

308409
6



UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

LICENCIATURA EN DERECHO

**INEFICACIA DE LAS COMISIONES MIXTAS
DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
EN MÉXICO**

T E S I S

PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
ORLANDO CASANOVA DÍAZ



CAMPUS CENTRO

MÉXICO, D. F., 2002

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS, POR LA OPORTUNIDAD DE VIVIR EN
SU PALABRA.

A MI MADRE, POR TODO SU APOYO Y AMOR, SIN
LOS CUALES NO HABRIA CULMINADO ESTA
ETAPA. TE QUIERO MUCHO.

A MI PADRE, QUIEN CON SU EJEMPLO, ME
INCULCO EL TRABAJO PARA LOGRAR EL
ÉXITO. TE QUIERO MUCHO.

A VERONICA, POR SER EL GRAN
AMOR DE MI VIDA. TE AMO.
GRACIAS.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: ORLANDO CASANQUA
DIAZ

FECHA: 12 - DICIEMBRE - 2002

FIRMA: 

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MARIPI, QUE AL LOGRAR ESTA META
IMITO SU LOGRO. GRACIAS POR
GERONIMO.

A MIS HERMANOS, VANESSA Y PABLO,
QUIENES ESTOY SEGURO SERAN GRANDES
PROFESIONISTAS.

A MIS ABUELITAS, MARGARITA Y MATILDE,
POR ESTAR SIEMPRE A MI LADO.

A LOS ABROJOS, SERGIO, ERNESTO,
CARLOS, ERICK Y LUIS POR SU
ENTRANABLE AMISTAD.



A MIS GRANDES AMIGAS, ADRIANA, HAYDEE
Y ANA MARIA, POR SU APOYO EN TODO
MOMENTO.

A LA LICENCIADA MARIA EUGENIA PEÑALOZA
MACIAS, POR SU ORIENTACION EN LA
REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

A MIS MAESTROS, QUIENES
CONTRIBUYERON A MI FORMACION
PROFESIONAL.

A TODAS LAS PERSONAS QUE DE ALGUNA
U OTRA FORMA ME IMPULSARON A
TERMINAR MI CARRERA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INEFICACIA DE LAS
COMISIONES MIXTAS
DE CAPACITACION Y
ADiestRAMIENTO
EN MÉXICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ÍNDICE

INEFICACIA DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIASTRAMIENTO EN MÉXICO

CAPÍTULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1.- Breve reseña histórica del Derecho del Trabajo	
1.1.1.- En el mundo	5
1.1.2.- En México	14
1.2.- Antecedentes históricos de la Capacitación y Adiestramiento	
1.2.1.- En la Edad Media	21
1.2.2.- En la Nueva España	24
1.2.3.- En México Independiente	24

CAPÍTULO SEGUNDO GENERALIDADES

2.1.- Definición de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	37
2.2.- Análisis de los elementos	
2.2.1.- Generalidades de la capacitación y el adiestramiento	37
2.2.2.- Responsables de la capacitación	47
2.2.3.- Técnicas de capacitación	50
2.2.4.- Sistema de capacitación	54
2.3.- Conceptos básicos	66

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO TERCERO FUNDAMENTO LEGAL

3.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	70
3.2.- Ley Federal del Trabajo	71

CAPÍTULO CUARTO ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

4.1.- Trabajadores	83
4.2.- Patrones	85
4.3.- Autoridades laborales	86
4.4.- Estructura y funcionamiento	87
4.4.1.- Integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	87
4.4.2.- Representantes de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	91
4.4.3.- Funcionamiento	99
4.4.4.- Objetivos Generales	107
4.4.5.- Objetivos Específicos	109
Conclusiones	123
Propuesta	126
Bibliografía	128
Otras Fuentes	132
Legislación	133

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN.

En la presente investigación haremos una breve referencia al desarrollo histórico que ha sufrido el Derecho del Trabajo a lo largo del tiempo, con la intención de mostrar que sus normas han sido el resultado de luchas y esfuerzos de innumerables pueblos.

La presente investigación, si bien no es un estudio innovador, quizás sea entendido como un esfuerzo para hacer comprender no sólo a los trabajadores, a los patrones y al sector laboral de la necesidad actual de estar cada día más preparados, sino también como una leve amonestación a todos aquéllos que tenemos acceso a niveles de educación superior, puesto que si la Ley Federal del Trabajo obliga a que los trabajadores día con día sean mejores a base de que los patrones les proporcionen capacitación y adiestramiento, que puede esperar la sociedad de todos aquéllos que hemos recibido una preparación profesional.

Dentro de la situación actual del país, el proceso de la evolución empresarial se está desarrollando a una velocidad vertiginosa, conducente a la planificación de nuevos proyectos y mejores métodos para lograr un trabajo productivo y la integración del personal que tiene la responsabilidad de obtener mejores resultados.

A su vez como consecuencia, lleva consigo problemas en materia de educación, esto es, que actualmente las personas encuentran muchas dificultades en resolver algunos problemas que anteriormente no se presentaban. Así cada vez más, se requiere de personal calificado a todos los niveles que pueda realizar eficazmente sus funciones.

Ante éste panorama, el Gobierno Mexicano introduce en la Ley Federal del Trabajo, innovaciones tendientes a elevar las calificaciones de la fuerza de trabajo y la productividad de los diversos factores económicos del país, concebidos como un nuevo derecho social y obligación de los trabajadores y como una obligación patronal: la capacitación y el adiestramiento.

Actualmente, el adiestramiento y la capacitación en México como una función organizada es muy joven, aunado a ello, la acción capacitación ofrece resultados normalmente a largo plazo por lo que es indispensable mostrar a los directivos, quienes aparentemente se han interesado en la preparación de su personal, que la capacitación y el adiestramiento es rentable, pudiendo ser incrementado su interés si se les muestra los beneficios que ofrece.

El objetivo primordial del presente trabajo es hacer comprender a los patrones, a los trabajadores y al sector público, la imperante necesidad que tiene el hombre de buscar cotidianamente la superación personal, que traerá como lógica consecuencia el desarrollo del país en que vivimos.

Estamos convencidos de que es indispensable que el hombre se desarrolle, sea emprendedor y creativo en sus actividades, lo cual propicia la evolución de la sociedad y el desarrollo económico, político y cultural de la humanidad. Es el espíritu dinámico, creativo, emprendedor, edificante y fecundo que el hombre debe aplicar en su existencia para autorrealizar sus potencialidades prácticas y mejorar social y culturalmente al género humano.

Éstas líneas van encaminadas a mostrar de manera somera la evolución histórica y legislativa de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento,

buscando de alguna manera difundir un mejor conocimiento de lo que significa la capacitación y el adiestramiento en México y darnos cuenta si en realidad existe una eficaz aplicación de las disposiciones jurídicas existentes en la materia.

En el Capítulo Primero, iniciaremos el tema señalando los aspectos históricos del Derecho del Trabajo en el mundo y en México, así como también los antecedentes de la capacitación y el adiestramiento en la Edad Media, en la Nueva España y en México Independiente.

En el Capítulo Segundo, haremos una introducción al tema de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, iniciando con su definición y posteriormente analizando sus elementos desde las generalidades de la capacitación y adiestramiento, su concepto, los responsables de la capacitación, las técnicas de capacitación, el sistema de capacitación y los conceptos básicos del tema.

En el Capítulo Tercero, haremos un estudio del fundamento legal de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento partiendo como base de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a través de la cual se puede mostrar el margen de aplicación de la Ley, así como la importancia que tiene su correcta aplicación.

En el Capítulo Cuarto, analizaremos la estructura y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, partiendo de los elementos que las integran como son los trabajadores, patrones, así como también las autoridades laborales competentes para intervenir, estudiaremos los requisitos para ser representante de dichas Comisiones, así como sus objetivos generales y específicos.

Se espera que éste trabajo sea aplicado en beneficio de la Ciencia del Derecho, como un sistema de ayuda a trabajadores y patrones que integren las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1.- BREVE RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1.1.- En el Mundo.

El derecho del trabajo se remonta a Roma con la existencia de los Colegios de Artesanos. Estos tuvieron muy poca importancia durante la república y al igual que otras asociaciones de la época no detentaban ninguna personalidad jurídica. Dichas asociaciones de artesanos resurgieron durante la época del emperador Augusto que fue quien por medio de la expedición de la Lex Julia estableció que se debían autorizar previamente la existencia legal de las asociaciones, posteriormente en el imperio las asociaciones alcanzaron un gran desarrollo, toda vez que al disminuir el número de personas que formaban la clase social de los esclavos, se originó la necesidad creciente de que los hombres libres trabajaran.

En la Edad Media el derecho del trabajo como una idea muy incipiente, se componía de reglas que regulaban el funcionamiento y organización de las corporaciones; por lo que el derecho del trabajo medieval es solo una creación del artesanado y con el solo objetivo de lograr una mayor y mejor producción, en esta época las normas del trabajo fueron solo creadas para la protección de los poseedores de las fuentes de trabajo y no para los obreros o trabajadores.

Fue en el Renacimiento donde empiezan a surgir las primeras ideas de lo que debe ser el Derecho del Trabajo, se trato entonces de regular y normativizar dentro del Derecho Civil a la Organización Corporativa, pero posteriormente se trato de terminar con las normas que garantizaban la existencia de gremios o cualquier otra clase de asociación o corporación.

En 1791 se expidió, en Francia la Ley Chapelier, que en su artículo primero y segundo establecían:

"Artículo 1º. - Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión, es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé."

"Artículo 2º. - Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones, o dar un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes."¹

El resultado de esta Ley fue que se dejo al obrero o trabajador, en un estado total de indefensión, frente a su patrón.

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1996. P.45

Más tarde en el Código de Napoleón se reglamentó un contrato denominado de Arrendamiento de Obra y de Industria, en su artículo 1779 se encontraban otros contratos: el que regulaba el trabajo de los domésticos y obreros, otro el de los porteadores y por último el que hoy conocemos con la denominación de Contrato de Obra o de Empresa.

Una característica común de los anteriores contratos fue que eran regulados por las disposiciones jurídicas sobre obligaciones y contratos del Código Civil Francés, y que se encontraban reglamentados por las normas que regían el Contrato de Arrendamiento.

Se suponía que el trabajador y el patrón se encontraban en el mismo grado de igualdad, pero las tres cuestiones esenciales que deben sostener los contratos de trabajo como son: salario, jornada de trabajo, y duración del contrato o alguna garantía para el obrero sobre el tiempo en que tendrá derecho a su empleo, se solucionaron en beneficio del patrón, se ponía como condición para un pago equitativo del salario, que fuera proporcionado a la importancia o trascendencia del servicio u obra que se realizaba, no se determinó, de manera alguna, cual debería de ser el límite del tiempo en el trabajador debía laborar durante el día, por lo cual había jornadas excesivas; en cuanto a su duración del contrato de trabajo, el trabajador solamente podía obligarse por un cierto tiempo para la ejecución de una obra determinada. El nacimiento del derecho del trabajo se da como concesión de la clase burguesa para calmar un poco las inquietudes y descontentos de las clases de trabajadores.

Durante el periodo de mayor auge del liberalismo se observó que, debido a las condiciones de trabajo, la salud de los trabajadores u obreros empeoraba, además de la explotación que sufrían los niños y mujeres, lo que provocó el pensar en que de

continuar esta situación se corría el riesgo de que las Naciones se convirtieran en un gigantesco asilo de razas degeneradas. Como consecuencia de esta situación se publicó en Inglaterra en 1902, bajo el ministerio de Robert Peel, el Moral and Health Act, que fue el inicio para otras legislaciones, por ejemplo en Alemania donde se prohibió el trabajo de los niños menores de 8 años, especialmente niñas y en trabajos nocturnos; se fijó el domingo como día de descanso semanal y se previó una vigilancia sobre las condiciones de higiene en los centros de trabajo.

La Revolución Industrial, que después llevo a la Revolución Cartista, es un antecedente más claro de la necesidad de la existencia del derecho del trabajo, ya que en 1764 Hargreaves inventó la primera máquina de hilar, provocando el desempleo de muchos trabajadores manuales.

Fue entonces cuando los obreros ingleses lucharon por el reconocimiento de su sindicato Trade Unions, lo cual se dio en 1824 con la aceptación del parlamento de la libertad legal de asociación. Ante la creciente fuerza de este tipo de organizaciones se votaron las leyes de 1871, 1875, 1876 y 1906 con las que el movimiento obrero en Inglaterra quedo garantizado y con esto se multiplicaron los Trade Unions.

En 1848 estalla en Francia la Revolución y posteriormente se implanta la República, pero esto no fue suficiente para el proletariado pues también deseaban una República Social, lo que provoco una lucha por la obtención de una legislación laboral que contuviera los siguientes puntos:

- 1.- Reconocimiento del Derecho a Trabajar.

2.- Organización del Trabajo.

3.- Creación de un Ministerio para realizar esos fines.

Ante la creciente agitación del proletariado, el gobierno se vio obligado a otorgar la primera concesión, que fue reconocer el derecho a trabajar y acto seguido se abrieron los talleres nacionales que perseguían el fin de realizar el derecho a trabajar, dando así ocupación a los desempleados; las conquistas obreras quedaron contempladas en un decreto y su importancia fundamental es que fueron las primeras obtenidas mediante la violenta acción de la clase trabajadora.

En 1884 por iniciativa del Partido Republicano se discutió y se voto en el parlamento francés, la ley que reconocía el derecho de asociación profesional, lo que permitió de alguna forma el desarrollo definitivo de los sindicatos franceses.

En los años siguientes se presentaron diversos proyectos pero sin mucho éxito, sin embargo, la ley sobre accidentes de trabajo, así como el seguro social implantados en Alemania, abrieron nuevos horizontes al derecho del trabajo.

Por su parte Francia entró en un periodo definitivo para el derecho del trabajo, ya que se limitó la jornada de trabajo primero a once horas y finalmente a diez. Se dio un gran impulso al contrato colectivo de trabajo, con lo que se pudo demostrar el reconocimiento a los sindicatos como los auténticos representantes de los trabajadores.

En Alemania la obra de Bismarck fue trascendente para el derecho del trabajo, ya que significó por un lado detener el avance socialista de su época y la unión de trabajadores, y por otro un esfuerzo para acrecentar las condiciones de vida de los obreros; con esta doble intención permitió asegurar a la Industria Alemana la posibilidad de concurrir ventajosamente a la competencia en los diferentes mercados.

Bismarck promulgó una reglamentación sobre las cuestiones de trabajo y en ella expuso claramente la idea individualista del derecho, aunque también se refirió al principio de intervencionismo del estado. Dicho espíritu individualista se nota claramente en el artículo 105 de la ley sobre accidentes de trabajo expresa:

"La fijación de las condiciones que deben regir entre patrono y trabajadores, hecha reserva de las limitaciones contenidas en las leyes, depende del libre acuerdo de las partes".

Dichas restricciones fundamentales a las voluntades de las partes consistían:

- 1.- Las medidas de protección a la salud y a la vida de los trabajadores;
- 2.- Las normas para el trabajo de las mujeres y de los niños.
- 3.- Las disposiciones a cerca de la vigilancia obligatoria de las empresas.



El artículo 152 hacía un cambio respecto a las organizaciones de los trabajadores, las cuales eran:

"Quedan derogadas las disposiciones que impongan penas a los patronos o trabajadores que mediante acuerdos, uniones, suspensiones de las labores o despido de los trabajadores, procuren condiciones más favorables para la prestación de los servicios".²

Posteriormente se desarrolló el programa de Gotha, que consistía en la aceptación ilimitada del derecho de coalición: ya que no es posible alcanzar fuertes organismos obreros sin la existencia del derecho de coalición, ya que la clase trabajadora no podría ejercer de ninguna manera influencia en el funcionamiento de los negocios públicos.

El 21 de octubre de 1878 se expidió una ley denominada Antisocialista que dentro de su artículo primero expresaba:

"Quedan prohibidas las asociaciones que, por medio de propagandas sociales demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden político o social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten".³

² Idem. P.50

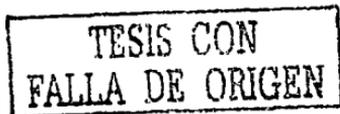
³ Ibidem. P. 51

Ante esta situación la clase trabajadora se manifestó en contra de dichas regulaciones, y fue entonces cuando Bismarck creo la parte más importante de su obra, el Seguro Social. En 1890 se creo una jurisdicción específica para la resolución y decisión de los diversos conflictos laborales, ya fueran individuales de trabajo, colectivos y económicos, pero no quedaron debidamente reglamentados sino hasta la constitución de Weimar.

