, ésta deberá implantarlos inmediatamente. A este respecto opinamos que mientras más sencillo y objetivo sea un programa de capacitación, mejores resultados dará en la práctica.

Por otro lado, cuando implantado un programa de capacitación por la empresa, un trabajador se niega a ser capacitado por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, la ley resuelve en el artículo 153-U, que el trabajador

deberá acreditar documentalmente dicha capacidad, o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Al estar prevista esta situación por la Ley Laboral, es evidente que no habrá controversia alguna para el caso en que el trabajador sea promovido en su trabajo; en virtud de haber acreditado documentalmente y mediante examen de suficiencia, los conocimientos de su puesto y del inmediato superior, pero en caso contrario perderá dicha prerrogativa.

En el caso de un trabajador de nuevo ingreso, la Ley Federal del Trabajo contempla también que si se encuentra en período de capacitación y su inhabilidad es manifiesta, el patrón tendrá derecho a dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para él, todo esto con fundamento en el artículo 53 fracción IV.

Además de atender a las necesidades de organización y planificación de las acciones integrales encaminadas a la obtención de la eficiencia de un empleo adecuado y económico de los recursos de una empresa, así como a las de los trabajadores mismos, consideramos que un sistema de capacitación y adiestramiento, debe contar también con un buen registro de calificación que pueda clasificar correctamente la mano de obra con la que cuenta el centro de trabajo.

Por lo que resulta conveniente que el legislador tuvo a bien considerar como obligación del patrón la expedición de constancias de habilidades laborales.

Una vez concluido el trabajador satisfactoriamente el curso de

**ESTA TESIS NO SALE ⁷⁹
DE LA BIBLIOTECA**

capacitación proporcionado por la empresa, deberá recibir por parte del capacitador una constancia de habilidades laborales, con la cual acreditará haberlo aprobado, además de representarle el medio de prueba que demostrará sus conocimientos adquiridos, le permitirá además tener oportunidad de ascensos en la empresa, la cual tendrá la obligación de enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los registros de las constancias que haya expedido.

Con respecto a la operación de las constancias de habilidades laborales, sólo tendrán validez en el centro de trabajo en el que se hayan expedido; por encontrarse ligadas al proceso de ascenso escalafonario, permiten conocer el nivel ocupacional de los trabajadores en la empresa.

A fin de coordinar la información relacionada con la expedición, registros y resultados proporcionados de las constancias de habilidades laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, junto con los organismos descentralizados, centros educativos estatales o particulares con reconocimientos de validez oficial, podrán formular políticas de empleo y capacitación que promuevan la utilización de mano de obra calificada que necesita el país. En este sentido, la ley dispuso en sus artículos 153-T, 153-V y 153-W, el ejercicio de tales acciones.

Como se dijo con anterioridad, para que un sistema de capacitación se realice y funcione adecuadamente, necesita la colaboración consciente de los trabajadores y de los patrones, pero el apoyo de los segundos resulta primordial en virtud de ser los poseedores del capital y beneficiarios de la producción.

Por lo tanto, fue necesario vigilar que se cumpliera la

instrumentación del sistema, a este respecto, el artículo 153-S dispone que: "Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas no los lleva a la práctica, será sancionado conforme a los dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata".

Es conveniente señalar que el artículo que dispone las multas y sanciones a que son acreedores los patrones o trabajadores por violar las normas de trabajo, así como la imposición de multa por el incumplimiento del patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, es el artículo 994 fracción IV en los términos del artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo y no el artículo 878 que menciona el artículo 153-S.

En consecuencia, tanto los trabajadores como los patrones tendrán derecho a dirimir sus controversias derivadas de sus obligaciones de capacitación, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 153-X).

De esta manera, son integrados los requisitos y preceptos legales componentes del sistema de normas tendientes a vigilar las relaciones de trabajo que se den con motivo de la obligación de proporcionar la capacitación, pues en su eficiente implementación estará la clave del equilibrio de los mínimos valores sociales de equidad y justicia entre un trabajador y un patrón.

Podemos decir con certeza que la capacitación surge principalmente de la necesidad de obtener mayor productividad en las

empresas, así como de la implicación en sus procesos de trabajo de nuevas o más avanzadas tecnologías requirientes cada vez con mayor urgencia de personal mejor preparado.

Por ello resulta necesario fomentar de manera permanente la formación de mano de obra, mediante la creación de centros de capacitación dentro de cada empresa, que implique el establecimiento de instituciones de capacitación por rama industrial, asegurando a su vez un progreso en sus rendimientos económicos generados del convencimiento de estas acciones patronales, propiciando se garanticen a los trabajadores mejores oportunidades de desarrollo, para elevar su propio nivel de vida, procurando así un bienestar social.

3.3. Estructura del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

En torno al marco general en que se desenvuelve nuestro país, se ha visto en el transcurso del tiempo ciertos acontecimientos que han determinado el tránsito de la economía capitalista personal, representada por el individualismo y liberalismo, hacia una vida económica social, demandante de satisfacer sus necesidades de toda índole, a través de un trabajo digno que le proporcione todo lo necesario para vivir adecuadamente.

La constitucionalización del derecho obrero a la capacitación y adiestramiento, marcado en el artículo 123 de la Carta Magna y las reformas que se llevaron a cabo en 1978 a la Ley Federal del Trabajo vienen a conformar junto con los principios de 1970, el antecedente y fundamento

jurídico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.⁹⁰

Dentro del proceso de modernización económica y cambio social en la estructura de nuestra nación, el Sistema concuerda con la estrategia de capacitación de mano de obra, que desarrolla el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento; de contar con la participación de los factores integrantes de la producción, resolviendo el problema nacional de colocación de los trabajadores, por medio de la capacitación de todos los recursos del país según sus necesidades.

El Servicio Nacional de Empleo es creado con el fin de impulsar la colocación de trabajadores, propiciar la capacitación para el trabajo, apoyar a los trabajadores y empleadores y estudiar el comportamiento de los mercados de trabajo; fue fundado en 1978 como un instrumento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.3.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las atribuciones correspondientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encuentran plasmadas en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, específicamente en la fracción I, se le atribuye la vigilancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en su reglamento interior. En lo concerniente a la promoción del desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, se encuentra señalada en

90 Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. pp. 90 y 91.

la fracción VI de la misma Ley Orgánica, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, con el objeto de incrementar la productividad en el trabajo.

De igual manera, las fracciones III y IV de la ley laboral le confiere a esta Secretaría del Trabajo, atribuciones que se manifiestan en su artículo 539 y se relacionan con las materias de capacitación y adiestramiento, en actividades de vigilancia, organización, registro y promoción.

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

...

IV. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;

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

d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a

los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

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

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

I. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia".

Asimismo, en su Reglamento Interior de Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social define como está organizada, es decir, indica las

competencias y atribuciones de sus dependencias relacionadas con la materia objeto de nuestro estudio, además señala las unidades administrativas que la integran con sus respectivas funciones.

En este sentido, representan interés a nuestro estudio: La Dirección General de Empleo; la Dirección General de Capacitación y Productividad, de las que haremos mención de algunas fracciones relacionadas con los puntos siguientes a desarrollar; y la Dirección General de Asuntos Jurídicos, cuya atribución compete dentro de este esquema que venimos analizando.

Dentro de este Reglamento encontramos en el artículo 16, las atribuciones de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, señalándose en su fracción XIV que le compete, aplicar las sanciones correspondientes por violaciones a las normas laborales, atribuciones que a nuestro juicio se encuentran ligadas directa o indirectamente con las normas legales de la capacitación y el adiestramiento.

En virtud de que la observancia de la obligación patronal en la materia, compete a autoridades federales, esta Dirección General impondrá las sanciones por incumplimiento, una vez que hayan sido detectadas las violaciones a las normas de capacitación y dictaminadas por su Dirección General correspondiente.

Por lo tanto, consideramos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debe actuar sobre todo, en el ámbito empresarial del país, sin importar actividad, ubicación geográfica o rango cuantitativo en su ejercicio, en virtud de que su acción promotora, orientadora y supervisora, deberá recaer

sobre los elementos ejecutores del sistema, tomando en cuenta el sentido realista que esto conlleva.

3.3.2. Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Ahora bien, la regulación y lineamientos a seguir de este Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se encuentra a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de las unidades administrativas cuya competencia está relacionada con la materia y en los términos de su Reglamento Interior, están consignados en los artículos 537 y 538 de la Ley Federal del Trabajo.

En su redacción anterior, el artículo 538 atribuía este cargo a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), misma que por Decreto de Reformas a la ley publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de marzo de 1983, esta dependencia desaparece como organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que deja de ser el último escalón de la organización administrativa de la capacitación y adiestramiento, posición que reasume la misma, propiciando una modificación en la estructura del Sistema.

De acuerdo a las atribuciones que la Ley Federal del Trabajo le otorga al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y las que le corresponden a la Secretaría del Trabajo, creemos que su fin primordial debe ser el cumplimiento cabal del derecho a la capacitación que le ha sido otorgado al trabajador.

Por consiguiente, para cumplir con sus objetivos en la materia, la legislación laboral señala:

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

- I. 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 constancias de habilidades laborales”.

Con este propósito consideramos que a pesar de existir en la ley flexibilidad para dar cumplimiento a la obligación de capacitar, debemos brindar atención preferente a las pequeñas y medianas empresas, por representar en nuestra economía, fuentes importantes de empleo, e ingresos para un gran sector de la población, pues impulsan de manera significativa a la producción del país, por lo mismo, requieren del apoyo de la autoridad laboral para poder llevar a cabo el cumplimiento de esta obligación.

Así que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, auxiliar en lo posible a estos sectores empresariales; y en virtud de ser los organismos encargados de vigilar y observar las disposiciones legales existentes a este respecto, pensamos, deben fomentar su realización por medio del asesoramiento en la información de los sistemas generales a los que pueden adherirse los patrones que tienen a su cargo estas empresas, así como del levantamiento de encuestas y difusión sobre capacitación, ya que estos elementos constituyen una infraestructura técnica cuya finalidad primordial será la de mejorar el diseño y contenido de la materia, optimizar sus resultados y reducir de manera considerable los costos que implica su desarrollo.

Debemos considerar también, que con respecto a la materia de promoción de empleo y de acuerdo con lo anterior, el Reglamento Interior de la propia Secretaría dispone en la fracción primera de su artículo 19, que este Servicio será coordinado conjuntamente por la Dirección General de Empleo y la Dirección General de Capacitación y Productividad.