En el año de 1914, en Alemania, se suspendió la vigencia de la legislación del trabajo, sin embargo poco a poco se tuvieron que hacer concesiones y en el año de 1916 se volvieron a aceptar la existencia y formación de las asociaciones de trabajadores, se derogo como delito el que los trabajadores formaran parte de una coalición y posteriormente se hizo un proyecto de Ley de Trabajo que contenía la instauración de comités de trabajadores y empleados, también se crearon los organismos y procedimientos de conciliación integrados con representantes de las organizaciones obreras, se reconoció la personalidad jurídica tanto de trabajadores como de patrones, en cuanto a sus centrales, se efectuaron convenios para sustituir contratos individuales por contratos colectivos de trabajo.

La Constitución de Weimar estableció la jornada de trabajo de ocho horas máximo, previó ayuda a los desocupados, acepto la existencia del comité de trabajadores y empleados; impuso un nuevo procedimiento de conciliación, permitió la regulación del contrato colectivo del trabajo, así como la reglamentación del trabajo del campo. En su época fue el derecho más adelantado de Europa y permitió a las organizaciones de trabajadores alcanzar más dignas condiciones de trabajo.

Posteriormente, la mencionada Constitución Alemana, tuvo una evolución bastante importante en el derecho internacional del trabajo, la gran mayoría de los países complemento sus leyes y así la Asociación Profesional quedo constituida a



nivel mundial. Además se implementaron sistemas de seguro social y se protegió la vida del trabajador en su centro de trabajo. El Derecho Individual de Trabajo quedó notablemente mejorado:

- ocho horas de jornada
- descanso semanal
- vacaciones
- protección a las mujeres y menores
- regulación del salario, etc.

1.1.2.- En México.

La organización de trabajadores durante la colonia en México correspondía en sus lineamientos principales a la de Europa, la parte más importante dentro de la legislación de esa época corresponde a las llamadas Leyes de Indias, las cuales procuraron elevar el nivel de los indios; dentro de estas normas se encontraban diversas disposiciones que versan sobre la jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohibición de tienda de raya, entre otros.

En el Congreso Constituyente de 1857 pudo haber nacido el derecho del trabajo, toda vez que en uno de sus debates surgió la necesidad de auxiliar a la clase trabajadora, pero no se logro nada en virtud de que se confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.

En ese entonces los constituyentes pensaban que si efectuaban una reglamentación del contrato de trabajo significaría imponer prohibiciones o trabas a la industria y no se observo que la libertad de industria podía sobrevivir con una legislación que señalara un mínimo de condiciones de trabajo.

En el Código Civil de 1870 se reguló bajo el Contrato de Obra en un solo título a los siguientes contratos:

- a) Servicio Domestico;
- b) Servicio por Jornal;

- c) Contrato de Obras a Destajo o Precio Alzado;
- d) De los porteadores y alquiladores;
- e) Contrato de Aprendizaje, y
- f) Contrato de Hospedaje.

Nuestro derecho hizo el intento por dignificar el trabajo, rompiendo con esto la tradición de considerar al contrato de trabajo como un arrendamiento, ya que en la exposición de motivos del Código Civil de 1870 se habla con gran nitidez del servicio doméstico. Además se dictaron medidas pertinentes respecto al salario; y se señaló que a falta de pacto expreso se recurriera a la costumbre del lugar, considerando el tipo de trabajo, sexo, edad y aptitud de prestar el servicio. Hasta 1910 se empezó a sentir la urgente necesidad de resolver la cuestión social, ya que habían estallado huelgas como le Río Blanco y Santa Rosa.

El derecho del trabajo nació junto con la Revolución Constitucionalista, ya que realmente no hay nada que sirva de precedente a las leyes y disposiciones dictadas dentro del régimen Porfirista por varios gobernadores. Como ejemplo a continuación mencionaremos las más importantes.

1.- Ley de José Vicente Villada:

Esta ley se votó el treinta de abril de 1904 y en su artículo tercero señaló con bastante claridad la Teoría del Riesgo Profesional. Las disposiciones de la ley eran imperativas y los trabajadores no podían renunciar a ella y la única excepción para que no fueran protegidos por la ley los obreros, era que se entregaran a la

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

embriaguez y no cumplieran exactamente con sus deberes. Por lo anterior nos damos cuenta que ningún trabajador se encontraba protegido por la ley.

2.- Ley de Bernardo Reyes:

Fue dictada el 9 de noviembre de 1906, esta ley fue modelo a otras leyes como la de Chihuahua. Esta ley le señalaba al patrón la obligación de indemnizar a sus obreros a causa de los accidentes que les ocurrieran, además dejaba a cargo del patrón la prueba exculpante de responsabilidad, pero a pesar de esto, los patrones siempre buscaban salida en la segunda exculpante que se refería a la negligencia inexcusable o culpa grave del obrero y así se desvirtuaba la teoría del riesgo profesional.

Otro aspecto importante de esta ley es que hacía mención de los accidentes producidos por materias insalubres o tóxicas. También señalaba el procedimiento legal correspondiente para exigir el pago de las indemnizaciones el cual, se conformaba de un juicio verbal con los trámites más sencillos y la reducción de términos.

3.- Legislación del Trabajo del Estado de Jalisco:

Las Leyes de Jalisco comienzan en septiembre de 1914 con Manuel M. Dieguez hasta llegar a la primera ley del trabajo de la República Mexicana de Manuel Aguirre Berlanga. Esta ley reguló los principales aspectos del contrato individual del trabajo así como, la previsión social, creó juntas de conciliación y arbitraje y esta ley siempre utilizó la palabra "obrero", por lo que redujo su ámbito de aplicación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.- Legislación del Trabajo del Estado de Veracruz:

En este Estado hubo un intenso movimiento con respecto a los más sobresalientes impulsos del derecho mexicano del trabajo durante el año de 1914, por ejemplo se estableció el descanso semanal en todo el estado; la ley del trabajo fue promulgada por Cándido Aguilar.

Posteriormente en 1915 se expidió, por Agustín Millán, la primera ley del Estado de Veracruz sobre asociaciones profesionales, aunque no se tenía un claro concepto sobre esto.

Venustiano Carranza encargado del poder ejecutivo nacional, se pronunció por mejoras para las clases proletarias, y en el año de 1915 se hizo un proyecto de ley sobre contrato de trabajo, el cual señalaba una serie de limitaciones a la voluntad de las partes para poder lograr una relación laboral más justa, sin embargo, lo seguían enmarcando dentro del Derecho Civil.

El proyecto consistía en derechos y obligaciones de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, terminación del contrato colectivo de trabajo, así como disposiciones de los sindicatos. Las bases fundamentales del contrato eran irrenunciables para el trabajador, reconoció la asociación profesional. La celebración del contrato colectivo dependía de la voluntad del patrón y no había mención alguna respecto de la huelga ni tribunal que la impusiera obligatoriamente.

5.- Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán:

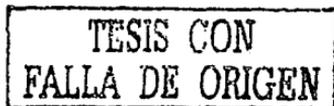
En 1915 se promulgó la ley y creaba un consejo de conciliación y tribunal de arbitraje. Se señalaron las dos principales finalidades del derecho del trabajo: el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y la modificación del régimen individualista y liberal. Las bases de trabajo servirían para señalar el ámbito normativo donde se desarrollarían las relaciones laborales y así los tribunales de trabajo podrían hacer sus fallos obligatorios y de esta forma establecer el equilibrio fundamental.

Por lo anterior era importante que existieran las juntas de conciliación, encargadas de aplicar la ley; el tribunal de arbitraje, que ajustaban las relaciones entre el capital y el trabajo; y el departamento del trabajo que era un órgano de consulta para los tribunales.

La ley previó la existencia de la asociación y contribuyo a su desarrollo. Se llevo al extremo de hacer obligatoria la sindicación, pues eran los únicos que tenían la facilidad de acudir a las autoridades del trabajo, pero también las huelgas y los paros se vieron con suma desconfianza.

6.- Legislación Laboral del Estado de Coahuila:

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador del Estado, promulgó un decreto creando una sección de trabajo que constaría de tres departamentos: estadística, publicación y propaganda; conciliación y arbitraje, y legislación.

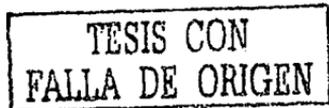


Las funciones de cada uno de esos departamentos serían: el departamento de estadística, publicación y propaganda, debía ocuparse de reunir, ordenar y publicar todos los datos e informaciones relativos al trabajo, organizar las sociedades cooperativas de obreros, dar conferencias a los mismos trabajadores y procurar que concurrieran a las escuelas nocturnas. Así mismo el departamento de conciliación y protección, tenía como misión intervenir como intermediario amigable o árbitro en las diferencias que surgieran entre patrones, pero siempre a solicitud de las partes. Y el departamento de legislación, finalmente, tenía a su cargo el estudio y formación de las iniciativas de leyes necesarias para el mejoramiento inmediato, económico, moral y material del obrero, especialmente en lo relativo a la reglamentación de las zonas de trabajo, prevención de accidentes, salario, entre otros.

El departamento de Legislación, en ejercicio de la función que le fue encomendada, formuló una iniciativa de Ley que se promulgó por el Gobernador Espinoza Mireles el 27 de octubre de 1916. Por lo anterior observamos un movimiento a favor de la legislación obrera, el cual se dio antes de la Constitución de 1917, ya posteriormente fue el artículo 123 el que reguló el ámbito laboral en la República Mexicana.

El jurista Mario de la Cueva menciona que:

"La fracción X del artículo 73 del proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos razones hicieron a los constituyentes cambiar de opinión, la creencia de que contrariaba el sistema federal y las circunstancias de que las necesidades de las distintas entidades federativas eran diversas y exigían una diferente reglamentación. Ambas consideraciones decidieron al constituyente a otorgar facultades legislativas tanto al congreso como a las legislaturas de los estados al decir, en el párrafo



introdutivo del artículo 123, que la reglamentación de las bases constitucionales debía hacerse tomando en cuenta las necesidades de cada región".⁴

En 1929 se creyó pertinente unificar a la legislación del trabajo para toda la República, y desde ese año el Congreso Federal tiene la facultad exclusiva de expedir La Ley del Trabajo y así quedaron derogadas las leyes de los Estados, aunque su aplicación se dividió en autoridades locales y autoridades federales. Las autoridades locales tenían competencia general en la aplicación de la ley, con excepción de las que señalaba la constitución como competencia federal.

También en 1929 se hizo un proyecto de Código del Trabajo, el denominado "Proyecto Portes Gil", que sirvió de base para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente Ortiz Rubio.

⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1996. P. P. 112 y 113.

1.2.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

1.2.1.- En la Edad Media.

El ser humano continuamente en el transcurso de su vida, para su desarrollo integral, se ve en la obligación de aprender día a día, en sus inicios para lograr la satisfacción de sus necesidades más elementales y luego para cubrir las que como ser humano con inteligencia y voluntad, va creando y proponiendo. En sus comienzos, el hombre de una manera gradual va incorporando a su conocimiento elementos que en un momento dado le dan la posibilidad de entender las causas y fenómenos del orbe en que se encuentra situado, y de esta forma logre una mejor función dentro del mismo grupo en que se encuentra y así ser productivo para sí mismo. Por lo que durante la Edad Media, el nacimiento de ciudades se ve íntimamente ligado al de la industria así como a nuevos intereses sociales representados por los gremios.

En la enciclopedia Universal Ilustrada encontramos que:

"En sentido estricto eran los gremios, las comunidades de artesanos y comerciantes que, constituidas legalmente con la influencia de los principios del cristianismo, iniciaron el desarrollo industrial y mercantil de la Edad Media y terminaron en la Moderna, con la proclamación de la libertad del trabajo, hecha por la Revolución Francesa".⁵

⁵ ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA, Ed. Espasa Calpe, Argentina, 1995. P. 1287.

El gremio era el propietario único de la industria a la que se dedicara con un apoyo de la autoridad. Se prohibía que pudiera cambiarse de oficio, así se convertía en industria familiar y hereditaria. Se tuvo un gran control sobre los gremios al grado de imposibilitar cualquier idea nueva, ya que era obligación que la forma de producción fuese igual, así se obtuvo como resultado, realmente no deseado, una magnífica especialización del trabajo, así se señalaba, con gran exactitud, a lo que tenía que dedicarse cada gremio. Como un ejemplo tenemos: "un sastre de nuevo no podía hacer un traje viejo, ni un remendón hacerlo nuevo".⁶

Los gremios de oficios tenían como finalidad la defensa material y moral de sus miembros, evitando la mala competencia, siendo su principal interés asegurar al productor su trabajo y a los consumidores la calidad y justo precio de los productos. Pues para lograr una buena calidad en las mercancías era indispensable cuidar a los productores. Esta custodia la realizaba el poder local, toda vez que los estatutos de los gremios eran aprobados por el mismo poder local, los cuales mencionaban la eficaz y eficiente enseñanza de los aprendices del oficio, y así el aprendiz, se convierte en la célula fundamental para el desarrollo del gremio dentro de la industria. Para admitir a un aprendiz tenía que acudir al escribano del oficio, al que se le proporcionaban la edad, el nombre y naturaleza del que se admitía como aprendiz, en ocasiones la admisión tenía un costo además de que se limitaba el número de aprendices para cada taller.

La enseñanza a estos jóvenes que comenzaban dentro de un oficio, se sujetaba principalmente en la práctica y a la experiencia que se proporcionaba de acuerdo al tiempo y condiciones reglamentados por los estatutos.

⁶ Idem. P. 1291.

Era de vital importancia el aprendizaje, pues si no se aprendía adecuadamente el resultado sería la existencia de malos obreros. Por lo anterior, los gremios regularon el aprendizaje, pues significaba el primer escalón dentro de la pendiente corporativa por la que se llegaba a ingresar al gremio.

Los talleres empezaron a propagarse con suma rapidez, trayendo como consecuencia la competencia y expansión económica que sirve de base al desarrollo del incipiente capitalismo, así cada vez el aprendiz observa que cuesta más trabajo lograr la maestría de su oficio y de esta manera alcanzar cierta independencia económica para volverse productor y participar de mayores beneficios.

1.2.2.- En la Nueva España.

La organización de los gremios surge en la Nueva España bajo los lineamientos de Europa. Cada gremio poseía sus normas propias, y nadie podía ser maestro y efectuar un oficio, sin haber estado primero en la categoría de aprendiz un determinado tiempo y haber aprobado el examen para poder ingresar al gremio.

Ahora bien las Leyes y Ordenanzas de Indias de 1524 contenían normas respecto al trabajo, sobre todo en lo referente al aprendizaje, estableciendo que si los indios jóvenes deseaban podían servir de voluntarios en obras donde puedan aprender el oficio. Por lo que se llegó a reglamentar el contrato de aprendizaje, estipulando como obligación que el aprendiz fuera inscrito en el libro de registro del gremio, mencionando en que consistía y a lo que se comprometía tanto el aprendiz como el maestro, así como lo referente a la alimentación, el vestido y las causas de rescisión.

1.2.3.- En México Independiente.

Como antecedente de la Capacitación y el Adiestramiento tenemos a la Constitución de 1856 la cual expresaba:

Artículo 37. - "Las Leyes del país procurarían mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo y fundando colegios o escuelas prácticas de artes y oficios".

Esta disposición fue adoptada posteriormente, por la Constitución Política de la República Mexicana del 5 de Febrero de 1857 en su artículo 32. Así surgió la facultad legal para abrir colegios o escuelas prácticas de artes y oficios, que representaban realmente un sentido de capacitación muy útil al trabajador.

El estatuto orgánico provisional de la República Mexicana del 15 de mayo de 1865 señalaba:

Artículo 33. – “Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar... ”.

En la disposición mencionada se encuentra ya la figura legal del contrato de aprendizaje, que es un antecedente de la capacitación en el derecho laboral mexicano, así tanto El Código Civil de 1870 como el de 1884 contenían disposiciones respecto del Contrato de Aprendizaje, el Código de 1884 se regula en el título decimotercero, capítulo V.

Sus respectivas normas regulan que era un contrato bilateral, que debía efectuarse entre mayores de edad o menores legalmente representados, por escrito y ante dos testigos, “deberá constar la época o las circunstancias que se juzguen necesarias para que el aprendiz comience a tener alguna retribución. Ésta, entre tanto se considerará compensada con la enseñanza”. (Artículo 2534 del Código Civil de 1884.)

En el artículo 2534 del Código Civil de 1884, se observa que el contrato de aprendizaje le fue de mucha utilidad al patrón para poder explotar al aprendiz sin otorgarle la justa retribución económica por el servicio prestado.