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 539, dentro de sus fracciones I y II que tiene como objetivos comunes:

- Participar en estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo de la mano de obra urbana y rural;
- Actualizar y formular permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
- Impulsar, directa o indirectamente las oportunidades de empleo;
- Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de trabajo;
- Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas;
- Orientar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieren sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes hacia los empleos que les resulten idóneos;
- Proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y autorizar o registrar según el caso, a las agencias, dependencias, organizaciones o instituciones que se dediquen a ello;
- Cuidar que las entidades privadas cumplan las obligaciones que les imponga esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas

de las autoridades laborales;

- Diseñar e instrumentar programas para la formación y capacitación de empleados del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

"Adicionalmente, se ha procurado elevar la escolaridad y capacitación de la población con el fin de que ésta responda a los requerimientos de calificación que demandan los empleos nuevos y existentes".⁹¹

Por todo esto, es importante que se desarrollen esfuerzos de capacitación, dirigidos tanto a la población desempleada, como a trabajadores en activo, lo que plantea su mejor rendimiento en los centros productivos, y para sí, un mejor nivel de vida.

3.3.3. Dirección General de Capacitación y Productividad.

La capacitación, entre otras cosas, busca reducir las limitaciones cualitativas de la mano de obra en activo. facilitar su habilidad e incrementar su productividad y calidad de los bienes y servicios; y la instrumentación de nuevas formas de gestión de la producción y de organización de trabajo.⁹²

El surgimiento de este nuevo organismo denominado por decreto del 3 de marzo de 1983, Dirección General de Capacitación y Productividad;

91 Evaluación del Programa de Becas de Capacitación para desempleados, Dirección General de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996, p. 7.

92 Cfr. Programa de Calidad Integral y Modernización, Informe de actividades, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1994, p. 9.

tiene su ámbito de acción conforme al artículo 20 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del 29 de junio de 1998.

Dentro de la competencia de esta Dirección encontramos, las siguientes atribuciones:

- Organizar, promover, supervisar y asesorar las actividades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- Favorecer la reunión de esfuerzos necesarios con las dependencias y entidades de los distintos sectores y evaluación de los programas de trabajo derivados del Plan Nacional de Desarrollo en las materias de capacitación, calidad y productividad;
- Hacer investigaciones y propuestas de acción dirigidas a la vinculación entre los procesos de capacitación en el trabajo con los requerimientos del aparato productivo;
- Diseñar y establecer los criterios generales, requisitos y procedimientos legales que deben atender los patrones para dar cumplimiento a su obligación de capacitar y adiestrar;
- Expedir convocatorias para integrar Comités Mixtos de Capacitación y Adiestramiento en los centros de trabajo y su correcto funcionamiento;
- Promover la realización de programas y planes de capacitación en las empresas, evaluarlos y llevar los registros correspondientes;
- Dar la asistencia técnica necesaria y autorizar el establecimiento de sistemas generales de capacitación y adiestramiento por rama de actividad económica que promuevan el proceso de formación de recursos humanos para grupos de empresas con necesidades comunes;
- Promover la expedición de constancias que acrediten la

capacitación recibida por los trabajadores en las empresas y llevar los registros de éstas;

- Indicar los lineamientos generales de acuerdo con las disposiciones legales, para la práctica de exámenes de suficiencia a los trabajadores;

- Establecer los criterios y requisitos que deben atender las personas, instituciones u organismos que deseen impartir capacitación y adiestramiento, supervisar su correcto desempeño, así como expedirles las autorizaciones y, realizar los registros correspondientes para su operación y, en su caso, revocarlos y cancelarlos;

- Dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, a petición de la autoridad responsable de aplicarlas, en términos de lo dispuesto por el artículo 16, fracción XVIII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

- Investigar y desarrollar métodos dirigidos al examen, diagnóstico y mejoramiento de los niveles de calidad y productividad de los centros de trabajo;

- Diseñar y favorecer la realización de cursos y programas dirigidos a la formación especializada de recursos humanos para la organización y ejecución del proceso capacitador y para el mejoramiento de la calidad y productividad en los centros de trabajo;

- De acuerdo a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social, corresponde a esta Dirección, realizar programas de investigación de productividad;

- Evaluar la organización y favorecer la impartición de cursos de capacitación, de administración del trabajo, en la micro, pequeña y mediana empresa.

De esta manera, pensamos que fue prioridad para este organismo, sentar las bases que cubrieran la necesidad de mejorar la eficiencia y calidad en la mano de obra de los centros de trabajo; mediante una adecuada promoción de las ventajas que contempla la capacitación, pues con el apoyo de una cultura de productividad creada por la competitividad desarrollada de la creciente globalización y modificación en la tecnología, enfrentaremos de manera real nuestro entorno.

En este sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene la importante responsabilidad de vigilar y observar la correcta ejecución de todas y cada una de las disposiciones legales que la norman, a través del estudio y desarrollo de estrategias que determine su política de acción y ejercicio, dirigiendo así, su apoyo y asistencia a los organismos que coadyuvaron a su mejor desenvolvimiento.

3.4. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.

El Plan Nacional de Desarrollo es un documento elaborado por el Poder Ejecutivo Federal, donde se encuentran plasmadas las aspiraciones, demandas y propuestas de los trabajadores, jóvenes, mujeres, empresarios, y población en general, estas aportaciones ciudadanas son obtenidas mediante la realización de una consulta nacional y del establecimiento de diversas modalidades adicionales de participación, en donde se reconocen los avances o rezagos de la evaluación del desenvolvimiento del país.

En este sentido, el Plan tiene el propósito de precisar los retos principales y orientar la formulación de las estrategias generales de acción que deberá seguir el gobierno; su realización requiere del examen y el debate legislativo, propiciando que las entidades y dependencias de la Administración

Pública Federal, formulen mejor sus programas sectoriales e institucionales; además este plan debe ser la base para inducir la participación corresponsable del sector social y de los particulares.

Dentro de los cinco objetivos fundamentales que señala el Plan, consideramos importante para el presente trabajo, la propuesta de avanzar a un desarrollo social que propicie y extienda en todo el país, las oportunidades de superación individual y comunitaria, bajo los principios de equidad y justicia, asimismo se propone superar los contrastes entre las oportunidades individuales de capacitación, empleo e ingreso, y ampliar sustancialmente la dotación de servicios de calidad, que son la base de una vida digna y de un bienestar productivo.

A este respecto, el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, ofrece promover el uso eficiente y el aprovechamiento productivo de los recursos; estimulando el uso productivo de la mano de obra, e impulsando la actualización tecnológica y la capacitación laboral.

Creemos que para alcanzar esos objetivos, es necesario establecer bases realistas, acordes a nuestro entorno actual, es decir, desarrollar estrategias adecuadas a los recursos humanos y materiales con que cuenta el país.

Ahora bien, en lo concerniente al tema de la capacitación, este Plan tiene como objetivo, impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación para elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo.

Es preciso reconocer, que a pesar de tener que implementar

programas de capacitación de acuerdo con las necesidades del país, los logros aún son limitados. Pues se tiene poca información de las ventajas que representa la capacitación, entendiéndose ésta todavía, como una etapa de corta duración y de importancia secundaria en la preparación del trabajador.

Con relación a lo anterior, el Plan señala como dificultades para formar recursos humanos para el trabajo:

- Separación entre sistemas de capacitación y mercados ocupacionales;
- No hay coordinación entre los esfuerzos del sector público y los del sector privado;
- No existen disposiciones para el reconocimiento formal de habilidades y conocimientos adquiridos en el ejercicio de una ocupación;
- Hay una gran rigidez en los sistemas de capacitación.

Al percibirse un vínculo débil entre capacitación para el trabajo y oportunidades de desarrollo profesional y personal, los jóvenes en edad de tomar decisiones de tipo vocacional tienden a considerar las opciones de capacitación técnica como opciones de calidad inferior a la académica.

El Plan propone un significativo incremento cuantitativo y cualitativo en la capacitación:

- Las autoridades educativas y laborales promoverán, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral, cuya estructura responderá a las condiciones actuales y previsibles del mundo de trabajo.

- Establecer nuevas formas de certificación de competencia laboral. De este modo, se dará a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos en la práctica laboral, un reconocimiento análogo al escolar, y se abrirá una vía para la capacitación continua de los recursos humanos productivos, con la consiguiente mejoría en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal.

- Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo, de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida. Facilitándose el establecimiento de equivalencias entre instituciones, la incorporación de trabajadores en activo a la formación escolarizada, la adecuación precisa de la oferta de formación para el trabajo a necesidades específicas según la naturaleza de cada institución.

Todas estas propuestas, servirán como punto de partida para la estructuración correcta de planes y programas de formación técnica y de capacitación para el trabajo, los cambios cualitativos señalados deberán acompañarse de un aumento significativo en la infraestructura para la capacitación acorde a las demandas que impone el desarrollo nacional para la obtención del crecimiento económico esperado.

La nueva política laboral, debe partir de un diagnóstico objetivo de la situación actual; desde este contexto, existe conciencia por parte del gobierno de la importancia que tiene la calificación de la mano de obra de la población económicamente activa y en aptitud de trabajar. Por lo que considero, se deben crear las condiciones necesarias que favorezcan el empleo intensivo, amplio y eficiente de la fuerza laboral capacitada con que cuenta el país para elevar progresivamente su crecimiento económico que se traducirá en la generación de mayores empleos y mejores ingresos, ello habrá

de propiciar el bienestar social y el mejoramiento de la condición de vida de su población.

El Plan Nacional sustenta dentro de este rubro, que la población es el sujeto primordial y el agente fundamental del desarrollo. El progreso del país se basa en el mejor y más cabal aprovechamiento de las capacidades humanas; en su aplicación creativa para obtener, mediante el trabajo y la transformación productiva, los satisfactores que enriquecen su calidad de vida.

La población evoluciona y cambia moldeada por los atributos socioeconómicos que la caracterizan y por las múltiples interrelaciones que vinculan a los fenómenos demográficos con el desarrollo; a este respecto el Plan propone que los mexicanos participen justa y equitativamente en los beneficios del desarrollo económico y social, especialmente en cuestiones laborales de género, a través de un enfoque incluyente e integral que intensifique las oportunidades de educación, especialmente de las mujeres, pues fomenta su afán de logro y de superación personal y aumenta su productividad.

El Plan Nacional indica que la inversión en educación y capacitación de la mujer, sobresale como un factor estratégico; repercute no sólo en su propio provecho, sino también en su entorno social, aumentando las posibilidades de acceder y desarrollar un buen trabajo, facilitando su adaptación e integración responsable en los procesos productivos. Requiriendo además, estimular su participación en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

En nuestra opinión, consideramos necesaria la participación conjunta y coordinada de hombres y mujeres; miembros integrantes de la

población; para fortalecer el crecimiento productivo y el desarrollo económico del país.

Por lo que en este sentido, es propósito fundamental del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, promover un conjunto de programas y acciones para garantizar a la mujer igualdad de oportunidades de educación, capacitación y empleo; plena equidad en el ejercicio de sus derechos sociales y jurídicos, enfatizar el establecimiento de los programas de capacitación que permitan su acceso a trabajos más productivos y mejor remunerados.

La formulación, coordinación y cumplimiento de las políticas que promuevan la participación de la mujer, deberán recibir un fuerte impulso a través del Programa Nacional de la Mujer; del cual hablaremos a continuación.

3.5. Programa Nacional de la Mujer.

Por su parte, este programa norma y coordina las políticas tendientes a favorecer la participación de la mujer en el desarrollo económico, cultural, social, jurídico y político del país, propiciando una más eficiente articulación e integración de los programas y acciones gubernamentales, e involucrando a las diversas organizaciones sociales.

Este es un documento elaborado con base en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, por la Secretaría de Gobernación, que señala la situación de la mujer en México, los objetivos y estrategias para asegurar el mejoramiento de la condición social de la mujer. Dicho programa fué publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de agosto de 1996, es de observancia obligatoria para las dependencias de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, siendo extensiva a las

entidades paraestatales.

El Programa Nacional de la Mujer, reconoce que la población femenina desempeña un papel protagónico en el proceso de desarrollo y es sujeto fundamental del mismo. Debe reconocerse su papel estratégico, no sólo en la promoción del desarrollo económico y social, sino también en los avances democráticos y en la transmisión de nuestra cultura y valores.

Han sido puestos en práctica diversos programas y acciones gubernamentales para coadyuvar al mejoramiento de la condición de la mujer. Desde 1974, la Constitución Política de nuestro país, en su artículo 4o. establece la plena igualdad jurídica del hombre y de la mujer. No obstante, la realidad cotidiana dista de reflejar cabalmente este principio. La desigualdad entre hombres y mujeres permea aún la organización de muchas de nuestras instituciones sociales, lo que contribuye a reproducir su situación de desventaja. Por lo que se requiere actualizar y fortalecer los mecanismos jurídicos y administrativos para asegurar el ejercicio íntegro de sus derechos ciudadanos.

Se necesita definir en nuestro país, un conjunto de estrategias y acciones específicas, que contribuyan a impulsar la apertura de espacios propicios para su desenvolvimiento personal, para su incorporación cabal del potencial creativo del que México dispone y requiere.

Es imperativo para el Gobierno de la República, profundizar la participación de la mujer en el proceso de desarrollo, en igualdad de oportunidades con el varón. En este sentido, mediante las directrices que traza este Programa Nacional, coadyuvará al ejercicio efectivo de las iniciativas orientadas a esta situación.

Por otro lado y con respecto a la capacitación de la mujer trabajadora, materia y objeto de nuestro estudio, este programa dispone lo siguiente:

- Las nuevas realidades del país reclaman armonizar la promoción del crecimiento económico sostenido, e impulsar un conjunto de iniciativas orientadas a garantizar que tanto hombres como mujeres, actores involucrados en el proceso económico-productivo, tengan oportunidades iguales para desarrollar sus capacidades y potencialidades.

- La educación de calidad, contribuye a enriquecer y ampliar los horizontes de los individuos, reside en la sólida adquisición de conocimientos, así como en el desarrollo de habilidades y destrezas para la actividad productiva, que propician el desarrollo integral y armónico de las personas.

- Los avances en el acceso de la mujer a todos los niveles y modalidades del sistema productivo. A pesar de este incremento, la participación femenina sigue siendo relativamente baja, minoritaria en distintas disciplinas y quehaceres profesionales. No obstante los rezagos señalados, los crecientes logros educativos de la mujer han propiciado mayores posibilidades de desarrollo personal e incorporación a la actividad económica.

- Es un hecho notable que la educación se asocia directamente tanto con la calificación para el desempeño de las ocupaciones, como con mejores oportunidades para insertarse en actividades remuneradas y con prestaciones sociales. Sin embargo, conviene destacar que las actividades desempeñadas por las mujeres, incluso entre las que cuentan con grados profesionales, todavía se restringen a determinadas ramas, así como a ocupaciones específicas y, dentro de éstas, a ciertas categorías ocupacionales

que por lo general, son las menos valoradas social y económicamente.⁹³

En este sentido creemos que sucede la misma situación respecto de valorar la capacitación de la mujer, para acceder en igualdad de circunstancias o superiores, dentro de su ámbito laboral, no se diga, cuando se presenta la circunstancia de poder penetrar al mercado de trabajo, una vez que se haya demostrado su capacidad.

- Uno de los retos fundamentales que enfrenta el sistema, es el de responder a las necesidades de una sociedad en rápido progreso y cambio.

- La transformación del paradigma productivo, el cambio tecnológico, la creciente necesidad de competir en un contexto de globalización, imponen la necesidad de que el modelo de formación profesional del siglo XXI fortalezca el sentido de iniciativa propia y capacidad creativa de los trabajadores, así como su interés y aprecio por el conocimiento científico y técnico.

- La incorporación de las mujeres a la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante los últimos 25 años. La presencia cada vez mayor de la población femenina en el mercado de trabajo, no sólo ha respondido a los procesos de modernización y reestructuración, sino que también constituye una expresión de su creciente nivel educativo. Sin embargo, la feminización de algunas ocupaciones y ramas de actividad no se han traducido en mejores condiciones laborales; éstas continúan caracterizándose por la discriminación salarial, la desigualdad de oportunidades de ocupación, ascenso y capacitación, así como por el incumplimiento de las leyes laborales.

93 Cfr. Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, publicado en el D.O.F. el 21 de agosto de 1996, pp. 8 y 9.

Si bien es cierto que las condiciones laborales de éstas, tienden a variar de acuerdo al grupo ocupacional, existen algunos denominadores comunes que representan situaciones de desventaja para ellas y constituyen claros límites para su desarrollo como trabajadoras. Dentro de éstos, encontramos la doble jornada de trabajo que impide llevar a cabo actividades de capacitación, con su consiguiente desigualdad de promoción y discriminación salarial.

Este Programa Nacional de la Mujer manifiesta que las iniciativas gubernamentales, en el terreno del empleo femenino, y en general las acciones institucionales no han favorecido la ejecución de programas laborales dirigidos a mujeres, ni el desarrollo de instancias específicas que busque corregir las prácticas de inequidad que enfrenta la población femenina en el mercado de trabajo.

Por ello, es impostergable promover una política de empleo y capacitación, específicamente dirigido a la mujer e impulsar oportunidades productivas y de promoción que estén adecuadamente remuneradas.

Dentro de los retos prioritarios, objetivos y estrategias del Programa, destacan: fortalecer las capacidades de las mujeres y promover su participación en todos los niveles y ámbitos de decisión.

- La educación y la capacitación en especial, representa para la mujer nuevas opciones y mejores perspectivas de vida.
- Las oportunidades para desarrollar las capacidades, destrezas y habilidades de las mujeres se han ampliado; sin embargo, todavía existen serios obstáculos para que puedan desplegarlos en toda su potencialidad.
- Por ello es necesario fortalecer los programas de formación

general y aliento al liderazgo. Debe reconocerse que su presencia sigue siendo limitada en los puestos y funciones de dirección de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, en los partidos políticos, en las empresas, etc.

- La participación de las mujeres en la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante las dos últimas décadas y ha respondido tanto a los procesos de reestructuración que han tenido lugar en la economía; estas transformaciones se han producido en un contexto dominado por las crisis económicas y aplicación de programas de ajuste, cuyos efectos han sido tales que los hogares buscan incorporar a las actividades remuneradas al mayor número posible de sus miembros para compensar la pérdida de ingresos familiares, circunstancia que implica una mayor presencia de ellas en el mercado laboral.

En suma, el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, reconocen que la elevación de las condiciones de vida de hombres y mujeres, se encuentra en la preparación personal y esto sólo es posible con un crecimiento económico sostenido generador de empleos productivos, que promuevan mejores niveles de remuneración.

El Gobierno Mexicano está impulsando reformas fiscales y financieras para promover el ahorro y la inversión en sistemas de apoyo a las pequeñas y medianas empresas para generar el mayor número posible de empleos, estimular la productividad mediante programas de capacitación para hombres y mujeres que mejoren las remuneraciones de los trabajadores, asimismo incentivar el programa de becas de capacitación para estos que se encuentran desempleados.

No sólo es una cuestión elemental de justicia la representación femenina en los procesos de trabajo, es también una condición necesaria para consolidar nuestra democracia y redefinir en todos los ámbitos en que se desenvuelve, prioridades que atiendan y respondan a sus demandas e interés.

Por todas estas razones, creemos que la capacitación sobresale como un factor estratégico para lograr un mejor nivel de vida y es clave para impulsar el desarrollo personal y la participación plena de la mujer o el hombre trabajador dentro de un proceso laboral y ante la sociedad.

Consideramos imprescindible que se diseñe una política realmente eficaz y permanente de programas de capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, así como fuera de este, para el caso de los aspirantes a conseguir un empleo; pues se ha observado la naturaleza que presenta su función y su flexibilidad respecto de los obligados al cumplimiento de las normas laborales, por lo tanto, creemos firmemente que en la redefinición de las funciones del Estado, sus acciones deben ir dirigidas a la comunidad, esto implica que el quehacer de los organismos encargados de vigilar ese cumplimiento, en combinación con el respaldo de colaboración de la sociedad, propiciará se den condiciones estructurales equitativas y medios para que el trabajador se desarrolle de manera óptima.

4. La Capacitación y el Adiestramiento para promover y mejorar la condición de la Mujer Trabajadora en México.

4.1. Importancia de la capacitación y del adiestramiento en su ámbito laboral.

El escenario mundial se caracteriza por una cada vez más estrecha interdependencia económica, el modelo globalizador de la economía se impone en el mundo entero; enarbola las banderas de la productividad y de la eficiencia como metas supremas y amenaza con postergar los derechos de los trabajadores, derechos que en algunos casos derivan de páginas centrales en la historia de los pueblos y constituyen rasgos indelebles de su identidad nacional.⁹⁴

En efecto como lo hemos mencionado con anterioridad, con base en la observación del desarrollo de nuestro país se evidencia la preeminencia hacia un carácter productivista, tendiente a incrementar significativamente los índices de producción.

Claro es el interés que refleja este carácter, ya que el fomento a la productividad y la competitividad constituyen avanzar en la modernización del país, alentando para sí la relación e inversión con otras naciones que resultan importantes para nuestro desenvolvimiento económico; pero sin lugar a dudas consideramos imprescindible salvaguardar los principios fundamentales de la legislación social, surgidos de las conquistas de los trabajadores que demoraron en reconocerse.

Asimismo, los grandes adelantos tecnológicos y científicos

94 Cfr. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992, p. 4.

influyen en la realidad laboral que vivimos y experimentamos dentro de nuestros centros de trabajo, todos y cada uno de nosotros, componentes de una sociedad que requiere del apoyo y de los mecanismos necesarios para subsistir y salir adelante; por ello el Estado deberá proporcionar las herramientas básicas que coadyuven al progreso individual y colectivo de cada integrante de la población en relación con sus necesidades y aspiraciones específicas.