Se llegó a señalar en los Códigos de 1870 y 1884 la obligación de indemnización al aprendiz cuando por despido, de este, se incumpliera con el plazo de enseñanza contratado. En caso de que estuviera percibiendo alguna retribución se le pagaba lo que le faltaba para terminar el contrato. También existía la posibilidad de que el maestro o persona que celebraba el contrato demandara el pago de perjuicios al aprendiz, que incumpliera el convenio, abandonando, sin causa justificada, la escuela o taller antes del término del mismo.

Las causas justificadas para el despido eran:

- I.- Inhabilidad del aprendiz para el arte u oficio respectivo; o
- II.- La insolvencia del maestro.

Las causas justificadas para que el aprendiz abandonara el aprendizaje eran:

- I.- La necesidad de cumplir obligaciones legales contraídas antes del contrato.
- II.- El peligro manifiesto de algún mal o daño considerable.
- III.- Falta de cumplimiento, por parte del maestro, de las obligaciones que se hubiera impuesto con respecto al aprendiz.
- IV.- Enfermedad del aprendiz, que lo imposibilitara para el trabajo.
- V.- Mudanza de domicilio del maestro a un lugar que no le conviniera al aprendiz.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero de 1917 no contiene señalamiento alguno que hiciera referencia a la capacitación y adiestramiento, en su forma original, solamente se puede observar la fracción VI del artículo 123 donde se señalaba que el salario mínimo del trabajo debería ser suficiente para satisfacer sus necesidades, su educación y sus placeres honestos. Esta fracción dispone que la educación del trabajador se le tendrá que proporcionar por sí mismo, y se refiere a un aspecto genérico y no concretamente a la capacitación y adiestramiento actuales.

En la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Federal para el Distrito y Territorios Federales y para las obras que comprende la Federación, se reguló el contrato de aprendizaje señalando sus alcances, pues se le dio la categoría de contrato de trabajo.

Buscando legislar las relaciones obrero-patronales en toda la Federación se promulgó la Ley Federal del Trabajo en 1931 y reglamento al Contrato de Aprendizaje de la siguiente manera:

- a) Artículo 128. - El contrato de aprendizaje es aquel por virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.
- b) Debería de contener escala y tiempo de enseñanza y la retribución por cada escala.
- c) Los patrones debían admitir un número no menor de cinco aprendices.
- d) La jornada se sujetaría a las condiciones generales del trabajo.
- e) Cuáles eran las causas justificadas de despido y separación.

Los aprendices eran examinados cada año o a petición de los mismos, por un jurado de peritos tanto obreros como patrones y con un representante designado por el Inspector del Trabajo. Aprobado el aprendiz se certificaba su habilidad para ejercer en el campo de su aprendizaje de acuerdo con el Artículo 227 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (pero en realidad no se llevo a cabo), aunque es un claro antecedente de la constancia de habilidades laborales que señala la ley en vigor.

El contrato de aprendizaje tuvo vigencia hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde se quito del Título Tercero lo relativo al contrato de aprendizaje, logrando de esta manera dar fin a la explotación sufrida por los aprendices, pero afirmando la necesidad de regular la vinculación existente entre el desarrollo de la tecnología y la capacitación de los obreros, alcanzando con ella una mejor producción.

En México se ha vivido, de alguna manera una constante transformación en su economía así como en el nacimiento de nuevas industrias y modernización de otras, haciendo, de esta forma, indispensable que el trabajador esté más preparado tanto para su beneficio personal como para asegurar una producción de más alta calidad, de la que se ha logrado.

Por lo anterior es de suma importancia el hecho que la Ley Federal del trabajo de 1970 regule las relaciones de trabajo, y que haya destacado la necesidad de regular la capacitación y el adiestramiento como un medio eficaz, cuando se desarrolla adecuadamente, para que el trabajador pueda mantener su fuente de ingreso y no ser despedido por su falta de habilidad, que al mismo tiempo se reflejará en beneficio de la empresa que se la otorga.

No obstante las Ideas avanzadas del Constituyente de 1917, que señalo en nuestra Carta Magna por primera vez en el mundo las garantías sociales, no toco el tema de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, situación que perduro sin reglamentación de ninguna especie, hasta la expedición de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1° de Mayo de 1970. En la Ley Federal del Trabajo de 1970 hacen su aparición las fracciones XIV y XV del Artículo 132 señalando la obligación de los patrones a dar capacitación y adiestramiento.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 132 fracción XV, creo la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores. Este precepto señala lo siguiente:

"Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XV.- Organizar permanentemente 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, 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."

Este precepto constituye un sistema flexible, en que se deja en amplia libertad a los trabajadores y patrones para elaborar sus planes y programas de capacitación y adiestramiento. Esto es lógico, toda vez que ellos son los más enterados de las necesidades propias de la empresa, y de esta manera es posible elaborar dichos planes y programas acordes a la realidad de la misma.

También hacemos referencia a los capacitadores, quienes pueden ser personas de la propia empresa, o bien profesores técnicos contratados, e inclusive escuelas o institutos dedicados a esa labor.

En consecuencia se puede concluir que la reglamentación propuesta por la Ley de 1970 es un sistema abierto, que descansa en la responsabilidad participativa de los sectores productivos.

Además, la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala en el artículo 159 que:

"Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio.

Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y, en igualdad de circunstancias, el que tenga a su cargo una familia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Si el patrón cumplió la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún instituto o un periodo de prueba no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad.

En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto*.

Como es posible apreciar, ya se toma en cuenta la capacitación para los ascensos que pueda tener un trabajador, de modo que solo depende de la antigüedad, sino también de la capacitación que tengan los trabajadores.

La reglamentación propuesta por la Ley Federal del Trabajo de 1970, se vio reforzada por la reforma constitucional de 1978 y por las subsecuentes modificaciones a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento. A pesar de la buena intención de los legisladores, por el hecho de no haber reglamentado la capacitación de acuerdo a nuestra realidad nacional, no se obtuvieron resultados satisfactorios, ya que se permitía se impartiera la capacitación por diversos métodos que no se dirigían a los fines perseguidos por la Ley.

Con motivo de ellos se vuelve a legislar sobre capacitación y adiestramiento y las palabras del Presidente de la Republica, Licenciado José López Portillo en su primer informe de gobierno el 1º de Septiembre de 1977 expresan:

"Además enviaré una iniciativa de reformas al artículo 123 de nuestra Carta Magna para elevar al rango Constitucional, con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento, herramientas que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación"

De acuerdo con la iniciativa de ley enviada al Congreso de la Unión por el Lic. José López Portillo, se reformó la fracción XIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, de acuerdo con el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de enero de 1978, otorgándole rango Constitucional a la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento cualquiera que sea su actividad.

En el mismo Diario Oficial (9 de enero de 1978), se publico otro decreto imponiendo la competencia exclusiva de las autoridades federales, en la aplicación de la reglamentación correspondiente a la obligación patronal referente a capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

La exposición de motivos del Proyecto de Adición a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional señala la imperante necesidad de capacitar y perfeccionar las habilidades del trabajador, con el objeto de que éste obtenga mejores niveles de vida y mayor seguridad en su trabajo, lo que repercutirá

en una mayor productividad y una mejor calidad de los productos o servicios prestados por la empresa.

En la Cámara de Diputados se consideró que el texto no debía ser de adición sino materia exclusiva de la fracción XIII. En consecuencia, se agregó la fracción XII y se reformó la fracción XIII en la siguiente forma:

Artículo 123 apartado "A":

Fracción XII.- "Además en esos mismos centros de trabajo cuando su población excede de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos".

"Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar".

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

El precepto consignado en la fracción XIII, marca claramente la obligación que todo patrón tiene que capacitar a sus trabajadores, en la forma y términos que señala la ley.

Asimismo, fue objeto de adición a la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, que establece:

Artículo 123 apartado "A":

Fracción XXXI.- "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

- a) Ramas Industriales.....
- b) Empresas.....
- c)

Y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente".



Los textos constitucionales indicados tienen gran importancia, ya que en primer lugar elevan la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores a rango constitucional. Además se establecen las bases para una legislación relativa a esta materia. Asimismo se federaliza la capacitación y el adiestramiento, y se determina que solo podrán auxiliar las autoridades estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

Con motivo de la reforma constitucional antes mencionada hubo la necesidad de crear y reformar diversas disposiciones como las que se señalan a continuación:

1. Los artículos reformados son: 3º, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 526, 537, 538, 539 y 878 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.
2. Se crea un nuevo capítulo en la Ley Federal del Trabajo denominado "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores" y que comprendía del Artículo 153 - A al 153 - X.
3. Se incluyen otras disposiciones: el 527 - A y del 537 al 539 - F de la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO SEGUNDO

GENERALIDADES.

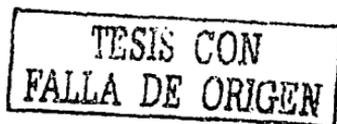
2.1.- Definición de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son órganos bipartitas integrados paritariamente por representantes de los trabajadores, a fin de que de común acuerdo puedan realizar la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento y vigilar la instrumentación y procedimientos que se sigan en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes y programas.

2.2.- Análisis de los Elementos.

2.2.1.- Generalidades de la Capacitación y el Adiestramiento.

El hombre es por naturaleza un ser perfectible. Por medio de la enseñanza es posible que se desarrolle en todas sus dimensiones para ascender a un nivel de mejor calidad. Debemos entender que la calidad en todos los sentidos comienza y termina con la educación, en el ámbito laboral dicha educación recibe el nombre de capacitación.



El concepto de capacitación obtuvo la debida importancia hasta principios del siglo XX. Antes de esto, el desarrollo y formación del personal se implementaban métodos y procedimientos empíricos.

Existen muchas confusiones respecto a la definición que debe de darse a los términos de capacitación y adiestramiento, por lo regular son utilizados como sinónimos, sin embargo, existen diferencias entre ellos.

Se han utilizado como connotaciones diferentes por instituciones y estudiosos de la materia, lo que implica dificultades ya que involucran otros términos como formación profesional, entrenamiento, habilitación, perfeccionamiento, actualización y enseñanza técnica, educación de perfeccionamiento profesional, entre otros.

Desgraciadamente, el lenguaje en torno a éstos términos no ha llegado al punto de adquirir una aceptación universal.

No es el objetivo de nuestro tema resolver la problemática terminológica, por lo que para el desarrollo del presente capítulo, consideraremos las opiniones de diversos tratadistas, que por su vasto conocimiento en la materia nos podrán dar una idea precisa sobre lo que significa la legislación laboral en materia de capacitación y adiestramiento.

La función de capacitación prepara a las personas para un mejor desarrollo del trabajo que están realizando, es decir, se capacita cuando se proporciona al individuo información que le permita conocer a fondo las actividades similares, es el

aprendizaje que tiene el individuo a fin de estar actualizado con respecto al progreso técnico, científico y administrativo.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social define la capacitación como:

"Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal".⁷

Por otro lado, Silicio Alfonso considera que:

"Capacitación, consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".⁸

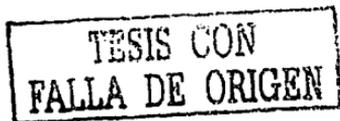
En un documento de ARMO se precisa:

"Proceso de enseñanza - aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo".⁹

⁷ UCECA. Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresas. Serie técnica, no 1. Ed. Popular de los Trabajadores, México, 1979. P. 50.

⁸ SILICIO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo Personal. Ed. Limusa. 2º ed. México, 1991.

⁹ ARMO. Metodología para determinación de necesidades de adiestramiento y capacitación. Ed. ARMO. México, 1979. P. 2



La capacitación cuando la naturaleza de los conocimientos que se impartan lo permita, se encontrará plenamente reforzada por la práctica que otorga el adiestramiento y por la disposición a la actividad o acción que proporciona el entrenamiento.

El término capacitación ha comenzado a ser usado en sentido más amplio, de manera que va ligado al desarrollo. Recibirán capacitación aquellos que desempeñarán un puesto diferente del que ocupan.

De los objetivos que se atribuyen como específicos de la capacitación y adiestramiento dentro de la Ley Federal del Trabajo se consignan en el Artículo 153 - F, que a la letra dice:

"La capacitación o adiestramiento deberá tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Realmente es difícil poder distinguir dentro de las cinco fracciones del artículo antes mencionado, cuáles son los objetivos que persiguen específicamente en la Ley los patrones, los trabajadores y las autoridades laborales. Normalmente se considera que el hecho de que se plasme en la Ley determinadas finalidades ha sido por el acuerdo a que se ha llegado entre las partes, después de exponer las diversas opiniones tanto a favor o en contra de los alcances que debe tener la Ley.

En esfuerzo por tratar de comprender y analizar cada una de las fracciones que señalan el Artículo 153 – F, se intentará distinguir cuales son verdaderamente los objetivos que benefician a los trabajadores, a los patrones y a las autoridades laborales.

En cuanto al adiestramiento tenemos que la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo define como:

"Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo".¹⁰

¹⁰ UCECA. Op. Cit. p.50

El adiestramiento consiste en el proceso de enseñanza - aprendizaje con el fin de proporcionar a una persona conocimientos, desarrollarle habilidades, y adecuarle actitudes para que logre los objetivos del puesto de trabajo que ocupa.

Con el adiestramiento se proporciona destreza en una habilidad adquirida, practicando de manera prolongada trabajos de carácter muscular o motriz, es decir, se identifica con tareas de tipo manual para lograr la destreza muscular requerida.

Podemos entender por adiestramiento el perfeccionamiento de habilidades de un hombre en labores de carácter manual por medio de ejercicios constantes y repetidos necesarios para llegar a una especialidad.

En conclusión podemos decir que el adiestramiento es la habilidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo preponderante físico, adaptando al hombre para el ejercicio de determinadas funciones.

El adiestramiento es impartido a empleados de menor categoría o a obreros en la instrucción guiada, por ejemplo, en el uso y manejo de maquinaria, herramienta y equipo, los cuales necesitan una fuerza motriz para desempeñar cierta actividad.

Generalmente los términos de capacitación y adiestramiento se utilizan sin que se exija un manejo diferencial de hechos o situaciones que se refieren a cada uno de ellos. En la práctica no hace falta distinguir un término del otro, a no ser por lo que se refiere a que con el adiestramiento se perfecciona el desempeño en el puesto y con la capacitación se prepara para otro distinto del que se ocupa.

Podemos deducir que no existe una adecuada definición legal de adiestramiento y capacitación, en la práctica dado el manejo del adiestramiento y la capacitación se hace innecesaria una distinción entre ambos preceptos. Un mismo curso o evento será de capacitación o de adiestramiento, en función de la situación particular de cada trabajador.

La idea de que el adiestramiento se refiere a habilidades manuales y la capacitación a conocimientos, asociando a determinados niveles jerárquicos cada uno de ellos, ha caído en desuso, especialmente a raíz de la tendencia a humanizar cada vez más sus objetivos y a identificarlos con los de carácter educativo.

En el ámbito organizacional es de vital importancia que el recurso humano esté capacitado, ya que es a través de éste que se generan bienes, ingresos, servicios, y así como es el motor de la empresa, puede ser el fracaso de la misma, por lo cual en un mundo de cambios constantes, es necesaria la renovación constante ya que la tecnología y los conocimientos se vuelven obsoletos y si el personal no se actualiza se cae en errores catastróficos que pueden generar la quiebra, siendo ésta un motivo para capacitarlos a través de personas expertas en áreas de servicio para las empresas privadas que no cuentan con el personal adecuado para impartir la capacitación que necesite, beneficiando a la empresa misma, a los trabajadores, al estado y a la sociedad en general.

Otro de los motivos para capacitar al personal, quizá uno de los de mayor importancia es el prevenir los accidentes en el trabajo, ya que éstos generan cuantiosas pérdidas para la empresa.

La capacitación es importante para:

1. Hacer comprender la importancia para el individuo y la organización de los beneficios que trae consigo capacitar al personal.
2. Que las empresas hagan valer el derecho que debe tener el trabajador una vez que ha sido seleccionado y éste es la oportunidad de capacitarse.
3. Se debe convencer a los empresarios de que la capacitación no es un gasto sino una inversión, ya que el personal será la causa vital de su éxito.
4. Brindar información básica sobre la empresa y el puesto, conocimiento de los sistemas y procedimientos de trabajo.
5. Fomentar la participación, cooperación e integración de los colaboradores dentro de la empresa alcanzado un mejoramiento educativo y un ameno ambiente de trabajo, venciendo las barreras que puedan surgir entre accionistas, empresarios, gerentes con relación a la capacitación del personal ya que ésta es una inversión a futuro para lograr una empresa con calidad.