Es ahí en donde el Derecho del Trabajo cobra relevancia respecto de sus objetivos de proteger, tutelar y reivindicar a la clase trabajadora, a pesar de que en épocas de crisis no es fácil, existe la voluntad común de persistir en el esfuerzo de superación.⁹⁵

Precisamente una forma de reivindicar al individuo reside esencialmente en su formación como persona, la repercusión que tiene la educación sobre su desenvolvimiento personal y profesional. "La función de la educación es primordial en la formación de las mentalidades y las actitudes, en la orientación de la sociedad hacia el progreso. Comienza en el seno de la familia y prosigue en el sistema escolar, en la capacitación y en el trabajo".⁹⁶

En nuestra opinión asentimos de manera profunda que la enseñanza y la formación que brinda la educación al individuo es básica, pues le proporciona los conocimientos mínimos para saber realizar las cosas; esto es, que toda persona que llega a prestar y desempeñar sus servicios en un trabajo, tenga o no experiencia o preparación, necesita aprender a realizar su

95 Cfr. *Ibidem*, p. 153.

96 Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el análisis del Plan de Acción. Más y mejores empleos para las mujeres en México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1998, p. 96.

trabajo de acuerdo a las normas o maneras estipuladas dentro de la empresa, lo que se consigue mediante la enseñanza y el aprovechamiento de un aprendizaje adecuado.

Por eso estamos de acuerdo en que una educación de calidad radica en la adquisición de conocimientos, que a su vez transforman nuestras habilidades y destrezas para la actividad productiva, así como en el desarrollo integral y armónico de los valores esenciales que influyen y enriquecen a las personas en un sentido positivo.

Dentro del proceso de modernización laboral y ante la tendencia de la utilización de tecnología para la reestructuración económico social de nuestro país, requerimos para afrontar esos retos, soluciones viables a la política laboral nacional con visión futura y fundamentos actuales; ya que debemos afrontar la dinámica de trabajo que se viene imponiendo hoy en día al sector laboral.

De acuerdo a lo antes planteado considero que las realidades actuales reclaman la participación activa y corresponsable de los factores integrantes de la producción, para alcanzar el crecimiento económico, cultural, político y social que demanda la sociedad mediante el uso amplio y eficiente de los recursos humanos y materiales de que dispone el país.

Resueltamente deben incorporarse los recursos humanos al proceso productivo, la participación de los trabajadores constituirá el eje central del progreso, que se conseguirá, mediante la promoción de condiciones que alienten la mayor demanda posible de fuerza de trabajo y su operación eficiente.

Es por eso que la educación de hombres y mujeres representantes de la fuerza de trabajo con que cuenta el país, tiene un significado muy importante pues han alcanzado cierto grado de conocimientos y hábitos, que bien encausados se adecuarán a las necesidades y estrategias del trabajo actual.

Para realizar dichas estrategias de trabajo y alcanzar el crecimiento que se espera mediante la elevación sostenida de la productividad laboral, resulta conveniente recalcar, que para aprovechar óptimamente los recursos y potencialidades disponibles a nuestro alcance, es necesario tomar en cuenta la capacitación, como ya dijimos, ésta proporciona amplias expectativas de progreso.

Es tal la importancia de esta institución que constituye una condición de mejoría y formación adicional para el trabajador, una vez comprendidos sus alcances que se producen en la práctica, sabrá que le proporcionará a su vez mejores oportunidades de trabajo, ya que lo habilitan y lo tendrán en aptitud de desempeñar una actividad más compleja en puestos superiores, además de actualizar y mejorar sus conocimientos, invariablemente tendrá mejores retribuciones que se reflejen en su bienestar personal y competitivo, generando así mayores niveles de productividad.

Día con día, la participación de la población económicamente activa se incrementa en el plano productivo del país, resultado entre otros factores de la incorporación creciente de la mujer al trabajo, mano de obra que representa un potencial significativo e importante para el crecimiento económico de una nación.

Por lo mismo es necesario que la mano de obra con que se

cuenta sea eficiente y se encuentre calificada para su inserción y disposición en el mercado laboral, sobre todo ante la carencia de empleos bien remunerados. Además sí se requiere lograr un mejoramiento continuo en las oportunidades de empleo y no rezagarse debemos pensar y concientizarnos que entre más eficiente y preparada se encuentre una persona, mayor será su crecimiento productivo y personal. Consecuentemente aumentará sus posibilidades de penetrar a las ocupaciones con mejores retribuciones.

De ahí la importancia de impulsar la participación de la mujer trabajadora en los procesos de capacitación y adiestramiento, para promover y mejorar su condición laboral. Así es, la capacitación no sólo debe verse como un sistema cerrado, creo que debe ser una acción continúa y permanente en pro del trabajador y debe cumplirse cabalmente en la práctica.

Además de ser un derecho del trabajador, le brinda mejores perspectivas laborales, para poder acceder o desarrollar un trabajo, ya que uno de los problemas más graves que enfrenta nuestro país es el desempleo; esta situación permea de una forma más susceptible a las mujeres que carecen de una formación suficiente y adecuada, aunado "a los obstáculos que persisten, sobre todo los que vienen de concepciones anacrónicas tradicionales muy equivocadas e injustas, que privan a nuestro país de la energía, la capacidad y el talento de una gran parte de la población".⁹⁷

Sobre este particular, puede aseverarse que es una situación doblemente lamentable, primero porque no le dan el reconocimiento que actualmente requiere el aporte de las mujeres a la riqueza nacional y del

97 Comisión Nacional de la Mujer. Boletín PRONAM, No. 20, Dirección General de Difusión, Educación y Comunicación, México, marzo 2000, p. 14.

potencial de sus atribuciones para el desarrollo; y segundo, por el reflejo que esta situación genera, porque no siempre cuentan con las condiciones adecuadas para su promoción e impulso evolutivo.

"Ampliar nuestra participación en todos los espacios requiere de diversas condiciones que corresponde a todos cumplir y llevar a cabo. Una de ellas se refiere al mejoramiento de la percepción social de las capacidades de la mujer de su aceptación. Una cultura de respeto y revaloración puede ayudar mucho a este respecto".⁹⁸

Por eso la creciente y constante presencia de las mujeres en las actividades productivas, propiciará ir ampliando su ámbito de acción; de esta manera, y a la par de su debido reconocimiento debemos fortalecer su potencial mediante la difusión y el acceso a programas de capacitación, consolidando los espacios ganados y procurando que su nivel óptimo de preparación sea equivalente a sus alcances en el ámbito profesional.

Todo ello implica el interés, apoyo y colaboración de los trabajadores para hacer uso de su derecho; pienso que la importancia de esta institución dentro de su marco de exigibilidad representa una condición imperativa, es decir, sin que exista un acuerdo de voluntades sobre las normas que rigen a una relación de trabajo, el patrón debe cumplir este deber constitucional.

A mayor abundamiento, en el cuerpo del contrato se encuentran las cláusulas relativas a la capacitación; donde queda establecido el

98 Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el análisis del Plan de Acción, Más y mejores empleos para las mujeres en México, Op. cit. p. 66.

procedimiento conforme al cual se les proporcionará, tanto a los trabajadores que se encuentran laborando dentro de la empresa, como a los que pretendan ingresar, tomando en cuenta si dicho contrato contiene la cláusula de admisión.

Un sistema de capacitación bien planeado, estructurado e implantado, brinda a cada persona, la oportunidad de desarrollar mejor sus capacidades, habilitándola para ejercer su empleo; lo que en este sentido podemos afirmar que las bases para lograr que una empresa cuente con personal idóneo y competente es proporcionándola efectivamente y que a su vez sea asimilada correctamente.

Luego entonces, una vez aprovechado adecuadamente el curso de capacitación, el personal podrá demostrar ser competente en el caso de alguna vacante o promoción; por lo que pugnamos por aplicar realmente los lineamientos establecidos para la asignación de los puestos por parte de las empresas, permitiendo la justa competencia entre los trabajadores y trabajadoras eliminando sesgos condicionantes que los limitan indebidamente.

Pues entendemos que nos preparamos y capacitamos para subsanar las deficiencias de los requerimientos del puesto en particular para el que se es contratado y para estar en posibilidad de desempeñar un puesto de mayor jerarquía, o en otras circunstancias, para el caso en que la empresa haya decidido aplicar nuevas o más avanzadas tecnologías.

Además dentro de este contexto sabemos que estos sesgos existen y hemos intentado que desaparezcan por completo, de tal forma que las mujeres estén en las mismas condiciones que los varones para tener acceso a los cursos y poder aprovecharlos en la medida de sus capacidades y

oportunidades de promoción.⁹⁹

Ahondando un poco más, estimamos que estas manifestaciones obedecen a una reconsideración equitativa y justa de los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrollan las mujeres dentro de sus labores; adicionándose al proceso de trabajo que imprime la sociedad, mismos que son vigilados por el Estado.

Ciertamente el Sistema de Capacitación, fomento al empleo y la productividad del trabajo, han impulsado nuevas formas de organización del trabajo en las empresas, que intensifican la formación y capacitación permanente de sus trabajadores, permitiendo a las mismas ampliar su competitividad y aumentar su producción, consideramos sin embargo que los mayores volúmenes productivos no deben representar su principal objetivo, si no que deben comprender primordialmente aspectos de índole social, en el sentido que implique un mejor reparto de la riqueza, es decir, que demuestre realmente en la práctica mejores retribuciones y oportunidades de ocupación.

En este sentido opino que en estos tiempos adquiere mayor relevancia el que una mujer se encuentre mejor preparada para sortear las complejas condiciones laborales de calidad y competencia que imperan en el mercado de trabajo, pues el estar capacitada, muchas veces le representa dar un mayor esfuerzo por sus condiciones y actividades extralaborales.

Por otro lado, es fundamental impulsar la iniciativa de la mujer a participar e integrar junto con los trabajadores y patrones dentro de sus centros

99 Cfr. Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el análisis del Plan de Acción. Más y mejores empleos para las mujeres en México, Op. cit. p. 23.

laborales, las comisiones mixtas y comités de capacitación para la formulación de sus necesidades específicas que requieren ser implementadas para reforzar la viabilidad de los programas y su realización.

Ahora bien, es obligación de la autoridad laboral y del Estado registrar y vigilar la pronta ejecución de los programas de capacitación y su aplicación de manera equitativa para la población económicamente activa del sector formal.

En el caso de que un trabajador o trabajadora de nuevo ingreso demuestre documentalmente y mediante examen de suficiencia, ser aptos, deberán otorgárseles por parte de los patrones, las mismas oportunidades de trabajo, sin menoscabar para alguno cualquier prerrogativa a la que tenga derecho, pues al no estar prevista genérica y específicamente esta situación no se cumple plenamente en la práctica.

Por otra parte, atendiendo a la planeación y realización de sus acciones encaminadas entre otras cosas, a la obtención de la eficiencia de los recursos económicos como de los trabajadores, el legislador previó contar con un registro de calificación que el patrón en coordinación con la autoridad laboral tiene la obligación de realizar por medio de la expedición de constancias de habilidades laborales, las cuales sólo tienen validez en el centro de trabajo en que fueron expedidas, con lo que en cierta medida procura controlar el nivel ocupacional de los trabajadores en la empresa, sin embargo, vemos esta acción limitada en razón de que tales constancias sólo constituyen documentos de ascenso escalafonario dentro de la misma fuente de trabajo y no proporcionan certificación para obtener un empleo en otro lugar.

A este respecto y con el fin de modernizar el sistema de capacitación, se estableció el Sistema de Certificación de Competencia Laboral, para establecer normas nacionales comunes que permitan certificar las habilidades y competencias de los trabajadores, a fin de lograr su mejor inserción en el mercado laboral.

Es una respuesta de los trabajadores, empresarios y gobierno para ampliar las posibilidades de incorporación, desarrollo y permanencia de los individuos en el empleo, y para mejorar los niveles de productividad y competitividad de las empresas y de la economía nacional en su conjunto. Este se desarrolla en forma coordinada por las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, las que con el apoyo y participación de los sectores laboral, empresarial y educativo pretenden transformar los procesos de formación y capacitación, impulsando una nueva relación empresa-trabajador-escuela, en nuestro país.¹⁰⁰

Como se observó anteriormente este sistema pretende a nuestro juicio apoyar en cierta medida al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, impulsando la colocación de trabajadores, generando oportunidades para la formación y capacitación continua, promoviendo la capacitación de los individuos, registrando y expidiendo de alguna manera, constancias de habilidades laborales; lo que caracteriza a este sistema de certificación es que no es obligatorio.

A mayor explicación, estimamos pertinente las acciones que realiza este sistema, en el sentido de que una persona interesada en obtener un empleo o de progresar en el que se encuentra, a iniciativa propia decide

100 Cfr. CONOCER, s.e., México, s.a.p., p. 3.

adquirir un documento que reconozca formalmente sus conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes, y le certifique la competencia adquirida en el trabajo, en la escuela y por métodos autodidactas, ésta tendrá un respaldo de certificación para el trabajo en toda la República; que estará a cargo de Organismos Certificadores acreditados por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, como organizaciones con capacidad técnica y administrativa que permita asegurar la validez y la confiabilidad de los procesos de evaluación y certificación.¹⁰¹

De esta manera, consideramos conveniente para la mujer, la implementación de mecanismos que coadyuven al fortalecimiento de su desenvolvimiento integral, sobre todo para adaptarse con calidad y eficiencia a las distintas situaciones productivas que se presentan cotidianamente en nuestro centro laboral y aunque los empresarios no están obligados a contratar personal calificado, le procurará a ésta incrementar las oportunidades de acceso a un empleo o conservarlo, así como mantenerle un nivel de desempeño óptimo y ascendente.

Por todo esto pugnamos además por que los patrones otorguen incentivos adicionales a los ya establecidos con motivo de las relaciones de trabajo, para aquellos hombres y mujeres trabajadores que se esfuerzan en seguir preparándose y capacitándose, a fin de reconocer y motivar su mejor desempeño.

Por lo anterior, es evidente y de todos sabido la carencia actual de personal calificado, situación que plantea a las empresas la necesidad de contar con personal preparado para mejorar sus estándares de calidad y

101 Cfr. Ibidem, p. 5.

eficiencia e incrementar su productividad y competitividad, por lo mismo hay que iniciar labores de auxilio y concientización para aprovechar de igual manera a toda la mano de obra capacitada con que se cuenta.

4.1.1. Participación de la mujer en la vida económica de México.

Dentro de los principales cambios estructurales que ha experimentado nuestro país en las últimas cinco décadas, lo constituye sin duda alguna el constante incremento de la participación femenina en la economía mexicana. Esta situación se presenta por cuestiones de tipo económico y situaciones sociales, en función de que el trabajo de la mujer se ha transformado significativamente en la actualidad.

La participación de la mujer en la actividad económica de México, ha evolucionado día a día, la percepción sobre el papel que juega en la sociedad se modifica, en el plano nacional se reconoce que tiene una mayor y cada vez más decidida participación económica, pero se describe a su vez una situación desventajosa en el ámbito laboral.¹⁰²

Su incremento en la participación económicamente activa se sustenta básicamente en el aspecto económico; así como en la dinámica de desarrollo que se ha venido implementando en el país. Además durante este tiempo se presentaron circunstancias comerciales de amplio auge hacia la apertura de mercados, provocando en la economía cambios estructurales, por lo que hubo que adecuarse inmediatamente a las nuevas necesidades.

102 Cfr. Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género, Datos 1997, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México, 2000, Introducción, p. VII.

Para entender estas nuevas circunstancias que propiciaron de manera notable la inserción de la mujer a la vida económica del país, expondremos someramente el marco referencial que le dio origen.

México se desenvuelve dentro de un contexto económico social que fue generado "después de un periodo de crecimiento relativamente alto y sostenido entre 1950 y 1970, el modelo de economía cerrada basada en la sustitución de importaciones que había imperado hasta entonces, mostró en los años setenta, como en otros países de América Latina, signos crecientes de agotamiento. Si bien la dinámica económica pudo prolongarse por algunos años más, la economía experimentó una inflación creciente aunada a un endeudamiento externo en aumento, caída de los términos de intercambio con el exterior y elevación de las tasas de interés internacionales. Todo esto desembocó en 1982, en una interrupción del crecimiento observado hasta entonces".¹⁰³

La crisis de 1982, condujo a un decrecimiento del modelo económico de nuestro país, el cual hacía hincapié en la sustitución de importaciones y a una fuerte intervención estatal, al tiempo que implicaba la detonación a un proceso de cambios económicos radicales. A partir del año siguiente y a medida que avanzaba la década de los ochenta se desarrollaba un profundo y prolongado período de ajuste que se combinó con un proceso de reforma estructural intensificada gradualmente hacia un nuevo modelo inspirado en los principios liberales en la economía del mercado.

Esta transformación estructural de la economía nacional manifestó

103 Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el análisis del Plan de Acción. Más y mejores empleos para las mujeres en México, Op. cit. p. 116.

cambios; la apertura hacia el exterior y su integración estratégica en bloques comerciales aunados a los esfuerzos por la redefinición del desempeño del Estado en el proceso de desarrollo social y el tránsito hacia un nuevo modelo económico provocaron difíciles ajustes de sus costos y en sus demandas sociales.

Impulsar el proceso global de desarrollo y la vocación democrática de los movimientos sociales, ha costado a la sociedad mexicana, entre otros factores, una concentración de interrelaciones económico–sociales cada vez más complejas. El lento crecimiento de la economía coincidió precisamente con el periodo en el que la oferta de trabajo se elevó. Lo que suponía armonizar la promoción de la evolución económica con los esfuerzos orientados a contener los efectos de las crisis y la insatisfacción social.

Sortear la crisis económica de los años ochentas, significó para la mayoría de los hogares, responder con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, debido entre otros factores a la disminución del poder de compra de los salarios y a las distintas formas que instan a buscar una ocupación remunerada para complementar el ingreso familiar y sostenerlo.

En un marco de ajustes y al tiempo que se incrementaba la población femenina a la actividad productiva del país, se observó a principios de los años noventa, que la economía retomó una tasa moderada de expansión. Esto representaba que una de cada tres mujeres se encontraba inserta en el mercado de trabajo.¹⁰⁴

104 Cfr. La Mujer Mexicana: Un Balance Estadístico al Final del Siglo XX, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México, 1995, p. 60.

A pesar del retroceso de mediados de la década de los noventa hacia 1998, la recuperación productiva del país en términos porcentuales fue más rápida, lo que representó un crecimiento en el empleo del sector formal que gradualmente empezó a ampliarse a otros sectores.

De lo anterior se desprende que, la población femenina económicamente activa, ha representado entre 1970 y 1990 un incremento próximo a triplicarse, en tanto que la de los varones sólo se duplicó. No obstante, sabemos que el incremento de la participación laboral femenina no es sinónimo de desempeño en ocupaciones bien remuneradas; objetivo entre otros de la realización del presente trabajo.

Ahora bien, estimamos que actualmente la participación de la mujer en la vida económica de nuestro país, representa para ella el poder adaptarse y desenvolverse ante las cotidianas realidades y retos que imprimen las transformaciones sociales, culturales, políticas y económicas que se gestan en su entorno habitual, aparte de significarle una nueva visión en la sociedad.

Por otro lado, se señalan otras situaciones que actualmente propician la mayor participación de la mujer al mercado laboral, como son: la planificación familiar, los mayores salarios, el aumento en el número de puestos de oficina y de servicios, la eliminación gradual de la división del trabajo entre sexos y el grado de urbanización de la localidad.¹⁰⁵

Así también, los crecientes logros educativos y el continuo incremento de la mujer en la educación superior, en años recientes, le han

105 Cfr. Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el análisis del Plan de Acción. Más y mejores empleos para las mujeres en México, Op. cit. p. 19.

propiciado mayores posibilidades de desarrollo personal e inserción a la actividad económica, sobre todo en el trabajo remunerado.

Es claro que la participación de la población femenina en el ámbito laboral permanece elevada, por lo general, las mujeres ya no abandonan el trabajo una vez que se casan; sino que cada vez en mayor proporción adicionan a esta responsabilidad la del trabajo remunerado de tiempo parcial. No obstante, el predominio en el mercado laboral lo constituyen las mujeres solteras o sin hijos.

Como sabemos su representatividad y mayor participación se basan en las ocupaciones tradicionalmente consideradas como femeninas, las obreras de la industria, las profesionistas y las técnicas, así como el trabajo asalariado, por cuenta propia y el familiar sin pago, respectivamente; concentrándose en un reducido número de opciones ocupacionales y en niveles de menor jerarquía e ingresos bajos.

Asimismo, ha incrementado la incorporación de la población femenina a la actividad económica, la ampliación de algunas ramas ocupacionales. Los sectores caracterizados por una organización flexible del proceso trabajo también ha aumentado su presencia aunque a menudo le signifique inestabilidad laboral, jornadas de tiempo completo y, por lo tanto, condiciones de trabajo precarias.

La creciente participación de la mujer se ha caracterizado en mayor medida en las áreas más urbanizadas. Sin embargo, debemos aceptar que su entrada masiva a la actividad económica no es una condición suficiente que mejore su ámbito laboral, depende del tipo de ocupaciones que desempeñan, de las características de los procesos económicos en los que

participan, de la preparación que tenga, de sus niveles de remuneración, de la duración de su horario de trabajo y de sus prestaciones sociales.