6. Crear sentido de conciencia y compromiso para participar en el fortalecimiento de nuestro país a partir de un desempeño laboral, personal, grupal y organizacional en el que el incremento y mejoramiento de la calidad y productividad sean la razón de su diario que hacer para fomentar con ello la excelencia y la calidad en el servicio.

7. Habilitar los aspectos técnicos, administrativos, legales de seguridad e higiene propios de cada puesto para lograr un desempeño eficaz y productivo dentro de la empresa, comunidad y país.

8. Prevenir accidentes y riesgos de trabajo.

El factor humano inspira una mayor confianza al ser debidamente capacitado, la capacitación es un medio eficaz para atacar la ignorancia dentro de las organizaciones. Dicha capacitación es un proceso continuo y sistemático para lograr un mejoramiento constante de los resultados, el cambio y el crecimiento individual que llevan por ende al desarrollo sólido de la empresa.

La excelencia se logra cuando la capacitación se aplica de manera continua e integral en la organización.

Considerando individualmente sirve para elevar el nivel de preparación e incrementar su ingreso económico, una de sus ventajas es que evita accidentes en el trabajo o los disminuye considerablemente.

Los beneficios que aporta la capacitación a las organizaciones son los siguientes:

- Conduce a la rentabilidad más alta y a las actitudes positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefe - subordinados.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Previene riesgos y accidentes de trabajo.

La capacitación también aporta beneficios de carácter individual:

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.

- Alimenta la confianza.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.
- Eleva el nivel de satisfacción en cuanto al puesto.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.

2.2.2.-Responsables de la capacitación.

El responsable de la capacitación es la persona encargada de organizar y supervisar la actividad de capacitación de la compañía. Es la encargada de proporcionar un servicio de asesoría y acción ejecutiva para alentar a la dirección y al personal que corresponda.

Debe tener ciertas características que le permitan desempeñar favorablemente sus funciones, por lo tanto deberá ser:

- Un especialista en aprendizaje

- Un gerente y administrador
- Un coordinador de información
- Un asesor y consultor
- Un ingeniero industrial

El éxito del responsable de la capacitación dependerá básicamente de sus relaciones con otros niveles directivos, debe de haber un claro entendimiento entre éstos con respecto a los papeles que deben representar en la capacitación.

La capacitación es efectiva si existe una responsabilidad compartida entre empresarios, directivos y trabajadores. La Dirección debe de asumir su responsabilidad respecto a la capacitación fomentando y supervisando su aplicación.

La Dirección debe participar atendiendo otros factores relacionados con la capacitación y que favorecen y complementan su desarrollo, la iluminación, el establecimiento de servicios apropiados de reparación y conservación, así como proporcionando los recursos materiales más adecuados.

A la Dirección le interesa la capacitación porque es un medio para resolver sus problemas de mala calidad de producción de alto número de accidentes, gastos por descuidos de equipo y herramientas y desperdicio y en general, de mala adaptación

del personal a su trabajo debido a la inexperiencia o al desconocimiento de sus labores.¹¹

El personal docente encargado de la capacitación genéricamente recibe el nombre de instructor. Los buenos instructores son indispensables en todo programa y las óptimas condiciones materiales que se dispongan necesarias, pero sin la participación de instructores, el éxito del programa no se puede garantizar.

En la actualidad, no es posible seguir considerando al instructor como un transmisor de información y aplicador de exámenes, sino como un organizador de las actividades de capacitación, conductor y responsable del aprendizaje, y catalizador de la dinámica instructor - participante, en suma es uno de los medios que unen a la participante con los objetivos por lo cual la imagen del instructor se ha visto incrementada.

El proceso de instrucción se ha desarrollado durante los últimos años y sus principios han sido aceptados universalmente. En general, se ha aceptado que la instrucción consta de cuatro partes: preparación, presentación, prueba, inspección.¹²

Ahora bien, el supervisor además de desarrollar sus funciones elementales, es un especialista en relaciones humanas, como consecuencia lógica del cercano conocimiento que tiene de sus trabajadores a través de las relaciones diarias que sostiene con ellos, de ésta manera debe tener un máximo cuidado en todo lo que dice o hace, pues a los ojos de todos los trabajadores, es la empresa y en gran parte,

¹¹ ÁLVAREZ HERRERA, Manuel. Pedagogía para el Adiestramiento. ARMO. Vol. V. No. 21. México, 1980. P. 28-30.

¹² Idem. P. 31-32.

de ésta persona depende la actitud que tomen los trabajadores con respecto a la empresa.

2.2.3.- Técnicas de capacitación.

Hay una enorme cantidad de métodos y técnicas utilizadas en la capacitación, unas amplias y otras estrictas y se han montado para responder a una necesidad específica o para mejorar las actuales.

Debido a las numerosas variables que se incluyen en todo esto, es realmente muy difícil afirmar precipitadamente qué técnica es ideal para un nivel determinado o para una clase determinada tarea. Para ello, se tendrá que realizar ante todo un auténtico análisis de operaciones, recopilar información que se pueda utilizar, que deberá ser basada en la experiencia y en el análisis lógico.

Algunas de las técnicas más usadas en la capacitación son:

Conferencias y clases.- Mejoran y desarrollan la eficacia de conocimientos y habilidades técnicas, administrativas y relaciones humanas.

Instrucción programada.- Se utiliza en forma individual, se proporciona a cada persona el material o el conjunto de conocimientos respecto a una materia específica.

Dinámica de grupo.- Se intenta que las personas obtengan conocimientos sobre la naturaleza de los grupos por medio del estudio y análisis de diferentes procesos, así mismo, para que identifiquen la forma o dinámica de interacción más positiva y adecuada para lograr su óptimo y eficiente desempeño.

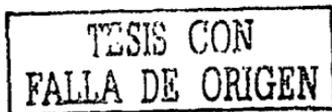
Grupo "T".- Sesiones de grupo con el fin de que las personas analicen, comprendan e identifiquen los procesos posibles del grupo, para que aprendan a ser buenos miembros de grupos.

Psicodrama.- "Es una técnica experimental que se ha utilizado frecuentemente como un método de capacitación y entrenamiento activo que surge de las relaciones y sentimientos de los individuos que trabajan y viven en situaciones reales. Es una estrategia de interacción humana que propicia que las personas experimenten conductas reales en situaciones imaginarias con el objeto de que mejoren su efectividad para relacionarse".¹³

Mesas redondas.- Discusión de un tema ante un auditorio seleccionado. Por lo general son 4 u 8 personas, bajo la coordinación de un operador.

Discusión de casos.- Tiene dos pasos que son: la presentación o informe de su caso y el análisis y discusión del mismo. Es un grupo de personas que se capacitan o entrenan para lograr el mejoramiento de su habilidad en relaciones humanas.

¹³ CRAIG, Robert L. Y Lester R. Bittel. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Persona. Ed. Diana. México, 1996, P. 161-175.



Lectura dirigida.- Se utiliza en los programas de entrenamiento como un método colateral, con el objeto de que las personas obtengan conocimientos, información y desarrollen un aspecto específico. Proporciona información complementaria a los aspectos en que se está entrenando.

Entrenamiento vestibular.- Técnica preliminar al entrenamiento del puesto, se lleva a cabo en un edificio separado a los locales de la empresa, en donde las condiciones se duplican con el mayor parecido posible, ya que está provisto del equipo y maquinaria de producción semejante a la que utilizarán las personas posteriormente en el desempeño real de sus actividades.

Consejería.- Se aplica cuando enfrentan algún problema determinado al cual deben dar solución inmediata o cuando se encuentran interactuando con otras personas en una actividad común, el asesor proporciona criterios acerca de lo que está sucediendo y propicia que las personas analicen todas las consecuencias de las decisiones que se tomen o las soluciones que se den al problema.

Entrenamiento en el puesto.- La persona aprende la forma de desempeñar sus funciones y actividades con la ejecución misma del puesto. Se le proporciona dirección, guía y supervisión durante el tiempo que entrena, la persona tiene un papel principal activo. Es una de las técnicas más comunes.

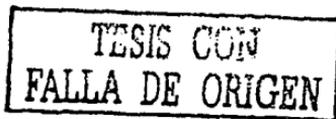
Juego de negocios.- Se utiliza un modelo real de la situación de trabajo y consiste en poner equipos de trabajo y éstos representarán las gerencias de las compañías competidoras y cada equipo realizará el tipo de operaciones y decisiones que harían en la vida real.

Rotación de puestos.- "Aquí las personas tienen la oportunidad de aumentar y mejorar sus conocimientos técnicos y prácticos con lo cual pueden incrementar y enriquecer las funciones y actividades que regularmente realizan, todo esto se logra a través del desempeño de otra u otros puestos similares al que es de su responsabilidad".¹⁴

Ahora bien, el material didáctico es el apoyo para el instructor, la buena selección del mismo facilita la instrucción, la hace más interesante y ayuda a fijar lo que se pretende. Los materiales didácticos de uso más general en la capacitación son:

- 1.- **De uso directo.**- Pizarrón, franelógrafo, rotafolio, material impreso.
- 2.- **Proyectables.**- Películas, proyector de diapositivas y de filminas, proyector de cuerpos opacos.
- 3.- **Auditivos.**- Cintas, discos.

¹⁴ BERNARD M., Bass James Vaughan. El entrenamiento en la Industria, Ed. CECSA. México, 1995.



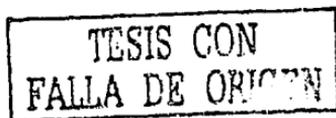
2.2.4.- Sistema de capacitación.

Es importante que toda empresa o institución requiera lograr sus objetivos y sistematizar sus actividades, para ello establece una serie de funciones con las que facilita la administración eficiente de los recursos que dispone.

Los recursos tanto materiales como financieros y humanos por igual son importantes e indispensables, pero no siempre se considera así y es práctica común que se planifique preferentemente el aprovechamiento de los recursos materiales y financieros aplicándose criterios y principios Idóneos que procuren la correcta interrelación entre las funciones que emplean los recursos.

El recurso humano, entonces también debe ser adecuadamente administrado, es decir, debe ser atendido y canalizado analizándose de una manera confiable, las desviaciones que presenta el desempeño laboral, programándose y ejecutándose todas aquéllas tareas y actividades que coadyuvan a decrementar o eliminar esas desviaciones que se presentan y obstaculizan el logro de distintos fines que tiene la organización.

Cabe mencionar que un número considerable de empresas no llevan a cabo planes y programas de adiestramiento y capacitación realmente útiles debido a que la acción realizada de adiestramiento y capacitación carece de una adecuada organización administrativa, aparece aisladamente y no como una función necesaria y útil para las actividades de la organización, además, el adiestramiento y capacitación se realizan en forma empírica, no se precisan planes y programas dirigidos a satisfacer necesidades reales de los trabajadores y de la empresa.



Decimos entonces, que un sistema de capacitación y adiestramiento es un conjunto de elementos organizados e interrelacionados con un propósito o función común que debe tener:

- Definidos sus objetivos y políticas.
- Determinadas sus actividades y clasificadas sus tareas en grupos afines.
- Una comunicación interna entre las etapas que resulten.
- Los propósitos de las actividades de cada etapa del sistema de adiestramiento y capacitación.

Para cumplir eficientemente con estas actividades que implican sistematizar la capacitación y el adiestramiento, es indispensable contar con recursos técnicos y administrativos, que funcionen de acuerdo a los objetivos o políticas de la empresa y a las necesidades de los trabajadores.

Además se debe considerar a la capacitación como una responsabilidad compartida entre empresarios, directivos y todo el personal de la empresa y dentro de éste, se deberá contar con un cuerpo coordinador debidamente preparado en materia de adiestramiento y capacitación para que se responsabilice la función.



La capacitación comprende un proceso integrado por las siguientes etapas:

- 1.- Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- 2.- Elaboración de planes y programas.
- 3.- Instrumentación y ejecución de las acciones de capacitación.
- 4.- Evaluación y seguimiento.

Como podemos observar las etapas tienen una secuencia en la cual se planea, organiza, dirige y controla la capacitación.

Para iniciar el proceso de capacitación se deben establecer los objetivos y las políticas de capacitación así como definir las metas que se desean alcanzar por medio de este proceso.

1.- Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento.

Comprender la importancia decisiva de las personas en las operaciones y en la posición competitiva de las empresas, es reconocer que el elemento humano y empresa son sinónimo, el fracaso de una organización, es un fracaso de las personas que no equilibran con exactitud las fuerzas del cambio, de ahí que tomen decisiones erróneas, no son capaces de descubrir una necesidad y satisfacerla, debido a que el elemento humano es el que promueve, organiza, dirige y decide.

Infinidad de empresas afirman que las personas constituyen el recurso más importante y sin embargo hacen caso omiso en sus prioridades, no dan oportunidades a su personal de contribuir plenamente, desalientan sus ideas y creatividad, se olvidan de que el elemento humano es decisivo en los resultados de la organización.

Debido a la creciente necesidad de contar con trabajadores especializados, la capacitación se convierte en un factor de gran importancia para las organizaciones, porque además de proporcionar satisfacción en los trabajadores incrementa el sentido de responsabilidad y el espíritu de progreso.

Para el recurso humano la capacitación les otorga beneficios debido a que ayuda a los empleados a tomar mejores decisiones y resolver eficientemente los problemas en cuanto a que les proporciona conocimientos que le permiten conocer mejor su trabajo, logra que se interioricen y pongan en práctica las variables de motivación, del reconocimiento, la realización, el crecimiento y el progreso. Contribuye a la evolución del desarrollo y a la confianza en sí mismo, porque ayuda a una persona a manejar la angustia, las tensiones, frustraciones y los conflictos.

Proporciona información para mejorar los conocimientos en dirección, las actitudes y capacidades de comunicación, impulsando al individuo hacia metas personales, al mismo tiempo mejorar sus capacidades de interacción.

La capacitación brinda a los aprendices o capacitados una vía de crecimiento y participación en las decisiones relativas a su propio futuro, desarrollando sentimientos de crecimiento, en el aprendizaje, ayuda a las personas a desarrollar

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

capacidades para hablar, escuchar y escribir cuando se requieren ejercicios de este tipo, ayudando a eliminar los temores en una tarea.

Proporciona mayores probabilidades de ascenso, al capacitar al personal en la realización de varios trabajos, dará mayor seguridad al trabajador, porque en cualquier momento está listo para ocupar una o varias labores.

Además de los individuos, la capacitación mejora la comunicación entre grupos, ayuda a orientar a los nuevos empleados, mejora la moral laboral, fomentando la cohesión de grupos, lo que propicia un clima y ambiente de cordialidad y bienestar necesarios para trabajar.

En síntesis, la capacitación sirve para que los trabajadores sean más aptos, realicen bien sus labores y tengan mejores oportunidades.

Según la UCECA:

"Las necesidades de capacitación y adiestramiento se refieren a las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización".¹⁵

¹⁵ UCECA. Op. Cit. P. 11

La palabra necesidad implica la falta de algún elemento necesario para el óptimo funcionamiento de un sistema, es sinónimo de carencia, ausencia o limitación.

Nava Corchado, Patiño Peregrina y Rodríguez C., definen lo que es una necesidad de capacitación y adiestramiento como:

"La diferencia cuantificable o medible, que existe entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de una persona".¹⁶

Así tenemos que, se entiende por necesidades de capacitación la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real del trabajador, siempre y cuando tal discrepancia se deba a la falta de conocimientos, actividades manuales y actitudes.

La capacitación implica, además de cursos y seminarios, actividades preliminares como son la determinación de necesidades y la elaboración de cursos, así también implica actividades posteriores como la evaluación y el seguimiento.

Resulta importante determinar las necesidades de capacitación ya que:

¹⁶ NAVA CORCHADO, Victor Manuel y cols. Determinación de necesidades de adiestramiento y capacitación. ARMO. México, 1995. P. 3.



- Se obtiene la información para realizar los cursos o eventos que la empresa necesite.
- Sólo se justificará la capacitación cuando existan razones válidas.
- Asegura la relación de los objetivos, planes y problemas de la empresa, y es un importante medio para consolidar los recursos humanos y la organización.
- Genera los datos para que después de varios meses se puedan realizar comparaciones a través del seguimiento, índices de producción, rechazos, desperdicios, entre otros.

Existen diversas técnicas para determinar las necesidades de capacitación, pueden ir desde una pregunta hasta un diseño de investigación. Éstas pueden ser:

ENTREVISTA.- Interrogatorio que realiza un investigador, con el objeto de obtener información de una persona, en relación con un aspecto en particular.

OBSERVACIÓN.- El investigador aplica un examen de un hecho, situación o comportamiento en particular, a una o varias personas.

CUESTIONARIO.- Un individuo o un grupo de individuos responden de manera personal varias preguntas hechas por escrito, ya sea escribiendo sus respuestas o marcándolas con algún signo.

ENCUESTA.- El investigador reúne en un formulario las respuestas que le proporciona un individuo, referentes a las cuestiones que le va planteando organizadamente.

LISTA DE VERIFICACIÓN.- Los individuos dan su opinión por escrito sobre alguna cuestión, simplemente poniendo una marca o número en el lugar que se indica.

TÉCNICA DE LAS TARJETAS.- Se proporcionan tarjetas para que los individuos anoten las tareas de su puesto o áreas de conocimiento, separando las tarjetas en las que creen tener necesidades de capacitación y anotan al reverso las razones que justifican su punto de vista.

PERIODO DE ACTUACIÓN.- Se emplean formularios de registro y el tipo de aplicación es colectivo o individual, sometiendo el desempeño de los sujetos a estudio y observación, en situaciones reales de trabajo, durante un periodo determinado, para que de ésta manera se conozcan las necesidades de capacitación.

INVENTARIO DE HABILIDADES.- El supervisor o jefe de área opina respecto a las necesidades de capacitación del personal, éstas se registran en un cuadro de doble entrada.

PRUEBAS DE DESEMPEÑO.- Se somete a los sujetos a exámenes teóricos y prácticos con el propósito de conocer los conocimientos que posee, las habilidades y las actitudes exigidas para desempeñar bien su puesto de trabajo.

REUNIONES DE TRABAJO TIPO CORILLOS.- Un grupo de personas dirigidas por un investigador son reunidas para analizar una cuestión o emitir su opinión respecto a algún asunto.

COMITÉS.- Un grupo de personas se reúne periódicamente para tratar un asunto en torno a las necesidades de capacitación, formulan propuestas y vigilan la adecuada implementación.

En la Ley Federal del Trabajo, se han consagrado las Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa. Dichas comisiones son estatuidas legalmente y permanentes, pero también existen los comités o subcomisiones adicionales, que no necesariamente son bipartitas y de temporalidad definida. El capacitador puede formar parte de los comités o participar en las sesiones.

TORMENTA DE IDEAS.- Un grupo de sujetos emite sus puntos de vista sobre algún asunto para obtener un conjunto de formulaciones y analizarlas en la segunda parte de la reunión.

SIMULACIÓN.- Un grupo de personas son sometidas a una situación ficticia, la cual psicológicamente es aceptada como real, con el fin de observar sus

reacciones y el manejo que hace de la misma. Se utiliza para conocer el desempeño personal en tareas determinadas.

EVALUACIÓN DE MÉRITOS.- El supervisor o jefe de área emite su punto de vista sobre el desempeño del personal durante un lapso de tiempo determinado y formula recomendaciones y propuestas en un formato elaborado para tal fin.

PLANEACIÓN DE CARRERA.- El especialista en capacitación auxilia a un grupo para plantear estrategias de educación, autodesarrollo y capacitación, para alcanzar una posición o puesto dentro de un tiempo determinado.

2.- Evaluación de los planes y programas

Esto se refiere a la determinación de las actividades y acciones globales de capacitación que se realizarán en la empresa para satisfacer las necesidades de los trabajadores, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes, ya que será para ocupar una vacante, un puesto de nueva creación o para responder a las exigencias de supuesto de trabajo actual.

La estructuración de un plan debe cubrir las siguientes fases:

- Formulación de programas de capacitación.

- Determinar las acciones (cursos y eventos) que realizarán para operar los programas.
- Definir el personal que participará en cada evento.
- Calendarizar los cursos y eventos, definiendo fechas, horarios, duración y lugar de realización.

En la elaboración de los programas debe seguirse un procedimiento que comprende:

- 1.- El análisis de perfil del puesto para determinar los contenidos y su distribución en modelos.
- 2.- Reconsiderar los objetivos del programa.
- 3.- Determinar los temas y subtemas, así como las actitudes y técnicas de instrucción.
- 4.- Determinar los recursos didácticos, la evaluación y la bibliografía de la descripción de datos del programa.

3.- Instrumentos y ejecución de la capacitación.

Ésta etapa cubre dos fases:

La primera implica proveerse de los recursos materiales y humanos necesarios para las realizaciones de los cursos o eventos de la capacitación.

Se debe seleccionar a los instructores que conducirán los cursos, además se debe confirmar la participación de los destinatarios y la posibilidad de aulas como mobiliario adecuado, así como los recursos didácticos.

La seguridad se refiere a la realización de los cursos o eventos previstos en el plan, debe verificarse que se lleven a cabo en la fecha señalada con recursos necesarios, confirmándose en el desempeño del instructor que los eventos se efectúen de acuerdo a los programas en las condiciones adecuadas para provocar el aprendizaje, efectuando la evaluación de los participantes, en caso de existir una falla en los aspectos anteriores, deberán realizarse acciones correctivas.

4.- Evaluación y seguimiento.

Lo que se pretende en ésta etapa es determinar que tan eficaz ha sido la capacitación y los beneficios que ha obtenido la empresa y los trabajadores.

Primeramente se debe ver el grado en que los participantes lograron los objetivos previstos en los programas, es decir, que conocimientos, habilidades y actitudes fueron adquiridos o perfeccionados con los cursos, seminarios, conferencias o cualquier otro evento de capacitación realizado, para esto se deben analizar los resultados obtenidos por el instructor.

Después es importante determinar la medida en que los participantes aplican en su puesto de trabajo lo aprendido, así como los beneficios que éstos obtuvieron en el desempeño de sus labores, es decir, cuánto gastó la empresa en capacitación y si su productividad incrementó y propició mayores ingresos.

La evaluación y el seguimiento permitirán detectar errores en la capacitación, para hacer las modificaciones pertinentes y conducir el proceso de mejor manera al logro de sus fines.

2.3.- Conceptos Básicos.

"Actitud.- Tendencia del comportamiento afectivo regida por el conocimiento que un individuo tiene con respecto a hechos personales, situaciones o instituciones.

Aptitud.- Potencialidad del individuo para aprender. Condición o serie de características que le permiten adquirir mediante un entrenamiento específico, un conocimiento o una habilidad.

Desarrollo.- Progreso integral del individuo debido al aprendizaje que obtiene al adaptarse al medio.

Discrepancia.- Diferencia o desigualdad que surge al comparar el comportamiento de varias opiniones o elementos como un patrón de medida. Se utiliza como buenos resultados en la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento; ya que en sí, muestra la diferencia entre la situación real e idónea para un caso raro.

Educación.- Es el conjunto de actividades, a través de las cuales se desarrollan y perfeccionan los conocimientos, los valores éticos, sociales y la capacidad requerida en todos los quehaceres cotidianos del ser humano.

Educación formal.- Proceso de enseñanza, aprendizaje estructurado y sistematizado, que se imparte a través de Instituciones que se rigen por los criterios establecidos por la Secretaría de Educación Pública. Su función es la de proporcionar al individuo conocimientos teóricos que le permitan un adecuado desenvolvimiento en su vida cotidiana.

Educación informal.- Proceso educativo no estructurado ni sistematizado, que se realiza fuera de las aulas y sin guías de profesores o instructores especializados.

Eficacia.- Grado de cumplimiento de los objetivos preestablecidos.

Eficiencia.- Mayor o más racional aprovechamiento de los medios y recursos con que cuenta para alcanzar un objetivo preestablecido.

Enseñanza.- Es el sistema y método de instrucción destinados a desarrollar conocimientos, hábitos, habilidades, actitudes y aptitudes en los individuos.

Entrenamiento.- Serie sistemática de actividades que tienen por objeto que el individuo desarrolle con un máximo de eficiencia, ciertas habilidades y destrezas.

Evento.- Actividad de enseñanza - aprendizaje de duración mínima y de ejecución normalmente unitaria, cuya reunión conforma un módulo.

Los eventos se preparan en función del tiempo y del contenido de los temas a desarrollar, procurando que en el menor lapso posible se analice un aspecto específico.

Formación profesional.- Todo proceso de obtención de conocimientos y desarrollo de aptitudes que permitan la preparación integral del hombre para un eficiente desempeño profesional en cualquier nivel de calificación y responsabilidad y una participación consciente en la vida social, económica y cultural.

Habilidad.- La destreza necesaria para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido.

Instrucción.- Proceso educativo estructurado y sistematizado, que consiste en la transmisión de conocimientos, habilidades y/o actitudes de un emisor a un receptor, por medio de distintos canales y cuyo objetivo es, que éste último adquiriera determinadas formas de comportamiento.

Instructor.- Persona física que tiene los conocimientos técnicos y pedagógicos suficientes para preparar y formar a una o más personas en el desempeño de tareas relativas a un puesto de trabajo.

Material audiovisual.- Medio de comunicación donde están involucradas las percepciones auditivas y visuales. Por ejemplo proyectores de conos, sonoros, proyecciones de diapositivas con sonido, entre otros.

Módulo.- Actividad de enseñanza - aprendizaje que tienen como objetivo relacionar elementos para conformar un tema o materia y cuya reunión constituye un curso.

Recursos.- Conjunto de elementos humanos, materiales, técnicos indispensables para llevar a cabo las acciones de capacitación y adiestramiento".¹⁷

¹⁷ UCECA. Glosario de términos empleados en la Capacitación y Adiestramiento. Ed. Popular de los Trabajadores. México, 1990. P. 49-57.

CAPÍTULO TERCERO

FUNDAMENTO LEGAL.

3.1.- Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.

El Fundamento Constitucional de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se encuentra en la Fracción XIII del artículo 123 apartado A). En la cual se dispone que:

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

Además, la fracción XXXI del mencionado artículo, establece que:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dicha obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentaria en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978, iniciando su vigor en el mes de mayo del mismo año.

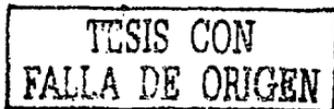
3.2.- Ley Federal del Trabajo.

Una vez establecida la base constitucional, haremos mención de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

En su Artículo 3, define al Trabajo como un derecho y un deber sociales, que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta por eso debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, contando para esto con una capacitación y adiestramiento, de ahí la importancia e interés social de promoverla y vigilarla.

Otro punto importante es el mencionado en el artículo 25, toda vez que manifiesta los requisitos que debe contener el escrito donde consten las Condiciones Generales de Trabajo, que entre otras cosas establece en su fracción VIII, que:

"La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley".



La propia Ley del Trabajo deja claro en su artículo 132 que la obligación de proporcionar la capacitación y el adiestramiento es de los patrones.

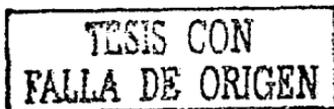
El Artículo 153 A, establece que:

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

Para poder dar cumplimiento a la obligación anterior, el Artículo 153 B señala que:

"Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a estos 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, quedara a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas".

Con relación a las instituciones, escuelas u organismos para impartir la capacitación o el adiestramiento requieren de la autorización y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como también su personal docente, tal y como lo establece el Artículo 153 C.



El Artículo 153 D autoriza a realizar los cursos o programas por establecimiento, empresa, varias de ellas o por rama o actividad. Así mismo, el Artículo 153 E hace mención que la capacitación o adiestramiento se tendrá que llevar a cabo dentro de las horas de la jornada de trabajo, salvo convenio entre trabajador y patrón podrá realizarse una vez concluida la jornada laboral o en un lugar distinto a la empresa.

El objeto de que el trabajador reciba una capacitación o adiestramiento queda enmarcado en el Artículo 153 F, el cual señala:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y,
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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

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

El Trabajador que reciba la Capacitación o Adiestramiento se obliga tal y como lo dice el Artículo 153 H, a:

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En lo referente a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, el Artículo 153 I, nos indica que:

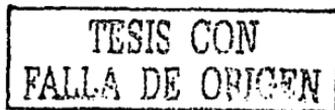
"En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual numero de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilaran la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

Por su parte el Artículo 153 J, menciona que para cumplir lo anterior:

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

Además de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en su artículo 153- K la Ley Federal del Trabajo reconoce y convoca a:

"Los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir comités nacionales de capacitación y adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia secretaria".



Para dar cumplimiento a lo anterior estos comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;
- II. Colaborar en la elaboración del catalogo nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.



Los Contratos Colectivos deberán como lo marca el Artículo 153-M. incluir cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en la ley.

Una vez concluida la capacitación o el adiestramiento los trabajadores aprobados tendrán derecho como lo menciona el Artículo 153-T a recibir una constancia expedida por la entidad instructora, la cual será autenticada por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa y notificada a través del comité nacional o de las autoridades del trabajo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que esta a su vez realice el padrón de trabajadores capacitados

Queda claramente establecido en el Artículo 159 del multicitado ordenamiento la forma en se ocupará una vacante:

"Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud".

El Artículo 180 en su fracción IV otorga el derecho a los trabajadores menores de dieciséis años a recibir por parte de su patrón capacitación y adiestramiento, como una obligación para estos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El Artículo 391 en su fracción VIII, establece que todo contrato colectivo contendrá:

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

Se establece además en el Artículo 512 que:

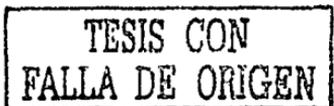
"En los reglamentos de esta ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijaran las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que este se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores."

Según el Artículo 526:

"Compete a la secretaria de educación publica, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa además de intervenir coordinadamente con la secretaria del trabajo y previsión social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores".

Por su parte el Artículo 537 establece como objetivos del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento los siguientes:

- 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.

Dicho Servicio se encuentra a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, teniendo esta secretaria como actividades en materia de capacitación y adiestramiento las establecidas en la fracción III del artículo 539:

- "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 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, nacional de capacitación y adiestramiento que corresponda;

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

- 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, 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 secretaria 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 secretaria del trabajo y previsión social en esta materia".

La deficiencia de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se debe a diversos factores, los cuales son principalmente de tipo económico, cultural y hasta los de tipo personal.

La capacitación y el adiestramiento es una obligación, cuando sea necesaria su aplicación en todo negocio o comercio, taller, fábrica o complejo industrial grande o pequeño. Es un derecho de los trabajadores y una obligación de los patrones.

Existen personas que cuidan que dicha capacitación o adiestramiento, se otorgue a todo trabajador por su patrón.

También existen preceptos obligatorios para los patrones en el sentido de informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de los conductos correspondientes, de la debida integración de dichas Comisiones.

Las Comisiones Mixtas tienen diferentes funciones como las de vigilar, sugerir, verificar, autenticar y supervisar que la capacitación y el adiestramiento cumplan su objetivo, además, debe reportar a las autoridades del trabajo, a las personas que se hayan capacitado.

CAPITULO CUARTO

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

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

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

No debemos olvidar que éstas comisiones son organismos claves que vigilan, supervisan, autentifican y examinan las acciones que sobre la materia se realizan en una empresa, ya que su legalidad está prevista en el artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, mencionado en nuestro Capítulo Tercero.

4.1.- Trabajadores.

Se considera que los objetivos que alcanzan o puedan obtener los trabajadores dentro de la Ley Federal del Trabajo, son los consignados en la fracción II del Artículo 153 – F, que dice:

"Prepara al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación,"

Lo que se refiere a la Fracción III del mismo artículo que señala:

"Prevenir riesgos de trabajo"

Y la Fracción V, del citado artículo que menciona:

"En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Señalamos estas tres fracciones como objetivos específicos de los trabajadores ya que ellos son los directamente beneficiados con la aplicación y cumplimiento del precepto legal en sus fracciones anteriormente señaladas, ya que permite al trabajador ampliar sus posibilidades de empleo y le permite una aceleración constante en el mejoramiento del desempeño de su labor cotidiana.

Actualmente, cuando en las empresas se crece a un ritmo acelerado es obvio que el ascenso por medio de escalafón ciego tiende a desaparecer con suma rapidez, por lo que se vuelve de vital importancia el hecho de que el obrero tenga

acceso a una mejor instrucción para poder ascender a mejores niveles o simplemente llegar a un perfeccionamiento mayor en el desarrollo de su empleo.

Ante la situación económica actual, es lógico suponer que también es un beneficio directo para el trabajador el que se le instruya sobre la manera de prevenir riesgos de trabajo, ya que el sufrir un accidente de trabajo, independientemente del costo y problemas que pueda causar a la empresa, perjudica directamente a quien lo sufre, en este caso el trabajador, por lo que es de hacerse notar que se vuelve indispensable para el trabajador el hecho de que se le enseñe la forma en que debe desempeñar correctamente su trabajo así como en el manejo y uso de herramientas y maquinarias de las que tenga que valerse para el desempeño de la misma.