En suma, el aumento de manera considerable de la mujer a la actividad productiva del país representa una de las pautas de su desarrollo como ser humano y de su desenvolvimiento personal; pues le ha permitido el acceso a ingresos económicos generados de su trabajo, que satisfacen sus necesidades básicas, para poder participar en los grandes cambios nacionales, realizar sus aspiraciones, impulsar sus demandas y reconocer sus logros.

4.2. Igualdad de oportunidades en los centros de trabajo.

A raíz de las transformaciones sociales, culturales, políticas y económicas que se han producido en el ámbito mundial y nacional en los últimos años; la participación activa de la mujer debe considerarse como una condición ineludible en el proceso de desarrollo al que aspiramos en nuestro país.

En el ámbito internacional, por ejemplo, algunos fenómenos globales de la economía, han propiciado su incorporación a la actividad económica; en México ha provocado profundos reajustes estructurales, los cuáles están sentando las bases para un cambio económico y social. Esta situación ha contribuido a acentuar la urgente necesidad de emprender una amplia y profunda conscientización democrática orientada a satisfacer las demandas sociales.

La perspectiva que se ha formulado sustenta la necesidad de mantener un crecimiento económico para generar los espacios y posibilidades de desarrollo de todas las personas, a través del reconocimiento igualitario de

oportunidades y derechos de mujeres y hombres que integramos la población.

Parte del contenido esencial del ideal democrático de una nación debe ser, sin lugar a dudas, la igualdad de oportunidades. Pero ésta no ha jugado imparcialmente su papel en la construcción y desenvolvimiento de los géneros en el ámbito laboral, por lo que se requiere agregar dentro de los objetivos de la capacitación y del adiestramiento que señala la Ley, condiciones equitativas en la formación profesional de los trabajadores, con el objeto de lograr mejores condiciones de vida.

“Más de la mitad de nuestra población está conformada por mujeres, sin embargo aquí y en otras partes del mundo se considera como una minoría marginada y con limitaciones para su desarrollo. En la economía, la vida cultural y la vida política es creciente su incorporación. No obstante, hay aún una brecha grande entre las nuevas responsabilidades y campos de participación que actualmente tienen y las condiciones institucionales y culturales en las que se desenvuelven. Dobles jornadas, estereotipos sobre lo que debe hacer y no debe hacer una mujer, identificación de lo femenino con el trabajo doméstico, con la falta de capacidad para realizar ciertas tareas o para asumir determinados cargos públicos”.¹⁰⁶

Su condición de desventaja forjada a lo largo del tiempo que se había arraigado como parte de nuestra cultura y la carencia de información y acceso a los servicios básicos de formación integral, propiciaron su vulnerabilidad. Ya que a través de la información y del conocimiento, se construye una imagen de la realidad social, de sus características, de su funcionamiento y de sus posibilidades y formas de cambio.

106 FUENTES, Mario Luis. Mujeres, derechos y oportunidades: Un principio de equidad, Desarrollo Integral de la Familia, México, 1997, p. 3.

La producción de conocimiento, de información y su difusión en la sociedad tienen una influencia fundamental en las personas y grupos sociales. Lo relevante es destacar como la educación y la enseñanza, en general, reproducen un orden que sesga sobre la base de ocultar la diferencia de género bajo un discurso universal y neutro, que en el nivel más agregado termina negando toda la experiencia simbólica e histórica de las mujeres en la construcción del saber y de la memoria. Y que en el plano coyuntural, el del presente, obstruye la formación de una identidad propia de las mujeres, que es una condición esencial para el reconocimiento de su capacidad.¹⁰⁷

La instrucción ligada con la formación de recursos humanos ha sido considerada como uno de los factores esenciales para la elevación moral y cívica de la población. Base para la formulación de solidaridad, que hace posible la convivencia social y tiene que ver con los patrones de comportamiento, la tradición y la cultura, los valores y principios, la situación socioeconómica de las familias y entre otros aspectos, en las restricciones del mercado laboral.

En este sentido, la falta de oportunidades formativas que pesan sobre ciertos grupos o sectores vulnerables de la población, representan una severa restricción para desarrollarse, lo que genera su desigualdad, provocando a su vez un inadecuado desenvolvimiento social. Esto influye en la manera en que las personas se representan así mismas, en su autoestima y, por tanto, en su actitud frente a la vida.

Por eso pensamos que participar en los espacios que generan conocimientos, otorgan a la mujer la posibilidad de desarrollar sus capacidades

107 Cfr. *Ibidem*, p. 6.

y de mejorar sus actitudes que motivan y alientan su evolución.

Como sabemos, tanto la capacitación como los distintos espacios de formación donde se producen conocimientos y se genera información, propician desigualdades sociales. Sin embargo, éstas pueden transformarse en espacios privilegiados para crear bases sólidas para la igualdad de oportunidades entre trabajadores.

Por lo mismo creemos, debe representar para la mujer mejores oportunidades de desarrollo y mayores expectativas de trabajo, que le permita incorporarse a la actividad económica en condiciones equitativas que favorezcan su bienestar social y mejoren su condición de vida.

No obstante que nuestras leyes confieren iguales derechos al hombre y a la mujer, éstos no son ejercidos plenamente; ello es así, debido a la ausencia de un contexto de igualdad de oportunidades de acceso suficiente a la educación de calidad, a la formación óptima y oportuna en el trabajo (capacitación) y a la disponibilidad de información completa.

Dado estos sesgos, en una sociedad que experimenta transformaciones tecnológicas y profundos cambios sociales y económicos, resulta inadmisibles aún seguir en el retraso del pleno desarrollo de las capacidades y potencialidades de los recursos humanos con que cuenta el país, pues se requiere en estos nuevos tiempos de globalización, la participación activa y corresponsable de hombres y mujeres involucrados en los procesos de desarrollo de la nación.

Pensamos, que ello supone alentar la participación amplia, plena y efectiva de la mujer en la vida económica del país, lo que contribuirá a

concientizar a la población acerca de los aportes y alcances que tiene en su ámbito laboral.

En todo caso, esta nueva actitud deberá de reconocer la enorme contribución de la mujer a los más diversos aspectos de la vida social, económica, política y cultural del país.¹⁰⁸ Sin embargo, la mayor presencia de la población femenina en las actividades productivas, no se ha traducido en mejores oportunidades de trabajo, ya que todavía las limitan a determinadas ramas específicas y a ciertas ocupaciones, que se traducen en una segmentación por sexo del mercado laboral.

A pesar de estas segmentaciones que aún restringen las actividades laborales de las mujeres, adicionalmente, existe en los centros de trabajo la imperiosa necesidad de contar con personal apto y preparado para el buen desempeño de su trabajo, y para el caso de poder acceder en él.

Asimismo, modernizar su maquinaria y actualizar al personal con que cuenta, ha conducido a éstos, a introducir programas de capacitación para adecuar y complementar los conocimientos, habilidades y destrezas que sus empleados requieren para desempeñar correctamente su labor.

De lo anterior estimamos que, para estar en igualdad de circunstancias y contar con las mismas oportunidades de trabajo, es necesario que los centros laborales implementen los programas amplios y permanentes, vinculando la capacitación a todos los trabajadores y no a unos cuantos, de lo contrario esto propiciaría además de las desigualdades ocupacionales, el incumplimiento de las leyes laborales.

108 Cfr. Comisión Nacional de la Mujer. Boletín PRONAM, Op. cit. p. 14.

Por ello, se reconoce que la intervención estatal puede y debe contribuir a garantizar que tanto trabajadoras como trabajadores tengan las mismas oportunidades para desenvolver sus capacidades y encausar sus potencialidades.

Opinamos, que corregir las prácticas de inequidad del ámbito laboral de la mujer, amerita que las empresas deberán planear cuidadosamente el contenido y requisitos de los programas, para que sean ajustados a las necesidades mutuas de patrones y trabajadores, tomando en cuenta la actual participación de la mujer; así como basarse en la realidad económica en que nos encontramos.

En consecuencia, las empresas deben complementar los esfuerzos nacionales en materia de capacitación para alcanzar a un número mayor de trabajadores y apoyar la participación de las trabajadoras en estos programas que ayudan a reivindicar sus derechos laborales.

Así también los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se deban aplicar en los centros de trabajo, tienen que tener como objetivo principal la preservación y el desarrollo de la población, considerada ésta como un recurso o agente de la transformación integral de su medio para la obtención de niveles superiores de bienestar.¹⁰⁹

Además, en este mismo orden de ideas es indispensable que estos planes y programas de capacitación a que se refiere el texto del artículo 153-Q de la Ley de la materia, instituya dentro de sus requisitos una

109 Cfr. DOMINGUEZ, Jorge. La Seguridad Social como una parte de la Política de Recursos Humanos, Revista Mexicana del Trabajo, S.T.P.S., México, 1983, p. 86.

participación de hombres y mujeres por lo menos en la misma proporción que están contratados en el centro de trabajo y óptimamente en la misma proporción de la oferta que existe en el país de fuerza de trabajo calificada en la especialidad que se trate.

Por lo tanto las trabajadoras que son competitivas, tendrán mayores posibilidades de insertarse al mercado laboral, mantenerse en él y conseguir mejores condiciones laborales. No obstante, que lo manifestado anteriormente, suena coherente, en la práctica cotidiana no siempre es así; estamos conscientes que las condiciones laborales de éstas, tienden a variar de acuerdo a la ocupación, grado técnico o profesional que desempeñen, pero existen circunstancias que aún sesgan sus oportunidades laborales y que limitan su pleno desarrollo.

Por ello, y dado estos rezagos es necesario fomentar valores, actitudes y comportamientos que contribuyan al respeto y vigencia de los derechos de las trabajadoras, que propicien una mayor conciencia de la actual situación de la mujer; al margen de prejuicios, costumbres y estereotipos de género, así como reforzar su participación armónica en el ámbito social y mejorar el funcionamiento de las instituciones laborales.

Creemos que la igualdad de oportunidades se podría lograr en los centros de trabajo, con el ejercicio pleno y realmente efectivo de los derechos humanos y laborales que las asisten, así como con la colaboración de los ciudadanos y ciudadanas que integran la sociedad, de agentes y organismos públicos y privados, de instituciones, de funcionarios públicos y de políticas comprometidas con ello.

Por otro lado, en nuestro país las mujeres demuestran cada vez más sus grandes aspiraciones por desarrollarse profesionalmente, pero es evidente la falta de apoyo y acceso a los puestos de toma de decisión. En este sentido se deberá coadyuvar al empoderamiento de las mujeres a través de fortalecer sus liderazgos, sobre todo en la arena política, es decir, en el campo donde se deciden los programas, las políticas y las reformas legislativas que finalmente impactan en la vida de las mujeres y en los principales cambios del país.¹¹⁰

A este respecto, diremos que las aspiraciones y las reivindicaciones de las trabajadoras demandan nuevos enfoques de una convergencia en torno a objetivos básicos que impulsen sus iniciativas y sean participes principales de sus transformaciones, pues ello impulsará a equiparar sus condiciones laborales.

Nuestro entorno actual revela la impostergable prioridad de situar conscientemente a través del ejercicio de las relaciones de trabajo, circunstancias iguales en condiciones equitativas dentro del papel que desarrolla la participación económicamente activa femenina, sobre todo, que su progreso en el nivel educativo y el aumento de su preparación se traduzcan, en mejores ingresos y mayores oportunidades laborales.

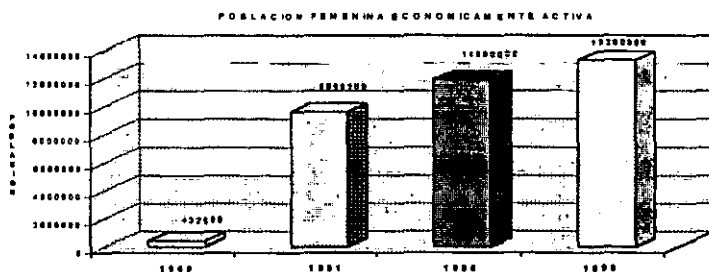
4.3. Promoción de nivel laboral como reflejo en datos estadísticos de la capacitación.

110 Cfr. LAMAS, Marta. Obstáculos y Retos del Liderazgo de las Mujeres, Taller: Fortalecimiento del Liderazgo Femenino en las Delegaciones y Municipios, Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C., 20 de febrero, México, 1998, p. 3.

Una de las transformaciones más significativas que ha tenido lugar en nuestro país durante las últimas décadas ha sido, sin lugar a duda, el incremento de la participación de las mujeres a la fuerza laboral.

En 1940, la población económicamente activa total en México ascendía a cerca de 5.9 millones de personas, de las cuáles sólo 432 mil eran mujeres; esto es, su proporción apenas alcanzaba 7.4%. Para 1991 la población económicamente activa era de 31.2 millones de personas y ya la proporción femenina dentro de este gran total era de 30.7% al alcanzar los 9.6 millones de mujeres en la fuerza de trabajo. En 1996, de un total de 36.6 millones, la participación activa de la mujer era de 32.7%.¹¹¹

Y en 1999, último año del cual se dispone de cifras oficiales según la Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo, la población económicamente activa fué de 39.7 millones, representada por 13.3 millones de mujeres, es decir, 33.5%, lo que significó que en el término de 59 años (de 1940 a 1999), la participación de las mujeres a la actividad económica pasó de 432 mil a 13.3 millones.¹¹²



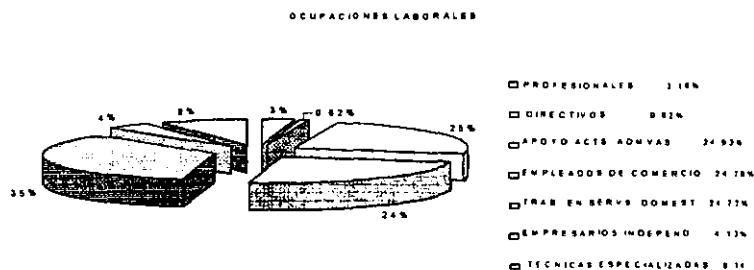
111 Cfr. Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el análisis del Plan de Acción. Más y mejores empleos para las mujeres en México, Op. cit. p. 20.

112 Cfr. Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo 1999, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2000, pp. 6 y 38.

Como apreciamos, su participación en la actividad productiva ha aumentado en forma considerable, por lo que su papel en la vida económica nacional cobra cada día mayor significado. Aun cuando ha aumentado, ello no ha significado elevar la cantidad y mejorar la calidad de los empleos para las mujeres.

Por eso reconocemos la repercusión que tiene la instrucción y la formación profesional femenina sobre su desarrollo personal y sobre sus oportunidades de trabajo, entre 1996 y 1999 la participación de mujeres con educación media superior, y superior, se incrementó de 21.2% a 32.8%, lo cual indica un aumento en el nivel educativo de las mujeres trabajadoras.

Lo que no se refleja en el terreno laboral; cifras del INEGI muestran que las ocupaciones que concentran al mayor número de mujeres, siguen siendo aquellas que requieren escasa capacitación, como el trabajo doméstico, seguido de actividades de apoyo administrativo y empleadas de comercio, y no aquellas que requieren de mayor preparación como las ocupaciones en puestos directivos, profesionistas, empresarias independientes, técnicas especializadas, etc.¹¹³



113 Cfr. Ibidem, pp. 7 y 141.

El nivel de preparación que están alcanzando las mujeres no parece ser equivalente a sus alcances en el trabajo, por eso consideramos que el conocimiento de las situaciones laborales en que se desenvuelven, contribuye a reconocer sus necesidades específicas y sus requerimientos inmediatos.

Con base en recientes estadísticas que arroja el INEGI en colaboración con la Secretaría del Trabajo, muestran en mayor proporción el interés que tienen las mujeres por superarse, seguido de la inquietud por obtener más conocimientos sobre la labor que desempeñan y de aplicar nuevas técnicas que le permitan elevar la calidad de su trabajo.

Derivado de lo anterior, deberá darse la promoción de puesto como resultado de las acciones dirigidas hacia la capacitación y adiestramiento, por lo tanto, el avance de la participación de la mujer en el mercado laboral será visto cada vez con mayor normalidad, dada su capacidad de adaptarse a una sociedad cambiante.

Es evidente que la creciente incorporación de la mujer en la actividad económica ha marcado grandes cambios sociales y estructurales en el plano productivo, ello ha ayudado indudablemente al progreso del país; pero elevar el desarrollo económico es indispensable para generar la creación de empleos y la preservación de los existentes que satisfacen las necesidades primordiales, materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias; es urgente entonces, propiciar el uso racional de los recursos materiales y la utilización debida de toda la fuerza laboral con que contamos y disponemos, para alcanzar el crecimiento que demanda la sociedad.

Hoy México cuenta, de acuerdo con resultados preliminares del XII Censo General de Población y Vivienda 2000, con 50,007,325 mujeres, que representan 51.4% de la población total.¹¹⁴ De las cuales 17.7 millones son económicamente activas.¹¹⁵

A través del programa Calidad Integral y Modernización (CIMO), de septiembre de 1999 a agosto del 2000, se realizaron 81,061 eventos, con la participación de 805,366 trabajadores, de los cuales 360,804 son mujeres que representan el 44.8%.¹¹⁶

Lo que implica seguir impulsando la capacitación y el adiestramiento de hombres y mujeres y su participación conjunta. Por eso resulta necesario e indispensable incentivar la participación cuantitativa y cualitativa de la mano de obra femenina, ello fomentará en el terreno laboral la revalorización y la demanda de su contribución a la riqueza nacional, otorgándole la dignidad que le corresponde como ser humano y como trabajadora en todo ámbito de acción.

Estos objetivos permitirán la apertura de nuevos espacios y perspectivas laborales, posibilitando así su adaptación al cambio de los nuevos sistemas productivos y al reto que imponen las nuevas tecnologías implantadas en los centros de trabajo, asimismo tendrá un amplio dominio en su entorno

114 Cfr. Estados Unidos Mexicanos. XII Censo General de Población y Vivienda 2000, Resultados Preliminares, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México, 2000, p. 10.

115 Cfr. Estadísticas Económicas. Indicadores de Empleo y Desempleo, Julio 2000, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México, 2000, p. 3.

116 Cfr. Sexto Informe de Gobierno, "1º de septiembre, 2000", Poder Ejecutivo Federal, Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 2000, pp. 238 y 239.

laboral promoviendo en ellas su participación competitiva y desarrollo pleno de sus capacidades y aspiraciones; de tal manera que contribuya a su realización personal y profesional dentro de un marco honesto que propicie niveles de remuneración justos y equitativos; lo que se logrará con el cumplimiento de las disposiciones jurídicas y el reconocimiento de sus derechos laborales.

Finalmente, podemos decir que la suma de acciones de todos los sectores involucrados con la capacitación y el adiestramiento, así como los de la sociedad misma deben estar encauzados al mejoramiento de las condiciones de vida de todos y cada uno de los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA. No sería entendible ni comprensible este trabajo, sin antes haber conocido el significado de algunas palabras que de alguna manera se relacionan con nuestro estudio, tales como conocimiento, habilidad, aprendizaje, capacitación y adiestramiento; para entenderlas se partió de la idea de que el hombre desde que nace, percibe y conoce lo que le rodea, poco a poco se va dando cuenta de lo que le es útil y puede aprovecharlo para su vida. La formación e integración de los primeros trabajadores, les permitió el conocimiento de sus técnicas de trabajo y como consecuencia la satisfacción de sus propias necesidades.

SEGUNDA. Las condiciones de trabajo de ese tiempo eran difíciles, los trabajadores con su poca preparación apenas resolvían sus necesidades más apremiantes, pero con el surgimiento de la industria y técnicas de producción obligaron al trabajador a prepararse mejor. La reglamentación gremial de la antigüedad fue la misma en la Edad Media que en el México Colonial. No obstante al estancamiento laboral, en el México Independiente se exigió el cumplimiento de las declaraciones individuales y posteriormente sociales de trabajo, asociación y educación.

TERCERA. La situación social impedía la aplicación de las leyes a favor del trabajador; a éste, no se le reconocía como tal, sino como un simple instrumento de trabajo. Ante tales circunstancias y los insistentes reclamos de la creación de un derecho nuevo, que atendiera y resolviera las necesidades de los trabajadores, obligaron al legislador a incluir garantías sociales en la Constitución de 1917. Y más tarde en 1978, adicionó en el artículo 123 constitucional, la obligación del patrón a capacitar y adiestrar a sus trabajadores, para incrementar la productividad en los centros de trabajo y mejorar sus condiciones de vida.

CUARTA. Con la federalización de la Ley Laboral de 1931 y el reconocimiento en todo el país de una sola Ley Federal del Trabajo, se lograron avances legislativos, más no en las relaciones obrero-patronales. El contrato de aprendizaje, seguía siendo objeto de explotación, por carecer de garantías a favor del trabajador. Los preceptos laborales que obligaban al patrón a capacitar técnica y profesionalmente a los trabajadores, eran inoperantes, seguía imperando la voluntad patronal. Ante tales circunstancias, el legislador expidió nuevas leyes y decretos para reglamentar la obligatoriedad de la capacitación y el adiestramiento en las fuentes de trabajo.

QUINTA. Como ya se dijo, se han realizado grandes esfuerzos para impulsar el mejoramiento de las relaciones laborales, se tuvieron que modificar, adicionar y reglamentar los textos de trabajo, para avanzar y lograr un sistema que garantizara el cumplimiento de la clase patronal de preparar, capacitar y adiestrar a sus trabajadores en los centros laborales, aplicando los planes y programas para una mejor producción en beneficio del trabajador y del patrón.

SEXTA. Siendo la capacitación y el adiestramiento las llaves que conducen a la productividad y desarrollo económico de una nación y a través de ella crearse un círculo virtuoso en el cual los empresarios se benefician con el incremento de la producción, colocando en situaciones de competencia sus productos al mejorar la calidad de éstos; previniendo accidentes de trabajo y disminuyendo costos de producción. Por otro lado, los trabajadores al capacitarse se transforman en mano de obra calificada, colocándolos en la posibilidad de acceder a puestos inmediatos superiores y como consecuencia, elevan su nivel de vida, tanto social como materialmente. Sin embargo, esto no sucede así, pues muchos de ellos, al carecer de obligatoriedad la capacitación no la llevan a efecto, pues la costumbre es la fuerza que los mueve, creándose

una resistencia natural al cambio y, por otro lado, los estímulos económicos son escasos y por no ser atractivos terminan por no interesarles a los trabajadores.

SÉPTIMA. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la encargada de cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; los requisitos que deban contemplar, planes y programas de capacitación y adiestramiento. Como institución promotora supervisora y orientadora de la capacitación y adiestramiento en nuestro país lleva a cabo estudios que le permiten detectar causas del empleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana a través del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Por otro lado, la Dirección General de Capacitación y Productividad instrumenta nuevas formas de organización, gestión y producción, realiza investigaciones dirigidas a la vinculación entre los procesos de capacitación y el aparato productivo. Es la vinculación de los programas de capacitación lo que permitirá que la mano de obra calificada se incremente y cumpla una función transformadora del Sistema Nacional de producción.

OCTAVA. El Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000, constituyen bases y guías fundamentales de la administración y proyectos del desarrollo del país. Por lo mismo, es responsabilidad del Gobierno impulsarlos y llevar a cabo la importante tarea que conlleva y representa la capacitación y adiestramiento para los trabajadores mexicanos. Sobre todo como estrategia encaminada a intensificar las acciones orientadas a ampliar la cobertura y calidad de los servicios de capacitación para y en el trabajo, a efecto de propiciar una mayor generación de empleos y contribuir a elevar la productividad y competitividad de los trabajadores y las empresas que sostienen el crecimiento económico de la nación.

Derivado de lo anterior y con una participación corresponsable el Programa Nacional de la Mujer, reconoce los avances y rezagos de la evaluación del desenvolvimiento de la mujer en la actividad económica del país, asimismo precisa el reto de resolver los contrastes en materia de capacitación, empleo e ingreso, bajo los principios de equidad y justicia.

NOVENA. El enfoque de género ha sido muy importante en el desarrollo de los programas de capacitación para el trabajo, fundamentales para acercarnos a la equidad y a la igualdad laborales. Esto quiere decir, que los centros de trabajo deben de contar con indicadores que demuestren el nivel de preparación alcanzado para elegir al personal idóneo, al puesto que se va a ocupar en la empresa.

DÉCIMA. La modernización de la economía exige a las naciones a incursionar en la globalización internacional del trabajo alentando la apertura comercial, la economía de mercado y la flexibilidad laboral. Las relaciones de producción permiten que se dé la explotación del trabajador al alentar el Estado mexicano las inversiones en la planta productiva con bajos salarios, por otro lado, es el vigilante del cumplimiento de los derechos sociales, siendo uno de ellos la capacitación y el adiestramiento del trabajador.

Bien es sabido que el mayor número de personas demandantes de trabajo carecen de capacitación, formando el ejército de reserva que permiten que los salarios se mantengan bajos, destacando el doble papel del Estado de ser vigilante y de ser promotor de inversiones.

DÉCIMA PRIMERA. En el comportamiento del mercado laboral se observó que la población económicamente activa femenina se incrementó con la presencia de las crisis económicas, en especial la de los ochentas y que tan sólo en 20 años dicha población se triplicó en tanto que la de los varones

solamente se duplicó. Lo cual pone de manifiesto que en el futuro, la población económicamente activa será mayoritariamente femenina, pero no porque la población en edad de trabajar sea ligeramente más alta la femenina, sino que se debe a las obligaciones que debe cumplir una jefe de familia, por ende, al Estado le corresponde abrir un mayor número de centros de capacitación femeninos.

DÉCIMA SEGUNDA. Considero que una política justa de empleo debe respetar el derecho de la mujer a aspirar a un trabajo bien remunerado acorde a las capacidades que demuestre tener y admitir la conveniencia de utilizar esta fuerza de trabajo como un factor imprescindible para aumentar la productividad y competitividad, lo cual constituye avanzar en la modernización del país.

DÉCIMA TERCERA. Consideramos que no obstante que la Ley Federal del Trabajo consagra el derecho a que todo trabajador deberá ser capacitado o adiestrado por su patrón, en la práctica no es así, por lo que resulta necesario crear condiciones efectivas de igualdad entre hombres y mujeres; así como en los puestos de trabajo y más aún cuando se trate de la oferta de trabajo calificado.

DÉCIMA CUARTA. En el mundo globalizado actual han surgido nuevas formas de organización del trabajo, a las cuales debe atender nuestro país por estar inmerso en él. Los trabajadores deben conocer estas nuevas formas y recibir capacitación que les permita conocer los procesos productivos y desarrollar habilidades y aptitudes acordes con la realidad actual, generando mayor productividad por el hecho de estar capacitados. A mi juicio el capital humano calificado es lo más importante en el desarrollo armónico de la economía, luego entonces ¿por qué permitir a los empresarios el otorgamiento de capacitación y adiestramiento deficiente, escaso y fragmentado? es el

Estado el que permite la simulación y el agotamiento de los modelos de capacitación, de hecho esto debiera generar mayor calidad, más competitividad, más salario. Sin embargo, las brechas entre capital y trabajo se hacen cada vez más abismales. En suma, para solucionar esta problemática se debe involucrar al trabajador, patrón y Estado, que coadyuven al logro de un México con un mejor futuro.

BIBLIOGRAFIA

- ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos, segunda reimpresión, Trillas, México, 1985.
- BOHOVLAVSKY, Rodolfo. Orientación Vocacional Clínica, séptima edición, Nueva Visión, s.l.p., 1981.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985.
- CASTORENA, José de Jesús. Tratado de Derecho Obrero, Jaris, México, 1942.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Porrúa, México, 1985.
- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, sexta edición, Porrúa, México, 1996.
- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, décima tercera edición, Porrúa, México, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décima sexta edición, Porrúa, México, 1999.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, décima sexta edición, Porrúa, México, 1999.
- FUENTES, Mario Luis. Mujeres, Derechos y Oportunidades: Un Principio de Equidad, Desarrollo Integral de la Familia, México, 1997.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, décima octava edición, Porrúa, México, 1994.
- HESSEN, Johan. Teoría del Conocimiento, segunda edición, Editores Unidos, México, 1990.
- HORI ROBAINA, Guillermo. El Adiestramiento y Capacitación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, México, 1970.
- NASH, Michel. Cómo Incrementar la Productividad del Recurso Humano, Norma, s.l.p., s.a.p.
- REYES PONCE, Agustín. Administración de Personal, décima sexta edición, Limusa, México, 1984.

SIKULA F., Andrew. Administración de Personal, Limusa, México, 1983.

SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal, segunda edición, Limusa, México, 1982.

TENA MORELOS, Adolfo. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento, tercera edición, Coparmex, México, 1981.

VON CUBE, Félix. La Ciencia de la Educación, CEAC, España, 1981.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, décima edición, Barocio, México, 2000.

Ley Federal del Trabajo, décima sexta edición, Delma, México, 2000.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, trigésima novena edición, Porrúa, México, 1999.

Reglamento Interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación, segunda sección, 18 de diciembre de 1998.

HEMEROGRAFÍA

AGUDELO MEJIA, Santiago. Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina. Boletín Cintefor, Uruguay, 1978.

Comisión Nacional de la Mujer. Boletín PRONAM. No. 20. Dirección General de Difusión, Educación y Comunicación, México, marzo 2000.

CONOCER. s.e., México, s.a.p.

DOMINGUEZ, Jorge. La Seguridad Social como una parte de la Política de Recursos Humanos. Revista Mexicana del Trabajo. S.T.P.S., México, 1983.

Elementos Técnicos y Normativos de la Capacitación. Guías Técnicas para organizar y operar el proceso capacitador, No. 7, Dirección General de Capacitación y Productividad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996.

Evaluación del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados, Dirección General de Empleo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996.

Formación de Administradores en Capacitación y Adiestramiento, Centro Nacional de Productividad. Sector Laboral, México, 1982.

MARTINEZ H., Sergio. Plan y Programa de Capacitación y Adiestramiento, Compañía General de Editores, México, 1979.

Memoria del Seminario Nacional Tripartito para el análisis del Plan de Acción. Más y mejores empleos para las mujeres en México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1998.

Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México, 1995.

Programa de Calidad Integral y Modernización. Informe de actividades, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1994.

Programa Nacional de la Mujer 1995-2000. publicado en el D.O.F. el 21 de agosto de 1996.

Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento. Serie Técnica No.3. Dirección General de Capacitación y Productividad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1996.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

ABBAGNANO, Nicola. Diccionario de Filosofía. Fondo de Cultura Económica. México. 1991.

DIDIER, Julia. Diccionario de Filosofía. Diana. México. 1983.

Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. tercera edición. Porrúa. México. 1988.

Diccionario Larousse Básico de la Lengua Española. novena reimpresión. Larousse. México. 1984.

Diccionario Práctico EASA de la Lengua Española. América. Panamá. 1976.

Enciclopedia de las Ciencias Sociales. "Sociología". segunda edición. ASURI de ediciones. España. s.f.

Enciclopedia Salvat Diccionario. Editores de México. México. 1977.

Pequeño Larousse en Color. Diccionario Enciclopédico de Todos los Conocimientos. Larousse. México. s.f.

Pequeño Larousse Ilustrado. séptima edición. Larousse. México. 1970.

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. décima novena edición. Espasa Calpe. España. 1970.

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. décima novena edición. Espasa Calpe. España. 1970.

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Tomo III. décima novena edición. Espasa Calpe. España. 1970.

OTRAS FUENTES

Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo 1999. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2000.

Estadísticas Económicas. Indicadores de Empleo y Desempleo. Julio, 2000. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México, 2000.

Estadísticas de Empleo con Enfoque de Género. Datos de 1997. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México, 2000.

Estados Unidos Mexicanos. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Resultados Preliminares, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México, 2000.

LAMAS, Marta. Obstáculos y Retos del Liderazgo de las Mujeres. Taller: Fortalecimiento del Liderazgo Femenino en las Delegaciones y Municipios. Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, A.C. 20 de febrero, México, 1998.

La Mujer Mexicana: Un Balance Estadístico al Final del Siglo XX. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México, 1995.

Sexto Informe de Gobierno. "1° de septiembre, 2000". Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 2000.