Es de sentido común que en un país como es el nuestro, se tienda a mejorar las aptitudes del trabajador de manera tal que se le permita comprender mejor las necesidades del sector social al que pertenece, así como ha colaborar de una manera más eficaz y con mayor eficiencia en el desarrollo, no sólo de una empresa o una rama industrial sino del país mismo, llegando a ser parte fundamental en el crecimiento social, económico, político y legal de la misma.

4.2.- Patronos.

Los objetivos que se observan de manera específica en relación a los patronos, son los estipulados en la Fracción III, del Artículo 153 – F, que se refiere a prevenir riesgos de trabajo, y a la Fracción IV, del citado Artículo, que señala, incrementar la productividad, el señalar los dos puntos anteriores como sobresalientes es por la implicación económica que le representan al sector patronal.

Cotidianamente las empresas se quejan del costo económico tan alto que les representa el hecho que por accidentes, enfermedades de trabajo, las instituciones encargadas de la seguridad social en México, les aumentan el cobro de las cuotas obrero-patronales y sobre todo del aumento en el porcentaje de riesgos de trabajo de acuerdo a los índices de frecuencia y gravedad, así como por los índices de siniestralidad que ocurren en sus empresas, en tal virtud, es de tomarse en cuenta que los patronos, a pesar de no estar muy de acuerdo y convencidos con el otorgamiento de la capacitación y el adiestramiento tratan por este medio de evitar que estos riesgos de trabajo sucedan, con la lógica consecuencia de reducir gastos para las empresas.

Salta a la vista y sería absurdo tratar de ocultar que el beneficiario directo con el incremento de la productividad será el patrón, ya que ello implica que aumenten las ganancias, pero también debemos señalar que en realidad los patronos, no han visto en la capacitación y el adiestramiento, el medio idóneo para lograr una mayor productividad y mejor calidad en su producto.

4.3.- Autoridades laborales.

Como objetivos más claros en la Ley Federal del Trabajo, para las autoridades laborales podemos señalar la Fracción I, del Artículo 153 – F, que es la que se refiere a actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; las Fracciones III y IV del citado artículo que se refieren a prevenir los riesgos de trabajo y a incrementar la productividad, respectivamente. Es de gran interés para las autoridades laborales el hecho de que el trabajador tenga mejores conocimientos y habilidades en el manejo de la maquinaria y las herramientas, de tal forma que los convenios que logran suscribir el gobierno y la iniciativa privada para la transferencia y uso de la tecnología extranjera, sean realmente beneficiosos para el país. Hoy en día, en que se habla tanto del avance industrial, salta a la vista que se hace indispensable para el sector oficial el hecho de que los trabajadores tengan un mayor conocimiento e información para lograr un mejor desarrollo económico.

El prevenir los riesgos de trabajo también es un objetivo bastante importante que persiguen las autoridades laborales, ya que en muchas ocasiones representa un alto costo para el Estado, el sostenimiento de obreros, que por diversas circunstancias debidas a riesgos de trabajo dejan precisamente de formar parte de la fuerza de trabajo que requiere el país.

Finalmente aunque en ocasiones existan objetivos en los que se coincide tanto para el sector obrero, el sector patronal y las autoridades laborales, cada uno persigue finalidades diferentes, por lo que consideramos que en la Ley debiera hacerse, como dice acertadamente el Dr. Baltasar Cavazos Flores,..... una enumeración casuística de los objetivos de la capacitación y adiestramiento, sino más bien tratar de analizar a las finalidades que un precepto legal puede llevar consigo para un mejor cumplimiento del Artículo 123, Fracción XIII Constitucional....

4.4.- Estructura y Funcionamiento.

En el Diario Oficial de la Federación del 10 de Agosto de 1984, se publicó el Oficio Número 01005 de fecha 2 de Agosto del mismo año, emitido por la Subsecretaría "B" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad, antes conocida como la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), en el cual se señalan los criterios a seguir para la mejor configuración y desarrollo de las Comisiones Mixtas, los cuales a continuación se citan, tomando en cuenta que en cada empresa deberán constituirse las mencionadas Comisiones Mixtas para alcanzar el éxito de la capacitación y adiestramiento, dentro de cada centro de trabajo, ya que se debe de integrar tanto por representantes de los trabajadores como del patrón, que deben velar por los intereses de sus respectivos sectores.

4.4.1.- Integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integrarán preferentemente con el siguiente número de representantes:

1. Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.
2. Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la Comisión de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 1000 trabajadores.

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

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

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

1.- El número total de trabajadores que laboran en la empresa.

2.- El tipo de relación contractual, es decir, si son sindicalizados, si no lo son o si son de confianza.

3.- El número de establecimientos en la empresa.

4.- Las áreas administrativas y técnicas de la empresa.

5.- La movilidad que los miembros de la Comisión Mixta puedan tener, ya sea por destitución o por separación voluntaria.

A las empresas con 20 o más trabajadores se recomienda, integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual puede contar con Subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe.

Empresas compuestas por menos de 20 trabajadores.

Las empresas compuestas por 19 trabajadores o menos, (que por cierto existen de manera considerable), se habían quedado rezagadas en relación a la obligatoriedad que establece la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de implementar programas de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como registrar a sus comisiones mixtas, mientras que las demás empresas integradas con 20 o más trabajadores, supuestamente ya se habían incorporado a los lineamientos exigidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, se tuvieron que dictar criterios para la presentación y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, para empresas hasta con 19 trabajadores, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de septiembre de 1985:

"Tomando en cuenta que un gran número de empresas establecidas en el país se integran hasta con 19 trabajadores cada una, se manifestó la necesidad de simplificar aún más los formatos de registro para que éste tipo de empresas, cumplan con sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento. Lo anterior condujo al establecimiento de un formato único sobre la constitución de la Comisión Mixta y la presentación del Plan y de los Programas de Capacitación y

Adiestramiento y facilitar así los trámites de autorización y registro en materia de capacitación y adiestramiento que deben llevar a cabo los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Para su integración y registro, deberán llenar la forma DC-U por triplicado, para presentarla en la Dirección General de Capacitación y Productividad, o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

Este tipo de informe, es aún más completo que la forma DC-1, para la integración y registro de las Comisiones Mixtas anteriormente comentadas, debido a que, aquí ya se contemplan las características del plan y la descripción de las acciones del programa de capacitación y adiestramiento, reuniendo en una forma única todos los elementos necesarios para dichas Comisiones.

Los requisitos para la integración de las comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento para empresas hasta con 19 trabajadores serán los siguientes:

- 1.- El Acta Constitutiva de la Comisión Mixta, incluyendo las Actas de Designación de los Representantes de los Trabajadores y de los Representantes del Patrón.
- 2.- La forma DC-U, proporcionada por la Dirección General de Capacitación y Productividad.
- 3.- Las Bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una vez que las Comisiones Mixtas hayan quedado integradas y registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deben vigilar la instrumentación y operación del sistema, así como de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionar tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de los patrones dentro del centro productivo.

Además, podrán autenticar las constancias de habilidades laborales conforme a lo establecido en el artículo 153-T, y practicar los exámenes de que trata el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, ya anteriormente mencionada.

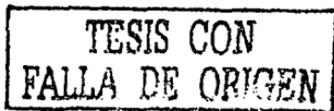
En concreto, éstas Comisiones tienen las mismas funciones y atribuciones que marca la Ley Federal del Trabajo, y los Criterios emitidos por la Dirección General de Capacitación y Productividad.

4.4.2.- Representantes de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Se recomienda que los representantes que integren las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento reúnan las Sigüientes características:

Por los trabajadores:

- 1.- Ser trabajador de la empresa;



- 2.- Ser mayor de edad;
- 3.- Ser reconocido por su buena conducta;
- 4.- Saber leer y escribir;
- 5.- Ser designado por los trabajadores; en el caso de haber sindicato será conforme a las disposiciones estatutarias del mismo. A falta de Sindicato ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Por el Patrón:

- 1.- Ser mayor de edad;
- 2.- Saber leer y escribir;
- 3.- Ser reconocido por su buena conducta;
- 4.- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.- Ser designado por el patrón o su representante legal.

Salta a la vista el hecho de que éstas recomendaciones por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, resultan pobres si consideramos que para ser representante de una Comisión se requerirá mucho más que eso, pues, es necesario tener cierta preparación para comprender si la capacitación o el adiestramiento dentro de la empresa, se está cumpliendo o no, así como otras múltiples actividades que implican esta responsabilidad.

La mayoría de las personas que eligen a sus representantes para ésta función, sobre todo por parte de los trabajadores, votan por ellos sin tener la plena conciencia de la responsabilidad que implica ocupar un cargo de éstos, generalmente, otorgan su voto por simpatía o amistad, o en otros casos, por ciertas presiones o influencias de sus superiores en el trabajo.

Sabemos que el nivel cultural del grueso de los trabajadores, ya sean rurales o urbanos, es muy limitado, son personas que en su mayoría no tienen la primaria o la secundaria, y que sólo ofrecen su fuerza de trabajo o escasa capacitación.

Si a lo anterior le agregamos las recomendaciones que publicó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los criterios para la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en el sentido de que los representantes antes éstas Comisiones reúnan ciertos requisitos, podremos ver claramente que cualquier persona puede ocupar el cargo de representante en la empresa.

Los representantes patronales sí deben poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

Creemos que estarán en ventaja, ya que en la toma de decisiones influirán determinadamente en las decisiones de los representantes de los trabajadores ante dichas Comisiones, debido a ello, es obvio que las funciones de éstos representantes se verán constantemente obstaculizadas.

En la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en lo tocante a la elección de los representantes de los trabajadores, pensamos que aparte de la bipartición y paridad de dichas Comisiones existiese también la bilateralidad, con el objeto de que la función o funciones que desempeñen sean homogéneas en relación con la capacitación y adiestramiento, y que sus actuaciones no se desvíen unilateralmente en beneficio de los patronos.

La responsabilidad de ser representante ante una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es muy importante, debido a que, a estas personas les corresponde supervisar que todos los actos relacionados con la capacitación y el adiestramiento se cumplan en beneficio de los trabajadores y patronos de nuestro país.

Los representantes de éstas Comisiones tienen diferentes funciones que para su mejor cumplimiento deberán conocer o al menos interpretar adecuadamente, como por ejemplo:

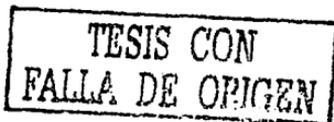
"Para vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento, es necesario que las Comisiones:

- Pidan información a la empresa sobre el sistema.
- Conozcan y manejen la información sobre el sistema de capacitación y adiestramiento.
- Soliciten la información relativa a los recursos que se piensen utilizar en las actividades que se incluyan en cada uno de los subsistemas.
- Comprueben que existan los recursos previstos para llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento".¹⁸

O bien, cuando se requieran mejoras al sistema de capacitación y adiestramiento:

- "Solicitar información a la empresa sobre los resultados de la evaluación del sistema de capacitación y adiestramiento.
- Conocer los resultados de la evaluación del sistema de capacitación y adiestramiento.

¹⁸ COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Funcionamiento. STPS. México, 1995. P. 11.



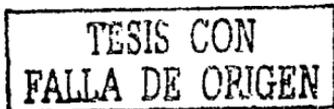
- Detectar las discrepancias en relación a lo que se había previsto.
- Localizar las posibles causas de las discrepancias que fueron detectadas y reportarlas.
- Proponer la investigación de las causas, para que se corrijan las discrepancias en futuras acciones de capacitación y adiestramiento¹⁹.

Los representantes de la Comisión Mixta no podrían definir lo anterior, al menos por parte de la representación de los trabajadores. Pensamos que la representatividad es una de las responsabilidades más importantes de las Comisiones Mixtas, y que las personas que ocupan esos cargos, deben reunir en lo posible, un conjunto de conocimientos realmente válidos que puedan enfrentar las necesidades de los trabajadores, y que éstos a su vez, en el momento de seleccionar a sus representantes, valoren la competitividad de sus candidatos.

Proponemos que los criterios en materia de representantes ante las Comisiones Mixtas, sean objetivos y lo más justo posible para que sus integrantes actúen en un plano de igualdad en sus reuniones de trabajo y logren presionar a los patrones para el cumplimiento de la capacitación y el adiestramiento de la empresa.

Para que los trabajadores y los patrones seleccionen adecuadamente a sus representantes ante la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, deberán

¹⁹ idem.p. 12.



considerar, aparte de lo establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo siguiente:

- Que la persona que los represente, conozca en qué consiste la capacitación y el adiestramiento dentro de la empresa.
- Que posea conocimientos y experiencia, al menos en lo que respecta a la actividad en su trabajo, con el objeto de que pudiese impartir capacitación o adiestramiento a los compañeros que ocupan un puesto de trabajo inferior al suyo.
- Que sepa vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales a efecto de poder interpretar el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, como por ejemplo: Comunicar al patrón y a las autoridades de trabajo las violaciones a la ley o insistir en el cumplimiento de sus proposiciones haciéndolas constar en un acta.
- Que se involucre en cada uno de sus funciones, por ejemplo, examinar y acreditar las habilidades laborales de sus compañeros. Además también será prioritario que los representantes comprendan la importancia que tiene una Constancia de Habilidades Laborales ya que:

"Este documento, que expide el capacitador al trabajador, se utiliza para fines de ascenso dentro de la empresa en donde se haya impartido la capacitación y el adiestramiento. Cuando en la empresa existen varias especialidades o niveles en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador acreditará para cuál de ellas es apto, mediante el examen respectivo que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento".²⁰

- Que tenga iniciativa para proponer a la empresa cursillos breves, promovidos por las autoridades laborales sobre: qué es la capacitación y el adiestramiento, en qué consisten las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, qué es un programa de capacitación, etc., todo ello apoyado con información sencilla a través de folletos, volantes, carteles, entre otros, que permitan sensibilizar a trabajadores y patrones y se puedan lograr tendencias o actitudes positivas hacia el papel que desempeña cada uno de éstos, pues el representante debe considerar que:

"La tendencia vocacional que poseemos es identificada con facilidad en la medida en que la ponemos a prueba, es decir, cuando ejercitamos alguna actividad manual y/o intelectual que nos agrada y por muy difícil que sea, cuando el producto ya se encuentra a nuestro alcance, y por supuesto, llena los requisitos de calidad, nos sentimos satisfechos, decimos que fuimos aptos en la ejecución".²¹

Y además que:

²⁰ Ibidem. p. 13 y 15.

²¹ MORA SÁNCHEZ, Gilberto y Pliego Sánchez, Aída. Manual del Taller ¿Cómo Elegir?, Colegio de Bachilleres. México, 1996. P. 34.

"Para realizar cualquier actividad humana, no es suficiente invertir en la tarea una determinada cantidad de energía física, puesto que el trabajo realizado pasaría a ser una simple actividad enajenadora, es decir, un trabajo mecánico, rutinario y poco atractivo, donde la manifestación de las aptitudes se utilizan lo más elementalmente posible, y en reiteradas ocasiones mal".²²

Por ello, el representante debe estar convencido de que para solucionar los problemas de capacitación y adiestramiento:

"Es necesario establecer una estrategia completa, es decir, un sistema integral que garantice la eficiencia, la eficacia y la economía de las soluciones".²³

4.4.3.- Funcionamiento.

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

Trabajadores y patrones deberán elaborar las Bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Para que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento cumplan con su función, requerirán de un conjunto de normas que regulen su actividad conocidas como las Bases Generales de Funcionamiento.

²² COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Op. Cit. P. 36.

²³ Idem. p. 6.

Dichas Bases contienen diversas funciones, como las de organización, duración, periodicidad, operación, entre otras, las cuales deberán regir a toda Comisión Mixta.

Las Bases contendrán, entre otros los siguientes aspectos:

- 1.- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- 2.- Funciones específicas que deberán realizar.
- 3.- Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

La forma de organizarse de las Comisiones Mixtas, estará en función de sus necesidades, es decir, que puede variar de acuerdo a las políticas establecidas por la empresa, sin embargo, mencionaremos las más comunes:

Atribuciones de los integrantes de la Comisión:

- Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y /o extraordinarias a que se convoquen

- Tomar la palabra.
- Sugerir o hacer recomendaciones en relación a los puntos tratados en la orden del día.
- Analizar y discutir asuntos relativos a la capacitación.
- Votar en las propuestas presentadas.
- Firmar las actas de reunión de la Comisión.

El desempeño del cargo de los representantes no tiene un periodo de duración establecido, ya que puede variar en relación a la política interna de cada empresa, a las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, a la duración del plan de capacitación y a la periodicidad de la obligación de presentar los subsecuentes planes y programas. Sin embargo, el periodo recomendable es de un mínimo de dos años y un máximo de cuatro, ya que ésta duración está en función de la revisión de los contratos colectivos en los años impares, y de la duración máxima que puede tener un plan de capacitación y adiestramiento.

Si tomamos en cuenta que los avances tecnológicos en más de una ocasión, han dejado obsoletos esos planes de capacitación, debemos considerar que en la realización de todo programa de éste tipo, se pondere su eficacia en cuanto al tiempo más viable para llevarlo a cabo.

Las sesiones de la Comisión, deberán darse periódicamente y podrán ser de manera ordinaria, es decir, una vez cada treinta días, o extraordinaria, las veces que sean necesarias; la importancia de dichas reuniones, consiste en ventilar todos aquellos asuntos relacionados con la correcta aplicación del programa de capacitación y adiestramiento de la empresa.

Las normas de operación para los acuerdos de la Comisión, serán las que se apliquen durante las juntas de trabajo de la Comisión, consistentes en el levantamiento de acta de cada una de estas sesiones, con los siguientes datos:

- Lugar y fecha en que se celebre la sesión.
- Los acuerdos a que se llegaron.
- La orden del día.
- Las anomalías detectables en relación al programa de capacitación.
- La firma de los asistentes.
- Todas aquellas observaciones que beneficien el funcionamiento de la Comisión.

El libro de actas para el registro y seguimiento de las actividades de la Comisión, es el antecedente del avance de la misma, en él, quedarán anotadas todas aquellas anomalías o beneficios que se hayan logrado, durante la vigencia de ésta representación, y ello dependerá en gran medida de una buena elección de sus integrantes.

Cuando en la empresa exista más de una Comisión, será necesario que la Comisión central controle sus actividades, reportando la comisión Auxiliar a la Central, todos los acuerdos a que se llegaron, así como las normas de operación y periodicidad en que celebren sus reuniones de trabajo.

Se recomienda que la Comisión Mixta lleve un seguimiento escrito de sus actividades, ya que es obligación de la empresa, el informar a la Dirección General de Capacitación y Productividad, o a las Delegaciones Federales del Trabajo, de la constitución y funcionamiento de dichas Comisiones, así como de todas las actuaciones que se celebren durante las sesiones de trabajo a efecto de que exista un constante saneamiento en la toma de decisiones.

Las empresas informarán de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento a la Dirección a su cargo directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, a efecto de que se verifique la adecuada integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente.

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

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

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

2.- Las Bases Generales de Funcionamiento.

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

4.- El acta constitutiva de la elección de Representantes por parte del patrón

Una vez reunidos los requisitos anteriores, los centros de trabajo que se localicen en el Distrito Federal, tendrán que registrar su Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los centros de trabajo localizados en alguna entidad federativa registrarán su Comisión Mixta en las Delegaciones Federales del Trabajo correspondientes, de ésta manera pueden entregar sus documentos a las autoridades del trabajo locales, las que, previa revisión, la remitirán a la Delegación Federal correspondiente.

En el caso de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores con relación individual de trabajo, se deberá anexar además una lista con el nombre y firma de los trabajadores representados.

Cuando existan cambios relativos a las Comisiones Mixtas, las empresas deberán informar directamente a la Dirección a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales de Trabajo, sobre los mismos con el propósito de actualizar a las Comisiones Mixtas.

El informe sobre la actualización relativa a la Comisión Mixta deberá hacerse mediante la forma DC-1 A por triplicado.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de esta forma, siempre y cuando se ajuste a las dimensiones y al modelo requerido.

Después de observar lo anterior las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, pueden ser definidas como el órgano interno de la empresa, integrado por representantes de los trabajadores y del patrón que buscan y tienen como fin la vigilancia, el perfeccionamiento y la integración respecto de la capacitación y adiestramiento dentro de la empresa.

En el anterior concepto, sobre la Comisión Mixta podemos darnos cuenta de cuáles son los requisitos indispensables para cumplir correctamente con la integración de dichas comisiones, siendo los más importantes los siguientes:

1. La Comisión Mixta obligadamente debe ser bipartita, lo que significa que en ella deben concurrir representantes de los factores de la producción, o sea, de los trabajadores y de los patrones.
2. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran paritariamente, o sea, que tendrán igual número de representantes de los trabajadores y del patrón conforme lo establece el Artículo 153 – I de la Ley Federal del Trabajo.

Este requisito de paridad es de suma importancia, ya que el incumplirlo, significaría primeramente la no aceptación del Registro de la Comisión por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y además se prestaría a un desequilibrio en la toma de decisiones de la misma.

3. Tanto los representantes de los trabajadores como del patrón que integren la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, deberán ser real y efectivamente electos o designados por el sector al que estén ligados.

La elección de los representantes obreros se efectuará de dos diversas formas, por una asamblea en la que participen todos los trabajadores de la empresa, o bien que el Sindicato que detente el contrato colectivo de trabajo los designe.

Cuando las empresas reglamentan su relación laboral a través de un Contrato-Ley, se debe seguir el criterio en el mismo sentido de las empresas que detentan contratos colectivos, por lo que la fecha de presentación será la de los mismos quince días.

De acuerdo con el instructivo de integración y registro, para formar una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la empresa:

"Emitirá una convocatoria. En el caso de que en la empresa exista sindicato, éste elegirá a sus representantes, en caso contrario, lo hará la asamblea de trabajadores, por medio de un documento que acredite esta elección, firmado al menos por el 51 por ciento de los trabajadores. Por otro lado, el patrón a su vez, seleccionará a sus representantes".²⁴

4.4.4.- Objetivos Generales.

Existen algunas consideraciones que la Ley Federal del Trabajo le señala a las Comisiones Mixtas, las cuales son:

1.- Vigilar la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerir las medidas tendientes a perfeccionarla conforme el Artículo 153 – I de la Ley Federal del Trabajo.

En referencia a ello, las Comisiones deben vigilar que le lleven a efecto los programas de capacitación y adiestramiento dentro de la empresa, y que, los procedimientos implantados para su desarrollo, realmente cumplan con mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y para que todo esto sea

²⁴ COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Integración y Registro. Instructivo I. CeNaPro. México, 1981. P. 9.

posible, las Comisiones solicitarán a los Agentes Capacitadores un informe de los cursos que se estén impartiendo dentro de la empresa y del personal que esté recibiendo la capacitación.

Consideramos que esta es la principal función que la Ley les asigna a las Comisiones Mixtas, ya que no solamente son un órgano de vigilancia sino de perfeccionamiento en la implantación de la capacitación y adiestramiento dentro de la empresa.

2.- Sugerir medidas efectivas para que el sistema y los procedimientos de capacitación y adiestramiento se perfeccionen, conforme a las necesidades de los trabajadores y patrones, éstas sugerencias deben dirigirse a los agentes capacitadores, conforme a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera la fuente de trabajo.

3.- Aprobar o sugerir modificaciones o reformas a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, desde luego que para ello, será necesario que conozcan e interpreten dichos planes o programas, a efecto de que sepan proponer cambios en los mismos o que a su juicio, los consideren inoperantes e infructuosos.

4.- Autenticar las constancias de habilidades laborales que la entidad instructora de cada empresa le expida a los trabajadores conforme al Artículo 153 – T de la Ley Federal del Trabajo, recabando para tal efecto de cada uno de los instructores internos o externos, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante, en caso contrario las Comisiones podrán negar su firma.

5.- Practicar a los trabajadores los exámenes necesarios, en caso de que dentro de la empresa existan varias especialidades o niveles, en relación con el puesto al que la constancia se refiere para determinar para cual de ellos es más apto, según el Artículo 153 – V de la Ley Federal del Trabajo. Desde luego que las Comisiones deben considerar aparte de los exámenes, otros aspectos importantes, tales como la antigüedad del trabajador, la puntualidad, si tiene a cargo una familia, comportamiento, entre otros más.

6.- Designar a las personas encargadas de firmar las constancias de habilidades laborales, para ello, las elegirán de entre los mismos representantes, ya que éstos son las personas más idóneas puesto que conocen en qué consisten dichas constancias.

4.4.5.- Objetivos Específicos.

Los objetivos específicos de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, pueden variar de acuerdo a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, pero la finalidad de estos objetivos, deberá ser uno de los principios primordiales de toda Comisión Mixta, para que, de su correcta aplicación en la práctica, se logre que la capacitación y el adiestramiento cumpla realmente con esa función que es la de capacitar y adiestrar a todos y cada uno de los trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala los siguientes objetivos específicos de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento:

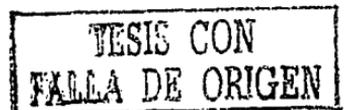
- Verificar que los agentes capacitadores externos que contrate la empresa, tengan ante dicha Secretaría el registro correspondiente.

Los agentes capacitadores pueden ser personas o instituciones, las personas que tienen la facultad de capacitar o adiestrar, podrán ser externas o internas, éstas se seleccionarán de entre los trabajadores con mayor experiencia dentro de la empresa, y las externas, que son personas que generalmente trabajan para los institutos de capacitación o por cuenta propia, requerirán para el desempeño de su actividad, de la autorización y el registro que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Comisiones Mixtas tienen que comprobar que los agentes capacitadores externos cuenten con el registro y la autorización otorgada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto de que éstos instructores puedan impartir cursos de capacitación y adiestramiento dentro de las empresas, ya que como es conocido, existen numerosas escuelas o personas que capacitan o adiestran de manera clandestina, no teniendo desde luego la formación necesaria para ello, y esto trae como consecuencia un grava daño al patrón y a los trabajadores, aparte de las contravenciones a la ley misma.

- Sugerir a los agentes capacitadores medidas para perfeccionar los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento, considerando las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera el trabajo.

Existen sistemas de capacitación y adiestramiento que adolecen de pequeños pero importantes detalles que generalmente no son considerados por algunos



agentes capacitadores, debido a que no conocen a fondo el proceso productivo de la empresa en donde prestarán sus servicios, es por ello que se requiere que dichos agentes sean instructores registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que los cursos que impartan sean de calidad en beneficio de trabajadores y patrones.

Las Comisiones sugerirán a los agentes capacitadores que investiguen las necesidades de capacitación y adiestramiento, analizando a fondo los niveles de preparación de cada uno de los trabajadores que ocupan cada uno de los puestos, para que con ello, organicen y planifiquen paso a paso los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento.

- Verificar el funcionamiento de los agentes capacitadores y detectar sus irregularidades, para establecer medidas correctivas o reportarlo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

Con esto, las Comisiones tienen elementos suficientes para exigir al patrón que se aboque a la tarea de elaborar y registrar dichos planes y programas, cumpliendo con los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo en el artículo 153-Q.

Además, las Comisiones pueden advertir al patrón de las sanciones en que incurren las empresas morosas o apáticas en relación a la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores, como lo señala el artículo 153-S de la Ley Federal del Trabajo.

Aunque el artículo 878 no tiene relación alguna con la sanción al patrón, pensamos que el artículo 1002 puede aplicarse en forma genérica, con multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en cuenta la gravedad del caso.

Las Comisiones Mixtas deben comprender junto con patrones e instructores, que el plan y los programas de capacitación y adiestramiento constituyen un conjunto de actividades de enseñanza - aprendizaje, el cual está integrado por etapas o fases que servirán para la actualización de las habilidades y conocimientos de todos los trabajadores, en relación a cada uno de sus puestos de trabajo.

Dichas Comisiones, no deben olvidar que durante éste proceso, verificarán el funcionamiento de los agentes capacitadores en lo referente a las etapas incluidas en el procedimiento de capacitación y adiestramiento, con el objeto de detectar las anomalías del mismo, registrando en las actas levantadas en cada una de sus sesiones, las correcciones pertinentes o en su caso, el reporte que manifiesten mensualmente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Prestar el apoyo necesario en la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento, y coadyuvar con la empresa en la elaboración de planes y programas que se implementen en relación a las necesidades existentes.

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

Inmediatamente después, se detectarán las necesidades que van a conformar el contenido del programa de capacitación y adiestramiento, desde luego que estas necesidades se investigan en dos sentidos:

1.- Se determinan las de cada uno de los puestos existentes en la empresa o del área que se vaya a capacitar o adiestrar.

2.- Se investigan las necesidades de cada uno de los trabajadores que ocupan dichos puestos de trabajo.

Para ello, se requiere que el plan y los programas que se vayan a poner en marcha, contemplen la capacitación y el adiestramiento como una función integral que satisfaga todas las necesidades de desarrollo, tanto las de los trabajadores, como las de la empresa, con esto queremos decir, que dichos programas procuren abarcar tres áreas fundamentales: la de la capacitación, la del adiestramiento, y el desarrollo de necesidades psicosociales.

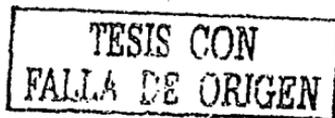
Entendiéndose ésta última como el estado de bienestar, satisfacción y realización de los trabajadores, mediante su participación en la actividad productiva.

Las Comisiones también pueden coadyuvar en el diseño y planificación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, considerándolos como una función integral, para que al mismo tiempo colaboren en los programas específicos para cada puesto de trabajo, con la finalidad de poder satisfacer las necesidades tanto técnicas como psicosociales de los trabajadores, debiendo considerar el uso de cualquier recurso material y someterlo a un análisis de costo - efectividad, es decir, tomando en cuenta los recursos de la empresa así como su efectividad para la instrucción, pues para ello, se requerirá de los servicios de apoyo que aseguren que todos los recursos necesarios tales como, instructores, materiales para la instrucción, equipos e instalaciones, estén preparados con oportunidad y de acuerdo al costo que se haya establecido en el presupuesto de los planes y programas.

- Sugerir y recomendar, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad económica a que pertenezca la empresa donde está constituida la Comisión, con la finalidad de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimiento de procedimientos que benefician el sistema de capacitación y adiestramiento, así como también a los programas.

En el caso de que una empresa se dedique a una actividad determinada, y por ende sea compatible con la actividad de otras empresas, existen para ello los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, que son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dichos órganos, formados por patrones, sindicatos y trabajadores libres, que pertenecen a las mismas ramas industriales o actividades, tienen las facultades que señala el artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo.



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

De ésta manera, se podrán pulir poco a poco los objetivos de los programas de capacitación y adiestramiento que en sus inicios hayan contemplado diferentes anomalías, para que en lo futuro cumplan con los requisitos de formación que van necesariamente surgiendo por los cambios en la organización interna de la empresa.

- Promover la participación de trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento de la empresa, así como aprovechar la experiencia que tenga el trabajador en su puesto, para convertirlo en instructor interno, mediante las sugerencias que la Comisión haga al patrón.

Las Comisiones Mixtas deben mantener en todo momento el propósito de comunicarse directamente con los trabajadores, para provocar en ellos, un cambio favorable de conducta hacia los procesos de capacitación y adiestramiento, de ahí la importancia que tiene en la instrucción el establecer previamente los objetivos que se pretenden alcanzar con un determinado curso de capacitación y adiestramiento, así como de la organización de su contenido en función de dichos objetivos.

En éste caso, las Comisiones fungirán como instructores, ya que motivarán buscando formar conciencia en los trabajadores, por medio de pláticas o charlas, o

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

bien, con propaganda relacionada con el tema, para que respondan a las necesidades de capacitación y adiestramiento.

Se puede dar el caso de que algunos trabajadores se nieguen a recibir capacitación o adiestramiento, por considerarse competentes o hábiles en su actividad, sin embargo para ello será necesario que lo acrediten documentalmente o en su defecto, que aprueben los exámenes que les sean aplicados en relación a esa actividad, tal como lo Ley Federal del Trabajo lo estipula en su artículo 153-U.

De no ser así, los trabajadores deberán someterse a los cursos de capacitación y adiestramiento organizados por la empresa, bajo las obligaciones que señala el artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo.

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

- Establecer un registro actualizado de las actividades y de los acuerdos de cada sesión que se celebre relacionada con la implantación del plan y los programas de capacitación y adiestramiento, para así llevar un seguimiento de los resultados y alcances, para que sirva de base a los reportes que se

rindan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, facilitando también el funcionamiento adecuado de la Comisión.

Las actividades de las Comisiones deben quedar asentadas en un libro de actas de seguimiento y evaluación, en cuyo interior estarán registradas todas y cada una de sus actuaciones, así como los acuerdos tomados en las sesiones y las evaluaciones de los diferentes eventos que se tengan en relación con la capacitación y el adiestramiento de la empresa.

Es una de las obligaciones de éstas Comisiones que durante cada una de sus sesiones levanten un acta de las observaciones y proposiciones que se hagan en referencia al plan y programas de capacitación y adiestramiento, se debe precisar en dichas actas que se evalúen los alcances de las etapas o fases contenidas en esos programas, con la finalidad de comprobar si se están cumpliendo los objetivos y además, determinar en qué medida se han logrado las metas propuestas, para ello, dicho plan y programas dispondrán de técnicas especiales de evaluación aplicables durante la realización del proceso de capacitación y adiestramiento, así como al término de éste, con la consecuente determinación de conocer a fondo si realmente la capacitación y el adiestramiento se ha proporcionado a todos los trabajadores de manera eficaz y eficiente para la solución de los problemas concretos de la empresa.

Las anotaciones registradas en el libro de actas de la Comisión, las hará el secretario de actas, inmediatamente después de cada sesión ordinaria o extraordinaria, desde luego que las decisiones deben tomarse en forma conjunta y no individual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otro lado, es conveniente que las Comisiones saquen copias de dichas observaciones, proposiciones y acuerdos de sus reuniones, y las repartan entre cada uno de sus integrantes, proporcionando también una copia al patrón para tratar de convencerlo en relación a la utilidad de las peticiones contenidas en dicha acta, además, deben otorgar copia al jefe de área que tenga interés directo con lo tratado en la reunión con el objeto también de convencerlo y lograr así su colaboración y por último, turnarán copia al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, o cuando éste no exista, a los representantes de los trabajadores, concluyendo con el reporte mensual que deben rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

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

Éste objetivo encuentra también su base jurídica en nuestra legislación laboral en el artículo 153-V.

Para que las Comisiones cumplan, será necesario que verifiquen que la constancia de habilidades laborales cuente con todos los requisitos tales como nombre del participante, nombre del evento, número de horas, fecha de expedición y nombre y registro de la institución o persona instructora que haya extendido la

constancia, a efecto de autenticar su validez, para después firmar y registrar dicha constancia y hacerla del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Comité Nacional o en su defecto, de las Delegaciones del Trabajo, con el objeto de que sea registrada y se tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados en los términos de los artículos 537 fracción IV y 539 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez que las Comisiones verifiquen y autentifiquen dichas constancias, las entregarán a los trabajadores debidamente firmadas, asignando a cada trabajador a la especialidad o nivel que le corresponda, en base a la evaluación realizada.

Estamos de acuerdo con el criterio número II de la Subsecretaría "B" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de que la forma más idónea de resolver el problema de las Comisiones Mixtas con varios establecimientos, es la formación de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que pueda funcionar como central y contar con Subcomisiones en los diversos establecimientos, ya que así se tendrá una correcta vigilancia por parte de la Comisión Mixta, además de que se guardaría la unidad y la organización en la empresa en relación a sus respectivos sistemas de capacitación y adiestramiento, evitando de esta manera la pulverización del sistema de capacitación y adiestramiento instituido por la misma.

Conforme a los criterios que ya hemos visto no se ilustra la forma en que deben configurarse las Comisiones Mixtas en las empresas en donde existan trabajadores de confianza y sindicalizados.

En ocasiones se argumenta que la solución correcta es la formación de dos comisiones mixtas, una exclusiva para los trabajadores de confianza y otra para los

sindicalizados, señalando como fundamento legal el Artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se expresa que los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de acuerdo a las disposiciones de la misma Ley.

También tienen obligación de establecer cláusulas respecto a la integración y funcionamiento de las comisiones que se formen de acuerdo con la Ley tanto en los contratos colectivos de trabajo como en los contratos - ley.

Para concluir con las observaciones respecto de las Comisiones Mixtas diremos, que las autoridades laborales cuidarán que se integren y funcionen de manera oportuna y normal, conforme al Artículo 153 – J de la Ley Federal del Trabajo y al Artículo 539, fracción III inciso a.

Hasta ahora no encontramos una definición exacta de lo que son las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ni en la Ley ni en la Doctrina, así que haremos un análisis de la legislación, definiendo a las comisiones de capacitación y adiestramiento como:

"Los Organismos que establece la Ley Federal del Trabajo en los artículos 153 – I y 153 – J y que se encargan de vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa".

Dichos artículos también establecen que:

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón".

La realidad de las Comisiones Mixtas es que en la práctica son casi letra muerta.

Las empresas en su mayor parte proporcionan capacitación o adiestramiento a su personal de acuerdo a sus propios intereses, sin adherirse a los planes y programas establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esto sin contar que sólo hablamos de aquellas empresas que por su magnitud o complejidad, están obligadas a capacitar o adiestrar a sus trabajadores, incluyendo al personal que contratan.

Debido a ello no conocen la integración de las Comisiones Mixtas, y cuando tienen conocimiento de éstas, cumplen con el formulismo legal o trámite burocrático que deben seguir para no ser sancionadas, sin que exista una verdadera capacitación en el total de los trabajadores rurales o urbanos de nuestro País.

Existen esfuerzos tanto públicos como privados para que el aparato productivo cuente con mano de obra calificada, ejemplo de ello es el Conalep, el Colegio de Bachilleres, los Cecyt, entre otros, que auspiciados por el Gobierno Federal, están funcionando activamente para proporcionar personal preparado de buena calidad a través de la capacitación y el adiestramiento.

En el total de las empresas existentes predominan las de mediano alcance o pequeña empresa, como suele llamársele y un inmenso número de comercios o negocios que no producen ni crean en el sentido amplio de la palabra, sino que fomentan el Intermediarismo con las funestas consecuencias conocidas de inflar económicamente un producto o artículo determinado.

Esto trae como consecuencia que el grueso de estos grupos económicos no requieran de ninguna capacitación o adiestramiento, pues no necesitan habilidad manual ni capacidad intelectual de ninguna especie, ya que compran para vender y venden para comprar.

Se requiere que las leyes en materia de capacitación y adiestramiento sean inflexibles y que los administradores de justicia laboral cumplan con lo dispuesto en esas leyes y no se corrompan cayendo en el compadrazgo o nepotismo tan común en nuestro sistema político y presionen a todas aquellas empresas tanto del sector público como del privado, para que capaciten o adiestren a sus trabajadores en bien de todos.

Repetimos que la capacitación y el adiestramiento, son dos elementos claves en el proceso de desarrollo de nuestro País, y que además, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento existen en nuestras leyes con carácter de obligatoriedad, pero desgraciadamente en la realidad no están funcionando como debieran.

CONCLUSIONES

Del presente trabajo de investigación, podemos señalar lo siguiente:

PRIMERA.- La capacitación en una empresa, tiene su importancia de acuerdo al interés que se dé al factor humano de la misma. Cualquier actividad por muy sencilla que ésta sea, necesita de la capacitación o adiestramiento de la persona que vaya a realizarla. La necesidad surge porque se requiere del personal que obtenga una serie de conocimientos y elementos que obviamente le permitirá realizar su trabajo con mayor rendimiento, eficiencia, seguridad y agrado.

SEGUNDA.- Si se requiere que las personas cumplan eficientemente con sus respectivas funciones dentro del área de trabajo, será indispensable instruir las y presentarlas en forma adecuada, proporcionándoles capacitación y adiestramiento o ambas cosas al personal de la empresa en general.

TERCERA.- La finalidad y naturaleza de los programas de capacitación y adiestramiento, pueden variar ampliamente de una empresa a otra, inclusive perseguir metas muy distintas de acuerdo al tipo de empresa que se trate.

CUARTA.- Impartir capacitación a los trabajadores no sólo es un requisito legal, las empresas están cada vez más convencidas que el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas son un factor que contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales, además de que fomenta la superación personal de los trabajadores.

QUINTA.- Llevar a cabo adecuada y sistemáticamente cada una de las etapas del proceso trae como consecuencia natural el cumplimiento legal en la materia. De esta manera identificar las necesidades de capacitación a través de la aplicación de instrumentos confiables conlleva a la estructuración del plan y programas correspondientes, éstos deben ser remitidos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su conocimiento y control, por otro lado, la realización de los eventos supone la expedición de las constancias de habilidades una vez que los trabajadores han sido capacitados de acuerdo al plan previamente registrado.

SEXTA.- La capacitación adquiere una nueva connotación, pasa de ser opcional a necesaria, de ser una mera obligación legal para convertirse en una estrategia empresarial y se convierte en una necesidad sentida tanto por trabajadores como por empresarios.

SÉPTIMA.- Sin embargo, un porcentaje significativo de empresas han fracasado o presentan bajos niveles de productividad, por contar con personal deficiente en los diversos niveles de planeación, organización, supervisión y operación, como consecuencias de políticas inadecuadas referentes a personal y programas de capacitación.

OCTAVA.- Es común enfrentarnos con empresarios que no están convencidos de las ventajas que representa la capacitación, enfocándola como una imposición legal que ocasiona pérdida de tiempo y dinero. No visualizan los beneficios que obtendrán de la capacitación, y que a fin de cuentas recaerá en la realización de los objetivos organizacionales.

NOVENA.- En muchos lugares, la capacitación se lleva a cabo en forma tradicional, esto es, el reunir a las personas que necesitan aprender con la persona que domina ésta actividad. Esto origina un aprendizaje más lento, desperdicio de material, descompostura de herramientas y maquinaria y lo que es peor aún, las personas que están aprendiendo adquieren también las deficiencias y mañas del maestro.

DÉCIMA.- Los objetivos organizacionales por no impartirse una capacitación sistematizada no se logran en su totalidad, aunado a un mayor esfuerzo, tiempo y dinero.

DÉCIMA PRIMERA.- Los programas de capacitación son elaborados sin bases sólidas, no están acordes a las características y necesidades de la empresa, los conocimientos adquiridos no serán aplicables a sus puestos de trabajo y por ende, los recursos económicos y el esfuerzo invertido no dan el resultado esperado, y la empresa no resolverá ningún problema.

DÉCIMA SEGUNDA.- Es necesario que tanto como trabajadores y patrones tengan capacitación para mejorar la función que desempeñan dentro de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. La promulgación y el conocimiento de las leyes son tan importantes como la actitud de quienes las aplican.

DÉCIMA TERCERA.- En México, no se ha avanzado mucho en cuanto a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, ya que tenemos una ley que las contempla, pero en la práctica son letra muerta como mencionamos anteriormente.

PROPUESTA

Es necesario que todas las empresas sin importar su rama de actividad económica ni el tamaño lleven a cabo la implantación de sistemas de capacitación eficientes de acuerdo a las necesidades prioritarias de éstas, tomando en cuenta las diferentes técnicas apropiadas para cada sistema.

Es indispensable dedicar una inversión adecuada para el aprovechamiento de los recursos disponibles en una empresa entre ellos los humanos.

El empresario es responsable de establecer programas de capacitación y adiestramiento para el personal de la organización, no sólo para cumplir con la norma legal sino para tener un equilibrio adecuado de los factores de la producción y a la vez tener una elevada calidad del personal.

Se debe tomar conciencia en cuanto a que la capacitación representa uno de los medios más importantes para que los trabajadores desarrollen sus habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y conductas necesarias para cumplir con las tareas de trabajo que les sean asignadas.

La capacitación y el adiestramiento necesitan esquemas modernos y funcionales tanto en los aspectos técnicos y administrativos, ya que requieren de un personal especializado en los aspectos técnicos y pedagógicos, así como en la planeación y administración.

Por todo lo anterior, es necesario que la Ley Federal del Trabajo sea más rigurosa en éste sentido, para así llevar a la práctica la obligación de constituir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en todas las empresas, estableciendo mayores sanciones en caso de no hacerlo, así como también hacer cumplir los lineamientos que establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cuanto a los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Con ello, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento no sólo serán letra muerta en la Ley e ineficaces en la práctica, sino que se podrá establecer un sistema integral de capacitación y adiestramiento que beneficiará la productividad de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ Herrera, Manuel. Estudio de Casos. Cenapro. ARMO. México, 1981.
- ÁLVAREZ Herrera, Manuel. Pedagogía para el Adiestramiento. Armo. Vol. V. No. 21. México, 1980.
- ARIAS Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas. México, 1993.
- ARMO. Metodología para determinación de necesidades de adiestramiento y capacitación. Ed. ARMO. México, 1979.
- BERNARD M., Bass James Vaughan. El entrenamiento en la Industria. Ed. CECSA. México, 1995.
- CANTÚ Lagunas, Carlos y Manuel Álvarez Herrera. Corrillos. Servicio Nacional ARMO. México, 1980.
- CANTÚ Lagunas, Carlos y Manuel Álvarez Herrera. Técnica Expositiva. Servicio Nacional ARMO. México, 1981.
- CAVAZOS Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México, 1996.
- CAVAZOS Flores, Baltasar. Causales de despido. Ed. Trillas. México, 1993.
- CAVAZOS Flores, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio. Ed. Trillas. México, 2000.

CAVAZOS Flores, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Ed. Trillas. México, 1996.

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Integración y Registro. Instructivo I. CeNaPro. México, 1981.

CORCHADO, Victor Manuel y Oscar Luis Figueroa. Sistema de Adiestramiento y Capacitación. Servicio Nacional ARMO. México, 1980.

CRAIG, Robert L. y Lester R. Bittol. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Ed. Diana. México, 1996.

DÁVALOS, José. Objetivos de la Capacitación y del Adiestramiento de los Trabajadores en el Derecho Laboral de Iberoamérica. Ed. Trillas. México, 1991.

DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1996.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1996.

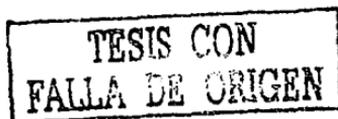
DÍAZ R., Amado. Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento. Fondo Editorial COPARMEX. México, 1990.

EUGAMBIRA, Pablo. Administración en planta en Pedagogía para el Adiestramiento. ARMO. México, 1979.

INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS, ECONÓMICOS Y SOCIALES. José López Portillo, Su Pensamiento. Comisión Nacional Editorial. México, 1979.

MANUAL DE CAPACITACIÓN OBRERA. Transformación. Ed. La Abeja. México, 1994.

- MARROQUÍN Quintana, J. Capacitación a Trabajadores. Ed. Germika. México, 1997.
- MENDOZA, Alejandro. Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación. Servicio Nacional ARMO. México, 1980.
- MENDOZA, Alejandro. Importancia del Adiestramiento. Servicio Nacional ARMO. México, 1980.
- MORA Sánchez, Gilberto y Pliego Sánchez, Aída. Manual del Taller ¿Cómo Elegir?. Colegio de Bachilleres. México, 1996.
- NAVA Corchado, Victor Manuel y cols. Determinación de necesidades de adiestramiento y capacitación. ARMO. México, 1995.
- PALACIOS Román, Luis y Alicia Loyola Campos. La evaluación del aprendizaje y su reglamentación. México, 1994.
- PALOMINO de Escandón, María Amparo y Emilio Lozoya. Etapas de la Capacitación. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Capacitación y Productividad. México, 1996.
- PINTO Villatoro, Roberto. Proceso de Capacitación. Ed. Diana. México, 1990.
- REYES Ponce, Agustín. Administración de Personal. Primera parte. Ed. Limusa. México, 1996.
- RODRÍGUEZ Estrada, Mauro. Administración de la Capacitación. Ed. Mc. Graw-Hill. México, 1992.
- SALINAS Alemán, Aмос. Adiestramiento y Capacitación de Trabajadores en Pedagogía para el Adiestramiento. ARMO. México, 1981.



SANABRIA Guzmán, Beatriz. Conferencia sobre el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo. México, 1996.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Funcionamiento. México, 1995.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Cuadernos de Derecho del Trabajo. Capacitación y Adiestramiento. Dirección de Asuntos Jurídicos. México, 1995.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Disposiciones Legales y Administrativas referentes a la Capacitación y el Adiestramiento. México, 1996.

SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. Limusa. México, 1991.

SOSA DE ÁLVAREZ Del Castillo, Crispina. Materiales Didácticos. Servicio Nacional ARMO. México, 1981.

U.C.E.C.A. Glosario de términos empleados en la Capacitación y Adiestramiento. Editorial Popular de los Trabajadores. México, 1990.

U.C.E.C.A. Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresas. Serie técnica, no. 1. Ed. Popular de los Trabajadores, México, 1979.

U.C.E.C.A. Resumen de Actividades en Materia de Capacitación y Adiestramiento de 1978 a 1981. México, 1981.

WIMAN, Raymond V. Material Didáctico. Ed. Trillas. México, 1995.



OTRAS FUENTES

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Ed. Espasa Calpe. España, 1999.

ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA. Ed. Espasa. Argentina, 1995.

ESPAÑA Alvarado, Irma y Manuel Alvarez Herrera. Discusión en Grupos Pequeños. Servicio Nacional ARMO. México, 1980.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Porrúa.
México, 2001.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México, 2001.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN