

884609



**ESCUELA SUPERIOR DE CIENCIAS  
JURIDICAS**

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
NUMERO DE INCORPORACION 8846-09

LA APLICABILIDAD DE LA CAPACITACION EN LA  
CULTURA LABORAL EN MEXICO

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**VANNESA MADRIGAL GUTIERREZ**

ASESOR DE TESIS: LIC. JOSE MIGUEL GONZALEZ SANCHEZ  
REVISOR DE TESIS: GIL MARCELINO AGUILAR FERNANDEZ

NAUCALPAN DE JUAREZ

OCTUBRE 2004



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.

## *AGRADECIMIENTOS.*

### **A MIS PADRES:**

Porque gracias a ustedes alcance este objetivo, por impulsarme hacer mejor todo cuanto emprendo, por su ejemplo de superación y por su constante presión para dedicarme de lleno a terminar este trabajo. Pero, sobre todo por que los amo infinitamente.

### **A MIS HERMANOS:**

CLAUDIA, FABIOLA, MAURICIO E ILIANA, Por su apoyo en todo momento y circunstancia

### **A MI ESPOSO;**

Por la comprensión, el amor, la paciencia y por estar en todo momento conmigo

### **A MIS ABUELITOS, A LULÚ, ROSY, SOLEDAD Y MARTÍN;**

Quienes en gran medida con su insistencia y apoyo tuvieron mucho que ver en la elaboración de esta tesis.

### **A LA FAMILIA DORADO QUIJANO;**

Por las interminables jornadas de estudio en su casa y por el interminable apoyo durante mi carrera.

### **A MI AMIGA LILIAN:**

Por la amistad en toda la extensión de la palabra.

### **A MIS MAESTROS:**

Que me transmitieron conocimientos y experiencia para hacerme un poco mas abogada.

### **AL DESPACHO ROEL ABOGADOS: Especialmente a**

Lic. Jorge Enrique Roel Paniagua.

Lic. Alejandro Roel Calvillo.

Lic. Jorge Enrique Roel Calvillo.

Por la oportunidad que me dan para crecer profesionalmente .

**A MIS AMIGOS:** Gina, Juan, Cuahtémoc, Ulises y Alberto por su apoyo.

“GRACIAS”

# *LA APLICABILIDAD DE LA CAPACITACION EN LA CULTURA LABORAL EN MEXICO*

## INTRODUCCION

### **Capitulo I**

#### 1. DEFINICIONES

1.1 La Relación Laboral.	3
a) Trabajo.	3
b) Trabajador.	6
c) Patrón.	10
1.2 La Capacitación y el Adiestramiento.	17
a) Diversas Acepciones.	17
b) Concepción según Ley Federal del Trabajo.	21

### **Capitulo 2**

#### 2. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO.

2.1 Semblanza histórica del Derecho Laboral.	23
2.2 Origen del Derecho del Trabajo en México.	29
2.3 Capacitación y adiestramiento en la Ley Federal del Trabajo.	37
2.4 Decretos entorno a la capacitación y adiestramiento.	39

### **Capitulo 3**

#### 3. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO Y SU REALIDAD CON LAS RELACIONES LABORALES.

3.1 Repercusiones a partir de su regulación en México.	44
3.2 Impedimentos históricos-sociológicos.	56
3.3 La importancia y trascendencia de su aplicación.	58

3.4 Efectos de la capacitación y adiestramiento en las empresas.	60
3.5 Resultados de producción y calidad en las organizaciones	62

#### **Capítulo 4**

4. LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	
4.1 Facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	66
a) Art.123 Apartado “A” de la Constitución.	66
b) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.	67
c) Reglamento Interior de la Secretaría.	69
4.2 Formas de implementación en la Ley Federal del Trabajo y normatividad.	75
a) Criterio del 10 de Agosto de 1984.	77
b) Criterio del 18 de Abril de 1997.	80

#### **Capítulo 5**

5. APLICABILIDAD DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MÉXICO.	
5.1. Concientización del Trabajador para capacitarse.	86
a) Elemento psicológico	86
b) Diversas Teorías en su entorno.	88
c) Importancia del factor económico en la familia mexicana.	92
5.2. Bono de productividad.	96
a) Principio para otorgarse.	96
b) Productividad y calidad.	102
5.3 Beneficios de la capacitación y adiestramiento para el trabajador.	106
a) Ocupación de mejores puestos.	106
b) Escalafón ciego.	108
c) Reconocimiento Oficial.	110
5.4 Concientización del empresario para otorgar una buena capacitación y adiestramiento.	111

5.5 Auxiliares para impartir capacitación y adiestramiento vía concesión.	112
a) Requisitos que deben cumplir.	113
b) Lineamientos para obtener dicha atribución.	114
5.6 Perspectivas al implementar este sistema.	114
a) Ventajas y desventajas.	114
b) Como lo asumirán los trabajadores, las empresas y el país.	115
CONCLUSIONES.	116
BIBLIOGRAFÍA	119

## INTRODUCCION

La sociedad como reunión o agrupación de personas que cumplen un fin mediante la mutua cooperación, debe tener precisamente como fin una convivencia armónica, la búsqueda de progreso, bienestar, ser una sociedad sana, y para todo ello debe producir un sinnúmero de satisfactores que lo hagan posible, basándose siempre en los principios de justicia y equidad, planeando a corto y largo plazo el desarrollo de las organizaciones, siendo necesario para ello el encontrar la fórmula adecuada y diversas estrategias viables y factibles que hagan posible la respuesta pronta a los cambios inmediatos que puedan presentarse en el fortalecimiento y desarrollo de la economía del país.

Para el logro de este fin es importante considerar la capacitación así como el desempeño y avances de los trabajadores en cada organización, tema de esta tesis, cuyo estudio se divide en cinco capítulos, iniciando con la precisión de conceptos que permiten tener puntos de partida para posteriormente en el desarrollo historiográfico y sociológico, contar con hilos conductores que de continuidad a la búsqueda de procesos de entendimiento en la sociedad que conlleven al reconocimiento de beneficios de una cierta y efectiva aplicación de la capacitación de los trabajadores en las organizaciones.

Por lo que considero importante el planear una capacitación diferente que ayude a obtener los resultados deseados, es decir, un nivel adecuado a los trabajadores y sus familias, que a corto plazo les ofrecerá las mejores perspectivas profesionales económicas y personales, trascendiendo a nuestra sociedad. Hoy como nunca los interesados en la capacitación y adiestramiento tenemos el reto de planear las estrategias efectivas, la labor no es fácil y la realidad es que no se ha trabajado demasiado al respecto.

Resultando básico para conseguir dicho objetivo el lograr una combinación que satisfaga los intereses de ambas partes, es decir, tanto detentadores del capital o de los bienes de producción y las gentes que rentan su fuerza e trabajo.

La problemática de la capacitación es muy compleja y sería demasiado aventurado ser determinante en un diagnóstico general de la misma, no obstante si podemos mencionar las causas más representativas que han dado origen a su actual estancamiento.

México carece de las condiciones que puedan soportar, con modelos y conceptos, nuevos sistemas de actualización y formación de trabajadores, añadiendo a dicho problema que los administradores de la capacitación carecen primordialmente de interés por desarrollar nuevos sistemas, agudizando las limitaciones de la capacitación. Además de que en las instituciones la administración de la capacitación es improvisada: se elaboran planes y programas con la finalidad únicamente de cumplir con un requisito, carentes de seguimiento y aplicabilidad, y en aquellos casos en que es posible proporcionar dicha capacitación se enfrenta por mucho a la falta o improvisación de instructores, falta de presupuesto, no se cuenta con las herramientas básicas para fortalecer el proceso y, por consecuencia, se carece de la infraestructura acorde con la importancia de la capacitación en el interior de las organizaciones.

Causas que nos permiten comprender el porque de que las estrategias educativas no cumplen con los resultados esperados, situación que nos aleja de perfeccionar la capacitación.

Ante la realidad adversa y un panorama económico difícil en el país, resultaría sencillo dejar las cosas como están, actitud que ha caracterizado en gran parte a los administradores de capacitación, perdiendo de vista que el factor humano es el elemento más valioso con que cuenta cualquier organización.

La identificación con la capacitación debe ser por convicción, no por obligación, menos aún por imposición, si se carece de esta cualidad el desempeño será tan limitado y continuara el estancamiento en las organizaciones.

Por lo que la experiencia ha demostrado que cuando el ser humano cree, quiere y esta seguro de sus funciones, las adversidades suelen ser superadas con mayor facilidad.

## **DEFINICIONES.**

### **1.1 LA RELACION LABORAL.**

Para iniciar el estudio de esta tesis es necesario conocer de forma clara los elementos que la integran básicamente. Todo se deriva de la necesidad que el hombre ha tenido de supervivencia, alimentación, habitación, salud, etc.

Conforme ha ido avanzando el tiempo y el mundo, se ha transformado ineluctablemente, la forma de vida fue cambiando a la par, al industrializarse cada país, las poblaciones fueron adoptando nuevas condiciones de supervivencia, cada jefe de familia se vio obligado al no ser autosuficiente trabajando la tierra, el comercio y demás actividades que realizaba, a laborar en las fábricas que fueron instalándose poco a poco en las ciudades.

Se fueron originando de manera formal las primeras relaciones de trabajo, en la que intervinieron como sujetos de la misma el patrón y el prestador del servicio, es decir, el trabajador.

En la actualidad la prestación del servicio, se ha transformado, pero la sustancia es la misma, es decir los elementos de una relación de trabajo son un trabajador que se encuentra bajo las ordenes de un patrón (subordinación) y el cual a manera de contraprestación le otorga un salario, además de todas las prestaciones que se han generado a lo largo del tipo, (salario), el cual teóricamente debe ser igual al trabajo desempeñado, además de remunerador.

#### **a) TRABAJO.-**

La Ley Suprema en el primer párrafo del artículo 5° señala que;

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por

determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en términos que marque la ley...”<sup>1</sup>

El trabajo tiene como finalidad crear satisfactores para atender necesidades, en ocasiones surgen objetos en el mercado que no corresponden a la existencia previa de necesidades. Lo útil, sin embargo, es ampliar los bienes o servicios para beneficio de la colectividad.

Por ello, el trabajo debe ser objeto de protección jurídica. La que se debe otorgar de acuerdo con la naturaleza del trabajo y atendiendo al trabajador. Se refiere al trabajador subordinado; los servicios de una persona que actúa en acatamiento a los lineamientos que le señala, igualmente debe respetarse la dignidad del trabajador, considerada como necesidad a su persona y proporcionarle los medios necesarios para la elevación del nivel cultural, social y material; propios y de la familia.

“El trabajo es una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación”<sup>2</sup>

La noción y el concepto de trabajo ha variado a través del tiempo y en los diversos regímenes económicos de cada país, sin embargo, existe una coincidencia casi total de los estudiosos de la materia esencialmente en que se pretende justificar al mismo como una actividad subordinada, con la inclinación de someter al trabajador por parte del patrón Y se ha mencionado que el trabajo es:

“La actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado”.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, edit. Porrúa, 101 edición, México, 1999.

<sup>2</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho individual del trabajo, Ed. Colección Textos Jurídicos Universitarios; México 1985. p.11

<sup>3</sup> DE PINA VARA Rafael, Diccionario Jurídico, Ed. Porrúa, 18 edición, México 1992. p.481.

El trabajo en realidad es el esfuerzo que lleva a cabo una persona, teniendo una repercusión en el orden económico, o bien es aquella función o actividad del hombre encaminada a producir un bien o satisfacer una necesidad.

Únicamente los humanos son sujetos de entablar una relación de trabajo, ya que es aquél que se efectúa de manera conciente, lo que no sería en el caso de una máquina o de un animal; y además esta es la única manera en que se configuran todos los elementos que integran una relación de trabajo, de acuerdo a la naturaleza laboral.

Tiene el carácter de trabajador aquella persona física que lleva a cabo hacia otra un trabajo personal subordinado, y en términos generales conceptúa como trabajo cualquier actividad humana encaminada a tal finalidad. Es considerable señalar que ese trabajo personal subordinado se traduce para el empleado en el pago de un salario y prestaciones que lo recibe como contraprestación al desgaste de energía del trabajador al efectuar labores que le son encomendadas por el patrón.

El trabajo como actividad económica es un concepto que tiene trascendencia en el ámbito del campo jurídico, ya que sus principios y reglamentación se encuentran plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo. El artículo 3º de nuestra ley laboral, expresa de una manera precisa como debe llevarse a cabo el trabajo, y asienta:

“EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER SOCIALES. NO ES ARTICULO DE COMERCIO, EXIGE RESPETO PARA LAS LIBERTADES Y DIGNIDAD DE QUIEN LO PRESTA Y DEBE EFECTUARSE EN CONDICIONES QUE ASEGUREN LA VIDA, LA SALUD Y UN NIVEL ECONOMICO DECOROSO PARA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA. NO PODRAN ESTABLECERSE, DISTINCIONES ENTRE LOS TRABAJADORES POR MOTIVO DE RAZA, SEXO, EDAD, CREDO RELIGIOSO, DOCTRINA POLITICA O CONDICION SOCIAL”.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Ley Federal del Trabajo, Revisión por Borrell Navarro Miguel, Sista, México 1998, p.1.

Por otra parte dado que no es posible impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión industria o comercio que le acomode, siempre y cuando estos puede vedarse mediante resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los derechos de la sociedad, según lo contempla el artículo 4º. De la Ley de Trabajo.

Ahora bien para comprender la estructura de la relación de trabajo es necesario tener bien preciso los conceptos de los sujetos que la integran, la definición de trabajador, ha tenido diferentes acepciones

#### **b) TRABAJADOR.-**

El trabajador es aquel sujeto o persona que presta sus servicios de manera directa a un patrón el cual puede ser una asociación empresarial o una persona física, y que tiene por objeto percibir una contraprestación por el mismo.

En la antigüedad solía ser en especie, en estos días de acuerdo a la ley obrera debe ser en moneda del curso legal.

El profesor Baltasar Cavazos, en su obra “Lecciones de derecho laboral”, hace cita a varios autores y señala:

“Para el maestro Trueba Urbina todo mundo es trabajador, pero para el profesor Mario de la Cueva, trabajador es solo aquel que pertenezca a la clase trabajadora. Por su lado, también el maestro Nestor de Buen, no da ningún concepto de forma precisa, y dice: “tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, concepto arcaico y deficiente, en sustitución el más técnico de: persona jurídica.”<sup>5</sup>

Por otro lado la Ley laboral en su artículo 8º, señala de manera concreta:

“TRABAJADOR ES LA PERSONA FISICA QUE PRESTA A OTRA, FISICA O MORAL, UN TRABAJO PERSONAL, SUBORDINADO, PARA LOS EFECTOS DE ESTA DISPOSICION, SE ENTIENDE POR TRABAJO TODA ACTIVIDAD HUMANA, INTELECTUAL O MATERIAL, INDEPENDIENTE DEL GRADO DE

---

<sup>5</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, Lecciones de derecho laboral, Trillas, 5ª edición; México 1986, p.82.

## PREPARACION TECNICA REQUERIDA PARA CADA CASO O PROFESION U OFICION".<sup>6</sup>

Es importante hacer notar que el trabajador siempre tendrá que ser una persona física, ya que la prestación del servicio, la realización del trabajo que se lleva a cabo lo hace de manera personal y subordinada, esto es que la subordinación implica una acción social objetivamente bilateral ya que no es concebible en la actualidad que una persona se subordine a otra y ésta rechace la subordinación y que en este caso se dé una relación de trabajo, pues se podría estar en presencia de otro tipo de relaciones sociales, pues en ellos se observa obediencia y sujeción a mandatos sin resistencia ni crítica, pero de ninguna manera se trataría de una relación de trabajo.

La subordinación se refiere a que la persona que presta sus servicios debe estar a la disposición de aquella para quien trabaja durante el lapso que dura la jornada. y dicha subordinación la obliga a desempeñar el servicio convenido con su empleador, bajo su dirección, o sujeto a las órdenes de la persona o personas que sean representantes del patrón.

La subordinación es el elemento fundamental y característico de la relación laboral, y quiere decir que el patrón tiene la facultad de ordenar al trabajador y consecuentemente tiene el derecho de ser obedecido, aunque como lo hemos expresado única y exclusivamente dentro de la jornada de trabajo y en lo concerniente a dicha labor, pero exclusivamente por el tiempo que dure la jornada de trabajo, teniendo ciertas restricciones para el patrón, así como esta subordinación implica el nacimiento del derecho del trabajador para exigir un pago con sus respectivas prestaciones.

Es común en el sector empresarial el tratar de distinguir el término empleado y el de trabajador pero para los efectos de la Ley Federal del Trabajo es lo mismo uno que otro. Los trabajadores no sólo reciben estrictamente su salario como pago por sus servicios, es decir aquel que se les cubre semanal o quincenalmente según sea el caso, sino que también tiene derecho a distintas prestaciones como pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, reparto de utilidades, etc.

Este vínculo laboral impone una serie de obligaciones de los trabajadores para con el patrón, y el artículo 134 del ordenamiento laboral señala:

---

<sup>6</sup> Ley Federal del Trabajo, revisión por Borrel Navarro Miguel, Op. Cit, p.2.

“Son obligaciones de los trabajadores:

- I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de éstos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.
- VIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros del trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece la Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el Reglamento Interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a sus representantes las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón de trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Esta misma legislación con el propósito de que la relación laboral se lleve de la mejor manera posible, establece prohibiciones para los trabajadores, mismas que se contienen en el artículo 135;

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III.- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúa de esta disposición las punzantes y punzo cortantes que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII.- Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que estén destinados; y

X.- Hacer cualquier clase de propagandas en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Es perceptible que la ley contempla situaciones para evitar en lo posible que por omisiones se puedan suscitar conflictos entre patrón y trabajador respecto de la forma y términos en que debe llevarse a cabo la relación obrero patronal, y en consecuencia se establecen derechos como obligaciones de unos y otros.

**c) PATRON.-**

El artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo, contempla un concepto claro de lo que es el patrón y manifiesta:

“PATRÓN ES LA PERSONA FÍSICA O MORAL QUE UTILIZA LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES SI EL TRABAJADOR CONFORME A LO PACTADO O A LA COSTUMBRE, UTILIZA LOS SERVICIOS DE OTROS TRABAJADORES DEL PATRON DE AQUEL, LO SERA TAMBIEN DE ESTOS.”<sup>7</sup>

Algunas Personas pertenecientes al sector empresarial de la iniciativa privada no están muy de acuerdo con el término denominado patrón.

Ya que no les gusta que sus trabajadores les llamen así, y han indicado que para ello sería más conveniente que se utilizara mejor el de empleador, ya que sienten que la palabra patrón suena como una concepción de épocas muy antiguas donde no había un contacto tan directo y estrecho entre el patrón y los trabajadores, y que:

---

<sup>7</sup> Idem.

“En la actualidad existe una mayor comunicación e identificación de uno para con los otros, este proceso de formación del yo, o de la imagen de sí mismo y de las instancias ideales de la personalidad tiende fundamentalmente a fortalecer una relación de cooperación y no de lucha”<sup>8</sup>

Es de suma importancia el papel que juega el patrón en una relación de trabajo ya que de acuerdo a nuestra legislación, el trabajador no tiene la obligación de conocer la calidad jurídica de su patrón, es decir si es una persona física o moral, y más aún para promover una demanda de carácter laboral, solo tiene que indicar el domicilio donde prestaba sus servicios, lugar donde se notificará a la o las personas que considere fueron sus patrones, etc.

Ahora bien, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal virtud los obligan en sus relaciones con los trabajadores, lo que quiere decir en otras palabras que cuando una de éstas personas por algún motivo despide a un trabajador de su empleo es como si directa o personalmente el patrón lo hubiese llevado a cabo.

Estos representantes del patrón desempeñan un rol protagónico en la red de las acciones sociales que se manifiestan en la micro sociedad denominada empresa, en donde no sólo influyen las vinculaciones entre los trabajadores y los dirigentes sino que también los métodos de producción provocan trastornos en el ambiente laboral.

“Las modificaciones del tamaño y composición de los grupos de trabajo; el alcance, carácter y frecuencia del contacto con compañeros y superiores, la situación del trabajador en la organización, la extensión de la movilidad física de que dispone, todas y cada una de éstas cosas pueden ser efectos colaterales de los cambios tecnológicos. Aunque estos cambios en la estructura local de las relaciones sociales afectan de manera distinta el grado de satisfacción del empleado con la tarea, con frecuencia son imprevistos y no se les tiene en cuenta.”<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> LEMPEREUR George, *Diccionario general de ciencias humanas*, Cátedra Madrid 1978. p.453.

<sup>9</sup> MERTON Robert K. *Teoría y estructuras sociales*, Fondo de cultura económica, México 1972, p554.

El efecto tecnológico busca ahorrar mano de obra por lo que en ocasiones la dirección de la empresa puede acrecentar la inseguridad en el trabajo y la inquietud de los trabajadores y en tal situación la expresión jurídica busca equilibrar esa situación.

Con ese objeto los legisladores plasmaron en la ley laboral las obligaciones que habrían que cumplir para con sus trabajadores; y su artículo 132 establece lo siguiente:  
“Artículo 132, Son obligaciones de los patrones.

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramientas propias. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo, análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII.- Expedir cada quince días a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita de número de días trabajados y del salario percibido;

VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a su servicio;

IX.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las selecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales, censales, a que se refiere el artículo 5° de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los subtítulos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI.- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII.- Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con la ley y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV.- Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designando en atención a sus aptitudes, cualidades, dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas, el patrón solo podrá cancelar la beca cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios para el patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de éste título;

XVI.- Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, la fábricas, talleres, oficina y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;

XVII.- Cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios, debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIX.- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XX.- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo éste a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción IV;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darle los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten, los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan:

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones VI del artículo 97 y VII del artículo 110 y enterar los descuentos a las instituciones bancarias acreedoras, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, esta obligación no convierte al patrón en solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;  
y

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.”

En este marco de obligaciones de los patrones con los trabajadores, se contempla la de capacitación. Posteriormente en el artículo 153 de la misma Ley, se hace un listado específico y explicativo de cómo habrán de impartirse los cursos.

Con la finalidad de evitar excesos del patrón hacia los trabajadores, la ley laboral también establece límites los cuales permitirán una relación de trabajo más controlada, imponiendo prohibiciones a los patrones, que a continuación se enumeran:

“Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones:

- I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;
- II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación por que se les admita en el trabajo o por cualquier otro activo que se refiere a las condiciones de éste;
- IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que permanezcan, o a que voten por determinada candidatura;
- V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
- VI.- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo;
- VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
- VIII.- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- IX.- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X.- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante”.

Así como la Ley de trabajo impone obligaciones a los patrones también establece prohibiciones, con la finalidad de evitar conductas inhumanas, que se dieron con gran frecuencia en el pasado, es de suponerse que esto no va a evitarlo en su totalidad, pero da la pauta para iniciar con una conciencia de respeto a la clase trabajadora.

## **1.2 LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.**

### **a) DIVERSAS ACEPCIONES.-**

Desde que nacemos nuestros padres, nos enseñan a realizar nuestras primeras actividades, como el hablar, caminar y hasta la manera de comportarse ante la sociedad.

Al salir a la calle aprendemos las reglas de conducta que habrán de imperar en nuestro comportamiento diario. Durante toda la vida nos encontramos en un proceso de aprendizaje, la experiencia es el elemento más importante para tomar decisiones ante una situación, esta experiencia obtenida a través del tiempo determina los resultados que podrán ser positivos o negativos.

El trabajador en una empresa, ante ciertas condiciones dependiendo de sus vivencias y conocimientos esta en aptitud de tomar una decisión, así vemos como la toma de decisiones involucra un proceso de aprendizaje, el cual será un factor absoluto, que podrá traer consigo una ganancia o pérdida en la empresa.

Por mucho tiempo se permitió a la clase trabajadora la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual. El aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación patronal solo para preparar nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarle con ello su ascenso a nuevos niveles más especializados, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón, por que obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional mano de obra barata, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado. Esta circunstancia ha hecho que se abandone la práctica del aprendizaje y que mejor se

establezca una nueva obligación patronal de dar a los trabajadores la necesaria capacitación y adiestramiento para obtener un mejoramiento integral de sus condiciones de vida.

Para un mejor entendimiento de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y para su posterior interpretación, es necesario, como introducción preparatoria, construir su concepto jurídico laboral.

La Ley Federal del Trabajo, no aporta un concepto específico de capacitación y adiestramiento, no obstante que lo hace con la mayoría de los términos que maneja, como la definición de jornada, salario, trabajador, patrón, etc. Así la especialista en la materia, la Licenciada Alicia Cacique dice que la capacitación es:

“El conjunto de programas de aprendizaje formal que tienen como propósito formar adultos, con el fin de que estos adquieran conocimientos, actitudes y desarrollen habilidad que les permita participar significativa y productivamente en sociedad, de tal manera que estos programas satisfagan las necesidades de los trabajadores, empresas y sociedad”<sup>10</sup>

El diccionario de la Academia define:

**“adiestrar es enseñar, instruir, guiar, encaminar y capacitar, hacer a uno apto, habilitado para alguna cosa”.**

El profesor Baltasar Cavazos, dice

“Dentro el marco de las obligaciones del patrón hacia sus trabajadores, nuestra legislación laboral, desde 1970, se ha referido específicamente a la obligación de capacitar y/o adiestrar, por que dichos conceptos implican obligaciones diferentes. A un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que desempeñe un puesto de mayor jerarquía, asimismo, se le adiestra para perfeccionar el trabajo que realiza. Podrán darse casos en los que ya no es posible impartir la capacitación como cuando se trata de trabajos “terminales”, sin embargo, siempre habrá la posibilidad de adiestrar, ya que por su propia naturaleza, el hombre es siempre perfectible.”<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> CACIQUE GUERRERO, Alicia, Manual de organización de la capacitación, revista laboral, México 1997, p.36.

<sup>11</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Op. Cit. P.25

La capacitación, ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje, que lleva a cabo una persona para superar su nivel de conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte.

De la misma manera el aprendizaje se ha conceptualizado como, la actividad de una persona que presta un servicio con el objeto de aprender un oficio o especialidad integralmente considerada.

Otro concepto de capacitación y adiestramiento que se puede considerar es: El desarrollo de habilidades de una persona que presta servicios a una empresa, con el objeto de mejorar su productividad, sus conocimientos, aptitudes y eficiencia, a fin de poder ser considerado para ocupar una vacante.

En la materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos, y alcance un nivel de vida más elevado. Además, en el sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier ciencia, o área y perfeccionar de manera constante.

Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica.

En el transcurso del tiempo, la capacitación ha tenido diferentes matices, siempre ha estado allí, aunque no muchos se percataron de ello. Siempre se ha hablado de la capacitación y adiestramiento laboral, algunos expertos han expuesto que el adiestramiento es la especialización o el ser hábil y diestro en la actividad que se realiza, como ya se ha mencionado.

El profesor Hori Robana en su obra “El adiestramiento y Capacitación”, dice:

“Por adiestramiento entendemos que es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de desarrollar su habilidad o destreza para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas. Por capacitación entendemos, que es el

proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría, para tomar decisiones no programadas. En ambos sobresale el principio del aprendizaje como el elemento que servirá de materia prima para la toma de decisiones la diferencia se presenta cuando esa toma de decisiones ya se encuentra programada y no sólo se desarrolla la habilidad con que ya se contaba por el contrario la capacitación, también es un proceso de aprendizaje, pero se desarrolla en el momento en que surge una situación no programada y esta capacitación será aplicada en la toma de decisiones. De acuerdo a la exposición que se ha presentado, el adiestramiento por naturaleza, se desenvuelve a través de los niveles inferiores de la escala jerárquica de la empresa, en otras palabras pertenece al reino de las decisiones programadas. Por lo que toca a la capacitación, está se desenvuelve en los niveles superiores de la organización, lo cual corresponde al reino de las decisiones no programadas. No es útil que insistamos sobre la necesidad que existe de lograr un mayor conocimiento del fenómeno del adiestramiento y de la capacitación dado que de esa forma podemos aprovecharlo mejor, estimen todas y cada una de sus consecuencias dentro de la empresa y saber en fin concretamente, que se puede esperar de su realización, todo dependiendo del tipo de empresa que se trate así como el grado de evolución en que se encuentre”<sup>12</sup>

El Doctor Hori Robana, hace una distinción entre ambos términos, ubicando en primer plano al adiestramiento, como una fase inicial en la que el colaborador o el trabajador únicamente se le instruye para la toma de decisiones ante situaciones ya esperadas o de rutina, es decir se trata de una labor cotidiana y sin variantes en la que estos deberán de desempeñar siempre en los mismos términos.

A esto el profesor, le llama “toma de decisiones programadas”; por lo que respecta a la capacitación, esta se encuentra en una etapa distinta, en un nivel de jerarquía más importante, al entrenar a un trabajador bajo el rubro de capacitación, se esta preparando al mismo para tomar decisiones ante situaciones inesperadas, es decir “no programadas”, por lo que este ámbito contempla un grado de dificultad mayor al adiestramiento, la capacitación se da en niveles profesionales, teniendo un grado mayor de dificultad.

---

<sup>12</sup> HORI ROBAINA, Guillermo, El Adiestramiento y Capacitación, UNAM, México 1970, p.10.

Atento a lo expuesto, y no obstante que la ley laboral se abstiene de hacer distinciones entre ambos conceptos, en la práctica es necesario marcar una diferencia, **como ya se ha expuesto y debe que dar claro es que; si existe diferencia entre los términos capacitación y adiestramiento**, si se analiza estricta y cronológicamente, el adiestramiento viene en primer término y se aplica para el nivel más bajo es decir, una persona adiestrada estará en aptitud para elaborar una tarea de la misma forma todas y cada una de las ocasiones, y por lo contrario la capacitación implica un rango mas elevado, esto se refiere a que una persona capacitada estará en aptitud de tomar una decisión determinante ante una situación inesperada.

**Para efectos de éste trabajo de tesis, y no obstante lo anterior, nos referimos a estos conceptos en el orden que marca la Ley Federal del Trabajo, para evitar confusiones, pero haciendo énfasis en las diferencias entre ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION.**

#### **b) CONCEPTO SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

La constitución en el artículo 123 apartado "A" fracción XIII, instruye la capacitación y adiestramiento como obligación de los empresarios a favor de los trabajadores. Esto es, la constitución lo encuadra dentro de la categoría lógica-jurídica de obligación.

Únicamente con el objeto de contar con más criterios y puntos de vista, a continuación nos permitimos citar los conceptos más genéricos y que son compartidos por la mayoría de los estudiosos de esta materia de acuerdo a las experiencias adquiridas en conferencias y pláticas sobre el tema que nos ocupa, y se ha hecho la siguiente distinción:

**Capacitar** es proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica, elementos para que en la vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña; adquiriendo nuevos conocimientos.

Y **adiestrar** es actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña, esto es, la capacitación es para un puesto distinto y el adiestramiento para el mismo puesto que desempeña.

Si analizamos la ley laboral, de la misma se desprende una diferencia entre los dos términos, el párrafo final del artículo 153-E, que dispone “...en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta”. Sin incluir el término adiestrarse, no es suficiente para distinguirlos, ya que en todos los artículos de la ley, con excepción del transcrito, se utiliza conjuntamente, con el mismo significado ambos vocablos.

Teniendo presente su significado gramatical, que es como lo usa la ley, algunos definen a la capacitación y adiestramiento como, la obligación del empresario de: transmitirles conocimientos y destreza a sus trabajadores para hacerlos aptos y hábiles en su trabajo.

Como ya lo mencionamos, la capacitación ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su aptitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte. En la materia laboral se desprende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado.

Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haber establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante.

“Todo intento de capacitación y de adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> DE PINA VARA Rafael, *Diccionario jurídico*, Op, cit. P.481.

La capacitación entendida como un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permitan al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su disposición. En este sentido, se concibe la capacitación no sólo como un medio para lograr la mejor inserción del trabajador en la actividad económica, sino como una vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.

El énfasis en la capacitación adquiere sentido en una época como la actual, en la que el cambio tecnológico acelerado y los tratados de libre comercio en los que México forma parte, exige no solo la transformación de los perfiles ocupacionales que habrán de llenar quienes se incorporen en los próximos años a la actividad productiva, sino de un vasto proceso de readaptación de la mano de obra en activo.

## **2 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MÉXICO.**

### **2.1 SEMBLANZA HISTORICA DEL DERECHO LABORAL.**

Desde la existencia del hombre, podemos hablar que surgió el trabajo, este nació con el hombre al ser racional creó técnicas para hacerse de los elementos que requería para supervivencia, el sexo masculino al salir a conseguir los alimentos valiéndose de la caza, la pesca y agricultura, y el femenino, al desarrollar las actividades domésticas.

El más fuerte se aprovechó del débil, surgiendo la esclavitud como un fenómeno social, que vino a tomar una importancia considerable a lo largo de la historia. En la Biblia se contienen fragmentos, en los que los israelitas consideraron ciertos elementos impregnados de materia de trabajo; como son el pago oportuno del salario y descansos en las festividades religiosas.

“El trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisíaco o, por el contrario, que se contemplan en las épocas

prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza”.<sup>14</sup>

De muy diversas fuentes he obtenido lo siguiente:

“El trabajo ha sido parte fundamental en la vida del hombre, teniendo que vivir con una gota de sudor en la frente durante toda su historia. El primer documento conocido en el que se contemplaron regulaciones con respecto al trabajo, fue el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, en éste ordenamiento se plasmaron ideas sobre formas de ejecutar algunas labores, salario mínimo, jornales de los obreros, etc. En Grecia la actividad agrícola y mercantil, desempeñaron un papel muy importante en el aspecto laboral, pero solo se consideró el principio de trabajo en su ordenamiento.”

En la antigua Roma no se tiene información, de un desarrollo muy avanzado en el derecho del trabajo como en otras ramas jurídicas, las figuras que crearon para regular el trabajo del hombre no son aplicables en la ciencia moderna.

En esa época existió el contrato “locatio conductio”, que es un contrato de buena fe y consensual, por el cual una persona obliga con otra a dar el goce temporal de una cosa no consumible, y para efectos de este trabajo nos interesa el segundo aspecto que contemplaba este contrato, siendo el ejecutar un trabajo a cambio de una distribución periódica. La profesora Marta Morineau, en su obra “Derecho Romano”, menciona distintas modalidades de éste contrato:

**“Locatio conductio rerum:** Es un contrato consensual, bilateral y de buena fe; el objeto material sobre el que puede recaer será siempre cosas no consumibles y que se encuentren en el mundo del comercio. Su duración estará limitada a la voluntad de las partes, y a cambio del objeto dado se recibirá periódicamente un precio determinado en dinero. **Locatio conductio Operarum.**- esta figura corresponde al moderno contrato de trabajo y en Roma no tuvo una gran importancia. Como situación indispensable para su existencia, encontramos en él la dependencia económica y la dirección técnica. **Locatio Conductio Operis.** - Equivale al contrato de obra, diferenciándose de la locatio conductio operarum por el hecho de que el objeto en este contrato es la prestación del

---

<sup>14</sup> CABANELLAS, Guillermo, Introducción del Derecho Laboral, Ed. Porrúa, México 1994, p.28.

servicio y en la locatio conduction operas es el resultado de un trabajo. En éste contrato el locator; es el que encarga la obra y es responsable de los servicios que pudiesen existir en el material entregado, y el conductor es el que ejecuta el trabajo”.<sup>15</sup>

A causa de la economía de esclavos del contrato de locación de servicios no desempeñó ningún papel importante en Roma; lo que las fuentes romanas puedan contener sobre la “locatio conductio operarum” no ha sido muy apropiado para ser adaptado, en los tiempos de recepción del derecho romano, a las relaciones de trabajo totalmente distintas a esa época. El trabajo fue considerado como “res”, y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecutaba el trabajo como al resultado del mismo.

El pueblo romano consideraba el trabajo en si como una cosa por que lo equiparaban a una mercancía cuyo concepto era aplicable no solo al que ejecutaba el trabajo del mismo, sino al resultado.

Posteriormente los romanos llegaron a diferenciar el contrato que tenía como finalidad la actividad del hombre y lo que era propiamente el resultado de éste siendo esto un gran avance.

“Conforme pasó el tiempo con el crecimiento de la población se ocasionó una mayor demanda de satisfactores una gran concentración ya que los pueblos se fueron haciendo más grandes por la concentración de las personas, no siendo posible producir de momento la totalidad de los productos necesarios que las comunidades exigían y ellos aunado a que el número de esclavos no crecía, en la misma escala para lograr su obtención vino un agravamiento de la condición de aquellos que no poseían bienes, y se habían dado cita en esas ciudades las que a un principio ofrecían perspectivas de mejoramiento individual y colectivo es decir de una mejor vida en todos sentidos algo que se fue tornando en un espejismo para la mayoría y fue entonces cuando los hombres libres sin otra alternativa se ven en la necesidad de alquilarse en arrendamiento con el propósito de que los arrendatarios utilizaran su energía de trabajo para poder así solventar sus necesidades más inmediatas y las de sus familiares.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> MORINEAU Iduarte, Marta, Derecho romano, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Ed. Harla, México 1987, pp. 184-185.

<sup>16</sup> Idem.

Circunstancia que marco una pauta importantísima para la relación social, pues no era ya solo el esclavo aquel que no tenía derechos sino también un hombre libre, obligándose a ofrecer a otros su fuerza productiva para poder sobrevivir.

Los romanos se valieron del contrato de “locatio conductio operarum” para satisfacer sus necesidades más elementales al no tener otra manera de superar sus problemas económicos que la de “alquilarse” para trabajar y así obtener el sustento para su familia.

El derecho del trabajo no alcanzó un desarrollo pleno, pero construyó las bases que posteriormente serían un elemento esencial para la legislación laboral.

En la edad media cobró importancia al artesanado, y vemos como nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indubitable que ya se hacía notar una relación laboral y con el tiempo se llegó a desarrollar, extinguidos los gremios por la ley de Chapellier, y posterior a esto se inició LA REVOLUCION INDUSTRIAL, que abarco todo el siglo pasado.

Es en este momento cuando la creatividad y la interminable imaginación del hombre hace gala en su máximo esplendor al proliferarse los inventos y avances al mismo tiempo de la manufactura de artículos y a la prestación de servicios.

La industria toma un inusitado avance y con ello se pone en marcha grandes fábricas que contaban con un número considerable de maquinaria que tendría que ser manejada por personas hábiles y capaces.

La naciente organización requirió grandes capitales necesarios para construir las maquinas, para instalarlas, para comprar las materias primas y necesitó también al coordinador de las actividades, quien sería un elemento con la suficiente preparación y conocimiento para llevar a cabo su papel, y al conjunto de individuos que obedeciendo sus ordenes van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales los productos o servicios de cada negociación.

En el renacimiento esos importantes descubrimientos vienen a cambiar la vida tanto de los empleados como de los empleadores, inventos que modifican sustancialmente el modo de vida que entre otros fueron las maquinas de vapor, textiles, la imprenta, el reloj, etc.

También se da un importante avance en la astronomía que comprueba que los planetas giran alrededor del sol, en la geografía en el descubrimiento de nuevas tierras y cambia la concepción del mundo en cuanto a su forma y magnitud todo esto esencialmente con el perfeccionamiento de la imprenta, la cultura se difunde a una escala mas rápida, de tal suerte que sería mucho menor el número de personas que ahora tendrían acceso al conocimiento, a enterarse de que era lo que sucedía en lugares alejados a su comunidad.

En general en el pasado, los mercados se caracterizaban por actuar en ámbitos protegidos, generalmente regulados por el Estado, donde éste condicionaba todo el que hacer de las empresas.

A principio del siglo, en nuestro país la mayoría de los estados tenía su propia legislación laboral, en las cuales se establecían los lineamientos que habrían de imperar en las relaciones obrero- patronales, éste conjunto de leyes pudo haber sido la base para configurar la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Es así que los gobernadores como estrategia de desarrollo de los estados y motivados por la búsqueda del bien común, establecieron lo que técnicamente se conoce como “el crecimiento hacia adentro”, sin buscar necesariamente la autarquía de sus territorios pero si con un afán proteccionista para evitar las influencias de los entornos.

Este afán proteccionista se traducía en fijar nuevas normas para el comercio exterior con el fin de proteger a la industria nacional únicamente procurando la salida de productos mexicanos, se importaba lo esencial y se exportaba aquello donde existía, en opinión de los gobernantes, ventajas comparativas para los países.

Las consecuencias de estas políticas, si bien es cierto, lograban su objetivo de protección, hizo que los mercados internos fueran imperfectos, el crecimiento de la economía de los países, con suerte, era lento y muchas veces simplemente no hubo crecimiento económico, lo que se traducía en altos índices de inflación, cesantía disfrazada y una pérdida permanente de la calidad de vida de los habitantes.

Como no existían elementos de competencia, las empresas se desarrollaban bajo un crecimiento vegetativo y por consiguiente los mercados, además de altamente ineficientes en la asignación de los recursos de la economía, colocaban productos y servicios de muy mala calidad y caros.

Por otro lado la preparación de la gente para desempeñarse en las empresas en manos de las Universidades y algunas escuelas o institutos de especialización. Al interior de las empresas, por darle algún nombre, se hacía entrenamiento en el puesto de trabajo, cuyo objetivo era enseñarle al nuevo trabajador que era exactamente lo que tenía que hacer y como hacerlo.

Generalmente, esta función la hacía el supervisor directo del trabajador o era delegada en algún trabajador con experiencia. En ese entonces las personas en las organizaciones en las empresas eran consideradas como un factor productivo más. En las empresas se hacía gestión de personal con una orientación a lo administrativo, al control y al pago de sueldos y beneficios.

La capacitación, como función de la dirección de personas, no existía. En la época de los sesentas, las comunicaciones representan un rol relevante en el despertar del mundo de los países en desarrollo. Las protestas y aumento de las demandas sociales, provocaron fuerte crisis fueron la tónica, los mercados comenzaron a soportar mayores demandas de todo tipo que las empresas no eran capaces de satisfacer. Asimismo, al interior de las organizaciones el movimiento sindicalista tomó más fuerza, los trabajadores comenzaron a ser escuchados en sus demandas, estas presiones provocaron aumento en los salarios y mejores beneficios, costos que fueron traspasados a los consumidores, pues el Estado seguía fijando y manejando las reglas del juego de la economía, lo que mantuvo altos índices de inflación y carestía de productos y servicios.

Al igual que en años anteriores, muy pocos se hacía en capacitación, como hoy la entendemos y la vemos en algunas organizaciones, es decir, seguían las acciones de capacitación indefinidas como factor de desarrollo estratégico en la dirección de personas. Las primeras décadas de éste siglo, fueron de gran revolución al interior de las empresas, donde comienza a emerger una mayor preocupación por el trabajador, considerándolo en una dimensión humana.

De esta manera aparecen desmesuradamente conflictos laborales, que se originaron con frecuente roce de trabajadores y patrones, que tuvieron que ser resueltos por las leyes que se encontraban en vigencia en ese momento, la relación laboral figuraba en aquella época como se presentaba en Roma.

Se continuaron aplicando los principios del derecho civil, observándose lo necesario que era la aparición de una nueva rama del derecho que pudiera dar solución a los problemas relacionados con el trabajo.

## **2.2. ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.**

Para poder hacer el estudio de cualquier fenómeno de orden social, siempre es necesario tomar en consideración los acontecimientos del pasado, la historia se escribe día con día, y ésta va formando parte integral de una nación, estos elementos nos ayudarán a tener una mejor visión del presente y del futuro, en este capítulo se hará un breve resumen de lo que ha sido el derecho laboral en nuestro país. Por lo que de ninguna manera es nuestra intención centrar este trabajo en aspectos históricos, únicamente se hace de manera superficial sobre los aspectos más relevantes del sinnúmero de modificaciones que ha experimentado la legislación sobre materia laboral.

La industria formó los cimientos en el desarrollo económico, político y social en México, existían varios ramos como son la producción de aguardiente, platerías sombrererías, las curtidorías, talabarterías, zapaterías, madererías, la industria de la construcción, mueblerías, jugueterías, etc.

“En la ciudad de México se llegó a ocupar en las fábricas a más de 3 mil operarios. Fue en esta agrupación de obreros donde se dejó sentir ya el espíritu de solidaridad por haberse aumentado el trabajo; hubo una especie de huelga, y esto ocurrió bajo el virreinato de Don Martín Mayorga, haciéndose un corto aumento en el trabajo y al instante que se les propuso, una mañana, levantaron el grito y se fueron saliendo todos, enderezándose al Palacio, y como es larga la distancia, se les fueron agregando una porción de hombres de la misma clase. Entró esta muchedumbre en el palacio sin respetar la guardia... y habiendo oído el mismo virrey este extraordinario ruido, determino con prudencia darle al pueblo un oficio para que el administrador de la

fábrica no hiciese novedad y con esta cosa además de apaciguase esta multitud, levantó el papel como en un triunfo y se tuvo por conveniente disimular una acción tan ruidosa y expuesta”<sup>17</sup>

A pesar de lo ordenado en las leyes de Indias, ordenanzas y cédulas, no se respetó ningún derecho de la clase obrera. En 1767, los trabajadores de las minas de San Luis Potosí y de Real del Monte, se manifestaron con violentas protestas contra los propietarios de las fincas, por el abuso en los jornales, el tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo y las condiciones serviles de peones, obreros y demás operarios.

La esclavitud y los trabajos forzados persistieron en formas abiertas y disimuladas, y especialmente en los obrajes, los obrajeros eran tratados como bestias, un ejemplo muy claro es el aseveramiento de Humboldt:

“Sorprende desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres no sólo la extrema imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad de local y el mal trato que se da a los trabajadores hombres libres y de color... están confundidos con presidiarios que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medios desnudos, cubiertos con andrajos, flacos y desfijados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir de la casa, los que son casados, sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados, irremisiblemente, si cometen la menor falta contra el orden establecido en la fábrica”<sup>18</sup>

Es deprimente la situación en que se encontraban los obreros, la esclavitud no se distinguía mucho con la figura de la clase trabajadora, en todas las ramas de la industria se observaba el mismo trato.

“La situación de los trabajadores era igual en las diversas actividades económicas: en el campo, la minería, el comercio, el transporte... los indios primero en la encomienda y después con la aplicación del cuatequil, institución de trabajo obligatorio

---

<sup>17</sup> DE LA CERDA Silva, Roberto, *El movimiento obrero en México*, México 1961, p.35

<sup>18</sup> DE HUMBOLDT, Alejandro, *Ensayo Político sobre el Reino de la Nueva España*, México 1941, t. IV, p.14.

arraigada desde el siglo XVI, fueron reclutados para la prestación de trabajos forzosos a la iglesia, a los colonos y a las autoridades y sujetos por deudas al cultivo de la tierra de los hacendados, donde servían a base de reducidos salarios y agobiantes quehaceres.”<sup>19</sup>

El indígena sufría de discriminación, las leyes de la Nueva España no favorecía mucho a esta raza, Se hacían diferencias en el goce de derechos, originándose por otro lado, la clase privilegiada que vivía en la opulencia, todos los recursos eran trasladados a España dejando a nuestro país en la miseria, así como a sus habitantes.

“Como era de suponerse los indígenas, mestizos, obreros y en general las clases no beneficiadas, estallaron ante la impotencia del maltrato por los grandes empresarios y gobernantes españoles, se inusitaron una serie de rebeliones y acontecimientos violentos que culminaron con la revolución de independencia en 1810”<sup>20</sup>

La constitución de 1917 como ya se ha mencionado, surgió en un ambiente de angustia ante la inestabilidad política, económica y social, tras innumerables injusticias para el pueblo mexicano y especialmente para la clase trabajadora, dando mejores puestos e importancia a los extranjeros, ante una excesiva explotación a la clase trabajadora con horarios infrahumanos, forzando a los menores de edad a realizar cualquier tipo de trabajos y durante el tiempo requerido por el patrón con una remuneración miserable, los obreros no eran considerados como humanos, sino como un mero elemento mas utilizado para conseguir sus fines capitalistas.

Esto no podía seguir así, la voz del pueblo se hizo presente, y para que los obreros consiguieran respuestas a sus peticiones trascendiendo hasta la consideración del Congreso de la Unión tuvo que correr mucha sangre, el pueblo peleó por sus derechos, estallaron muchas huelgas como las de Cananea y Río blanco.

Mario de la Cueva en su obra “Síntesis del derecho de Trabajo”, dice:

“La historia del Derecho del Trabajo, es uno de los episodios en la lucha del hombre por la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que

---

<sup>19</sup> MARTINEZ Domínguez, Alfonso, Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus constituciones, Cámara de diputados, XLVI Legislatura del Congreso de la Unión, t. VIII, p.36.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p.38.

dignifique la vida de la persona humana facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia.”

El Doctor Jorge Carpizo, de manera práctica señala:

“En México una de las etapas más bellas en la lucha por la libertad, la igualdad y la dignidad humana se desarrolló con los antecedentes del artículo 123”.

Es decir el pueblo puede pedir y matarse por lo que sea, pero no tendrá importancia hasta que el poder Legislativo lo escuche y lo considere.

Mario de la Cueva en su obra “Derecho del Trabajo” dice que el documento fundamental que vino a ser piedra angular para el derecho laboral es el proyecto de bases sobre trabajo presentado en la sesión del Congreso Constituyente de 1916, celebrada el 28 de diciembre del mismo año, por el diputado José Natividad Macías, en nombre de Venustiano Carranza. Pero como se desprende del diario de debates de esa fecha, Carranza lo único que hizo fue presentar lo que ya se tenía en la Constitución de 1857, en realidad en el artículo 5º, Constitucional fue inspiración de los diputados que intervinieron.

La Constitución mexicana fue la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora, este proyecto tenía como finalidad principalmente, la intervención del estado como regulador en la relación obrero patronal, evitar desigualdades sociales, la conciliación como medio para resolver conflictos laborales, advertir que se estipulaban derechos mínimos y posteriormente serían estudiados para las situaciones especiales, extinguir las obligaciones de orden económico, sin trascender éstas a la familia del trabajador.

Carranza encargó a Macías, el estudio para la resolución del problema laboral que en ese tiempo sacudía a la República Mexicana, pero como ya lo mencionamos lo único que hizo Macías fue acudir al debate en representación de Carranza presentando un supuesto proyecto.

Macías en conjunto con Luis Manuel Rojas elaboraron un proyecto de leyes laborales apoyadas en la legislación extranjera interesándose por el bienestar de la clase trabajadora.

El señor Rouaix, tuvo una enorme importancia en la realización del proyecto y comenta:

“Los diputados que con más asiduidad concurrieron a las juntas y con más eficacia laboraron en la realización de la empresa, fueron el ingeniero Víctor Góngora, autor de la primera iniciativa de ampliaciones al artículo 5º, y quien tenía grandes conocimientos en el ramo por los estudios que había hecho, el General Esteban B. Calderón radical en sus opiniones, los diputados duranguenses, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, artesanos que se habían elevado en la esfera social por su inteligencia y honradez y el licenciado Alberto Torres Benítez y Antonio Gutiérrez, que habían demostrado los cuatro, su adhesión a la causa popular colaborando con el ingeniero Rovaux en el gobierno de su Estado, los militares José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, quienes venían de la campaña bélica la cabaña civil para implantar sus ideales, los obreros Dionisio Zavala y Carlos L. Gracidas, que ya habían expuesto sus anhelos en las discusiones del art. 5º y el fogoso orador Licenciado Rafael Martínez de Escobar del grupo radical. Muchos otros diputados concurrían a nuestras reuniones con más o menos constancia, y sus nombres calzaron con su firma la iniciativa que formulamos”.<sup>21</sup>

El artículo 123 integra el Título sexto de la constitución, denominada “Del trabajo y Previsión Social”. Contiene los principios básicos que rigen sobre todo contrato de orden laboral, y los derechos fundamentales de los trabajadores en general y teniendo como finalidad principalmente: La intervención del Estado como regulador de la relación obrero patronal, evitar las desigualdades sociales, la conciliación como medio para resolver conflictos laborales, advertir que se estipulaban derechos mínimos y que posteriormente serían estudiados para las situaciones especiales y finalmente eliminar las obligaciones de orden económico que pudieren contraer los familiares de un trabajador con el patrón para después de su muerte.

En el primer párrafo se establece la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo. En un principio la constitución de 1917, establecía que la expedición de las leyes laborales correspondería a las legislaturas de los Estados y respecto del Distrito y territorios Federales, al Congreso, pero a partir de 1929, se reformó esta parte del artículo 123, federalizando toda la legislación del trabajo.

---

<sup>21</sup> *Ibidem*, p.84.

Al inicio de la lucha la estructura económica corresponde a un país eminentemente agrícola, en condiciones de una grave crisis, incrementada por el movimiento armado, con una economía minera en decadencia, un comercio interno casi nulo y una industria deplorable, esa es la situación en la que nace el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del trabajo de 1931.

En aquella época, el Estado mexicano contemplaba al fenómeno económico como un problema ajeno a sus atribuciones, en realidad desempeñaba fundamentalmente, solo el papel de árbitro, quizá interesado y parcial a favor de los trabajadores, en las relaciones obrero-patronales.

Al principio de los años 40s, el juego de los instrumentos jurídicos que el presidente Calles creó y las enérgicas medidas del presidente Cárdenas al rescatar de manos extranjeras algunas de las industrias fundamentales (el petróleo, de manera particular), se establecen las bases para un nuevo sistema, se da entonces una disminución de la tendencia proteccionista, y el inicio de una etapa de consolidación económica, de corte esencialmente capitalista.

“México asume en esa época una actitud de interés en el entorno económico, en ese tiempo se toma la dirección de la economía nacional, para impedir que los particulares acaparan las cartas del juego acarreado gravísimos problemas de interés nacional y después, en un proceso natural, sin olvidar su papel de directos, da otro paso decisivo en la intervención directa de la economía”<sup>22</sup>

El Estado asume el control de los ferrocarriles; crea instrumentos de participación en la industria eléctrica, y culmina esa tarea con la nacionalización, por vía de compra, de los recursos eléctricos.

Mediante su intervención esencial en la banca, por medio de la creación de organismos paraestatales, como con el Instituto Nacional de Vivienda, después, Instituto Nacional para el desarrollo de la comunidad Rural y de la Vivienda Popular, y empresas aeronáuticas, petroquímica, siderurgia, construcción del ferrocarril, automóviles, teléfonos y otras, México se convierte, en una parte importante e interesada y ya no solamente en observador, de las relaciones laborales.

---

<sup>22</sup> Ibidem, p.48.

En este momento de cambio radical, la situación laboral en nuestro país da un giro fundamental en cuanto a su legislación, surge la Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, con una retrospectiva diferente a la de 1931, la economía ya no dependía tan solo del campo y la minería, existe una gama más amplia de trabajadores, a los cuales esta ley sería protectora, y plasmará sus derechos laborales, el comercio internacional aduce la importancia mayor, es por eso que fue acorde esta última legislación.

De esta forma el estado, sufrió un cambio elemental, ya no sólo era el simple observador y se empeñó a ser quien dirigiera al país, con el papel de diseñador de la política, economía y sociedad. Adquiriendo su rol paternalista con respecto a los trabajadores, con condiciones decorosas de existencia y un adecuado bienestar social.

El bienestar de la sociedad se hizo presente permitiendo el acceso de la clase trabajadora a la riqueza y otros beneficios a los cuales se les tenía una estricta marginación, el trato de esclavitud empezaba a desaparecer.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, por que tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, por que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde a su naturaleza estrictamente contractual; y son irrenunciables, por que ni siquiera los propios beneficiarios, de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos.

Por medio de una reforma al artículo 123 constitucional, se adicionó el apartado "B", que contiene catorce fracciones y que regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado con los poderes de la Unión y los del Distrito y los territorios Federales. Los principales contenidos en el apartado "B", se refieren también a la jornada de trabajo, descansos, salarios, estabilidad en el empleo, asociación sindical, huelga y seguridad social. Sin embargo contiene algunas normas de naturaleza especial que tiene por objeto regular las situaciones jurídicas que solo ocurren entre el Estado y sus trabajadores, como las relativas a designación de personal, fijación de los salarios en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridad competente en caso de conflicto, empleados de confianza y personal militar.

La separación, clara y precisa, que el artículo 123 hace de las normas aplicables al trabajador en general y aquellas otras que rigen específica y exclusivamente para los

trabajadores del Estado, se basa en la diversa naturaleza de la relación laboral que establece en uno y otros casos, y es demostrativa de que, por determinación constitucional, no es posible asimilar al sector de los trabajadores en general, aquellos que prestan sus servicios a los Poderes de la Unión.

Con el paso del tiempo el artículo 123 constitucional, fue objeto de un número considerable de reformas, en 1962 se reformaron sus fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI. La primera precisó prohibiciones de trabajo. A las mujeres en general y a los menores de 16 años, la segunda, prohibió utilizar como trabajadores a los menores de 14 años y fijó una jornada máxima de 6 horas a los mayores de esta edad ni menores de 16; la tercera, clasificó los salarios mínimos en dos categorías, generales y profesionales, y determinó su radio de aplicación, además; ordenó la fijación de los mismos por comisiones regionales y sujetó su aprobación a una Comisión Nacional.

La fracción IX, se modificó primeramente en 1962, dejando a cargo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje establecer el salario mínimo y la participación de las utilidades, en defecto de las comisiones especiales de cada municipio, posteriormente, se reformó por segunda vez la citada fracción para detallar en el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas.

En cumplimiento de dicha reforma, la Comisión Nacional para el Reparto e Utilidades, dictó resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 13 de diciembre de 1963; se concedió el derecho de huelga a los obreros de En el Diario Oficial de la Federación, el 13 de diciembre de 1963; concedió los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República. Por reforma de 1962, se modificaron las fracciones XXI y XXII, relativas a las acciones y a la indemnización de los trabajadores despedidos sin causa justificada.

La utilidad pública de la Ley del Seguro Social, quedó consignada en la fracción XXIX. En 1962, se adicionó al precepto la fracción XXXI, modificada en 196, LA fracción IV, párrafo segundo del apartado "B", fue reformada para hacer referencia al salario percibido por los trabajadores del Distrito Federal y de los Estados.

## 2.3 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como ya hemos mencionado la regulación del trabajo fue muy carente, no obstante que el humano desde su existencia ha tenido que trabajar para obtener sus satisfactores, consecuentemente para que la capacitación quedara debidamente contemplada en algún ordenamiento legal que en la práctica de manera informal se aleccionaba a los aprendices para desempeñar una labor específica. Tal es el caso que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no estipuló de forma correcta la obligación de los patrones de capacitar a su personal de trabajo, sólo lo hizo superficialmente el contrato de aprendizaje.

El 18 de agosto de 1931 fue promulgada esta ley, en ella se estipularon normas de orden sustantivo, así como de la naturaleza procesal, puesto es lógico que se hubieran separado y contenido en dos ordenamientos diferentes, pero en la práctica esto no tiene importancia.

Esta ley se compone de 685 artículos en los que conjuntamente se refieren a:

- a) Disposiciones generales.
- b) Contrato de trabajo
- c) Contrato de aprendizaje.
- d) Sindicatos.
- e) Coaliciones, huelgas y paros
- f) Riesgos profesionales.
- g) Prescripción.
- h) Autoridades de trabajo.
- i) Procedimiento.
- j) Responsabilidad, y
- k) Sanciones

Como se observa el ordenamiento laboral en cuestión no contempla la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, tan solo contiene un contrato de aprendizaje el cual carece de forma para su efectiva aplicación.

Dado que en ese momento era primordial regular otros aspectos que formaban una realidad tangible en el México de aquella época; no es de afirmarse que en aquellos años la

capacitación y adiestramiento de los trabajadores no era necesaria o jugaba un papel importante en el desarrollo de las empresas, la capacitación se daba en forma desordenada y sin ninguna base legal, los dueños de los talleres o fábricas capacitaban al personal al enseñarles las técnicas para elaborar un determinado producto y éstos al aprender el oficio en la posteridad podrían establecer sus propios negocios.

Pero el crecimiento estratosférico de la industria y el consecuente reforzamiento de la clase capitalista, además de la proliferación creciente de las inversiones norteamericanas, hicieron imposible la impartición de una adecuada enseñanza para realizar las labores como se venía haciendo, esto demandó, pues la creación de una medida urgente la cual se reglamentaría la forma en que sería impartida la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

#### Ley Federal del Trabajo de 1970.-

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue abrogada en 1970, por la nueva ley, este ordenamiento fue resultado de la inoperabilidad de la anterior, en 1970 se ordenó la preparación de una nueva ley del trabajo en la cual se contemplaron los vacíos imperfecciones que presentaba la ley anterior.

Previamente la constitución tuvo que ser reformada en el apartado "A" de sus artículos 123 principalmente en las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI, estas reformas contemplaron el aumento a 14 años la edad mínima de admisión al trabajo, un procedimiento eficaz para la determinación de los salarios mínimos así como para el reparto de utilidades.

"Los autores de la ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que operaron en nuestro país después de 1931. Pero tuvieron conciencia que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aún constitucionales; esto es, el derecho al trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente y siempre inconcluso; o como diría un marxista, el derecho al trabajo, supraestructura de la economía tendría que seguir las mutaciones de ésta para no crecer."<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Ibidem.

Es así como esta ley con el transcurso de los años sufrió modificaciones, pero no fue hasta el año 1978, que en virtud de la importancia que venían tomando algunas ramas de actividad industrial y además la necesidad de contar con mano de obra mejor preparada, se contempló como obligación de los patrones para capacitar y adiestrar a los trabajadores.

De esta manera se adicionó la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123.

Esta resolución se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

#### **2.4 DECRETOS ENTORNO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.-**

Al instaurarse la capacitación y adiestramiento como obligación para el patrón, el presidente José López Portillo ayudó a dar un paso gigantesco que vendría a ser aliado y benefactor para los trabajadores y para las mismas empresas. Esta fue la semilla de la cual se desprendería grandes ramificaciones traducidas a regulaciones específicas que tendrían como objeto hacer cumplir la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Esta institución regulada por el derecho del trabajo elevada a rango constitucional en 1978, es de orden público e interés social, tiene su fundamento en la necesidad y conveniencia de hacer más útiles y diestros a los trabajadores a fin de que haya más productividad y mejor calidad en los bienes y servicios de las empresas, así como también evitar riesgos de trabajo que son productos frecuentemente por la incapacidad de los trabajadores al operar una maquina.

El derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados como y se dijo emana del artículo 123 apartado "A" fracción XIII de la Constitución General de la República, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero de 1978, que dispone "las empresas cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo, la ley reglamentaria determina los sistemas y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

La Ley Federal del Trabajo vigente dedica a la capacitación y adiestramiento, las fracciones de la "A" a la "X", del artículo 153, comprendido en el capítulo III Bis, del Título cuarto que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978,

refiriéndose también a ella los artículos 3, 7, 25, 132-XV, 159, 180, 391, 412, 523, 526, 527, 537, 539, 698, 699, 892, 992 y 994.

Principalmente el artículo 132 fracción XV señala que es la obligación del patrón, “proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de éste título” y

El artículo 153-A, como derecho del trabajador señala 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.

La capacitación y el adiestramiento no debe verse como una prestación laboral más a cargo de los patrones, la que puede ser negociada por las convenciones colectivas con aumentos de porcentajes en salarios o en otras prestaciones con efectivo o en especie a favor de los trabajadores, sino como una oportunidad para crecer y desarrollarse como individuo y como trabajador, y con mejores perspectivas hacia el futuro.

Esta fracción de la prerrogativa para que en las fracciones restantes del artículo 153, se establezca la forma y procedimiento en que se cumplirá con esta obligación y derecho respectivamente.

El 10 de enero de 1978, entró en vigor el precepto constitucional que consagra el derecho de los trabajadores de capacitarse o adiestrarse para el trabajo y la correlativa obligación de los patrones para cumplir con la misma en la forma que determina la Ley.

La promulgación de esa norma marca un trascendente avance en la consecución de los objetivos de la política laboral de la administración del presidente López Portillo. La preocupación del Estado mexicano por capacitar a los trabajadores no tuvo su inicio en aquella época, sino que esta íntimamente legada al proceso de cambio revolucionario que inició en 1910, y al adquirir su forma constitucional en 1917, aceptó como obligación de la sociedad el

otorgarle a cada hombre a cambio de su trabajo los medios que pudieran garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso del bienestar para él y los suyos.

El artículo 123 constitucional, deriva de una serie de disposiciones jurídicas de inferior jerarquía que regula en detalle los diversos aspectos que en el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo plantean en el ámbito del país, de manera de hacer realidad la justicia social y la concurrencia armoniosa de los factores productivos. El pueblo de México concibe la constitucionalización de su derecho social como un proceso esencialmente abierto en continua transformación, carácter este que le ha permitido captar los cambios profundos que vive la sociedad y diseñar fórmulas político jurídicas que acerque al país a su ideal de justicia. De ahí que en las décadas transcurridas desde 1917, haya sido posible ampliar sin alterar el espíritu constituyente de Querétaro.

La necesidad de mejorar la calidad de vida de los mexicanos y de alcanzar niveles mínimos de bienestar social tras los grupos marginados evidenció la carencia de un sistema de perfeccionamiento en las habilidades del trabajador y de sus negativas consecuencias como la baja productividad por el inadecuado aprovechamiento de la capacidad instalada en las empresas, por una parte y grandes riesgos laborales por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovadora por otro lado.

El estado mexicano reconoce que una de sus funciones prioritarias es procurar que cada uno de los ciudadanos este en igualdad de condiciones para aspirar a una vida mas digna y feliz, en proporción directa a sus habilidades y predisposición para el cambio.

El presidente López Portillo, señaló como deber de la sociedad la de organizarse “para garantizar que toda la capacidad tenga trabajo y toda fuerza de trabajo tenga capacitación”. Además en México, país de trabajadores, la capacitación laboral es el medio mas importante para aumentar la eficiencia de sus instituciones democráticas de superación constante en el sistema de vida colectiva es pertinente recordar que en el marco de las relaciones de trabajo entre la federación y sus empleados, las cuestiones vinculadas con la capacitación para el trabajo están reguladas desde hace años en al artículo 123 constitucional, apartado “B”, fracciones VII y VIII primordialmente, pero la materia que nos ocupa en este estudio, como ya se ha hecho mención se encuentra en el apartado “A” del citado artículo, los antecedentes expuestos fueron en sustancia los que impulsaron el proceso legislativo para adicionar la

fracción XIII en dicho apartado “A”, de la Constitución General de la República Mexicana; para asignar a rango constitucional y de garantía social el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento

Es de subrayarse que en esta reforma constitucional esta también presente la idea de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad. A efecto de hacer operativa dicha garantía constitucional, el Ejecutivo Federal envió oportunamente al Congreso de la Unión, la iniciativa de reforma parcial de la Ley Federal del Trabajo, a cuyo respecto se contaba con los antecedentes y estudios necesarios para enseñar la estructura institucional que sirvió de Unidad Coordinadora de Empleo y Capacitación y Adiestramiento, dentro del sector público y que coordinó la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La preocupación por conciliar justicia con efectividad, forma parte de las aspiraciones de nuestra época, por que se advierte de la necesidad de ligar estos valores depende en gran medida de la realización plena del hombre contemporáneo “si la eficiencia se opone al servicio del pueblo de México (afirmó López Portillo), conjugamos valores que ya no quiero ver reñidos, en nuestra eficiencia y justicia”.

El 10 de enero de 1978, entraron en vigor las reformas al apartado “A” constitucional, iniciativa propuesta por el Ejecutivo Federal, consagra el derecho de los trabajadores de recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo, y la federalización del régimen de la aplicación de leyes laborales en varias ramas industriales entre las cuales quedaron comprendidas la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y la adopción de medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Esta acción legislativa continuo con la expedición del decreto presidencial del 27 de abril de 1978, mediante el cual se introdujeron las disposiciones necesarias para reglamentar adecuadamente las reformas constitucionales. El primero de mayo comenzaron a regir los nuevos preceptos legales.

En adelante el proceso jurídico administrativo de poner en marcha las nuevas instituciones creadas en aquel año adquirió un dinamismo especial. La verdad legal y la verdad real parecen identificarse, justicia y eficiencia tendieron a funcionar una a lado de otra.

En efecto el 4 de mayo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, expidió las bases para que las organizaciones nacionales de los trabajadores y patrones designaran sus representantes ante el Consejo Consultivo del Empleo Capacitación y Adiestramiento y la Comisión Consultiva de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El 1 de junio el titular del trabajo instaló a ambos organismos conforme al ordenamiento legal, con los respectivos representantes del sector público y los sectores obrero empresarial, siendo los dos presididos por el secretario del Trabajo y Previsión Social.

Es necesario recordar que el Consejo Consultivo del empleo, capacitación y adiestramiento, tuvo carácter de asesor en el ámbito federal cuya integración fue tripartita, y que obedece al principio de crear políticas, estrategias, acciones y un programa nacional de empleo, instrumento de clase trabajadora y de la población para abrir posibilidades de mejores niveles de vida.

A su vez en las entidades federativas estuvieron instalando los consejos Consultivos estatales de capacitación y adiestramiento que ejerce funciones de asesoramiento cuando se trata de empresas sujetas a la jurisdicción local.

Congruentemente el 7 de junio, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quedó formalmente integrado un órgano desconcentrado, la Unidad Coordinadora del empleo, Capacitación y Adiestramiento. (UCECA), cuyas funciones fueron:

- Manejar el servicio nacional del empleo capacitación y adiestramiento;
- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores y;
- Registrar las constancias de habilidades laborales.

Otras importantes actividades a cargo de la UCECA, fueron las de cuidar la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y sugerir la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como las bases relativas a la formación y funcionamiento de dichos comités.

A lo largo de muchos años se dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual. El aprendizaje dentro de las empresas, se estableció como obligación patronal, sólo para preparar a nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarle con ello

su ascenso a categorías más especializadas, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón, por que obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional, mano de obra barata, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado, esta circunstancia ha hecho que se abandone la práctica del aprendizaje y mejor se establezca una nueva obligación patronal al dar a los trabajadores la necesaria capacitación y adiestramiento, con vista a un mejoramiento integral de las condiciones de vida.

Con este propósito el legislador modificó, adicionándolo al artículo 123 de la Constitución General de la República, para establecer que “Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación ...”, y a su vez la ley señala actualmente que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione esta capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas que se formulen de común acuerdo con él o el sindicato. Esta institución, comienza a tener forma y a establecer los lineamientos base de su desarrollo.

### **3. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU REALIDAD CON LAS RELACIONES LABORALES.**

#### **3.1 REPERCUSIONES A PARTIR DE SU REGULACIÓN EN MÉXICO.**

El antecedente más remoto de la capacitación en México se remonta al Código Civil de 1870, en el que se establece el contrato de aprendizaje. Esta figura jurídica es retomada por la Ley Federal del Trabajo de 1931, obligando al patrón a la enseñanza de un arte u oficio y a una retribución a cambio de la prestación de servicios personales, así como a preferir, en el caso de vacantes, al trabajador ya capacitado en su planta.

En la Ley Federal del trabajo de 1970, se suprime este tipo de contrato y se establece, como de interés social, la promoción y vigilancia de la formación de trabajadores, y se señala la obligación para los patrones de impartir capacitación a los trabajadores a su servicio.

En enero de 1978, con la modificación al apartado “A” del artículo 123, se elevan a rango constitucional estos preceptos, estableciendo la obligación de los patrones a proporcionar

capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de conformidad con los sistemas, métodos y procedimientos que establezca la Ley Reglamentaria.

Con motivo de las modificaciones constitucionales efectuadas en abril de 1978, se publican los ajustes correspondientes a la Ley Federal del Trabajo.

Adicionándose una serie de disposiciones que dan una dimensión diferente a la capacitación y adiestramiento en el país, y se confieren atribuciones a la secretaria del trabajo y Previsión Social para organizar, promover y supervisar, así como para el registro de constancias de habilidades laborales.

En esencia, las modificaciones efectuadas a la Constitución y a la ley reconocen a la capacitación como un derecho social y obligan al empleador a satisfacerlo dentro de una relación de trabajo.

La formación en el ámbito laboral complementa y actualiza el derecho a la educación, plasmando igualmente en la Carta Magna. Así mismo, la vinculación que se da entre el proceso de formación y el lugar de trabajo resulta altamente benéfico para empleadores y trabajadores.

Con fecha 7 de enero de 1997, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Programa de empleo, capacitación y defensa de los derechos laborales", en cumplimiento de lo ordenado por el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, periodo en que se dio mayor importancia y auge a dicho tema y el cual continúa en vigor, elaborado por el Presidente de la República; este Plan trata el tema del empleo y la productividad, considerando como mayor amplitud la mejoría en las condiciones de vida de los mexicanos, solamente será posible con un crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de la recuperación de los salarios reales.

Este plan consideró que para alcanzar dicho crecimiento hay que vencer un doble reto: Primero, promover las condiciones que alienten una mayor demanda posible de fuerza de trabajo, para la operación eficiente del aparato productivo. Segundo, coadyuvar a la elevación sostenida de la productividad laboral. Afrontar exitosamente el primer reto, suponer, revisar diversos aspectos del orden institucional, que hoy provocan rigideces en el funcionamiento de

los mercados laborales e impiden una mayor absorción de mano de obra y mejores oportunidades de ingreso para los trabajadores.

El segundo reto reclama, sobre todo un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral, tendiente a elevar progresivamente la productividad del factor trabajo.

Respecto al punto de la capacitación y adiestramiento el referido plan destaca lo que se transcribe a continuación:

“Eleva el potencial productivo de la fuerza laboral de propiciar su desarrollo constituye un objetivo de la mayor importancia para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios.”

“Con ese fin, resulta estratégico impulsar las oportunidades de Formación técnica y capacitación de los trabajadores el país.”

“Se estima que solo una de cada cinco personas económicamente activa a recibido algún curso de capacitación y que ésta es mayor entre la población desocupada, que entre la ocupada. En 1994 los sistemas de capacitación del sector público y privado sólo atendieron a un millón de trabajadores, monto muy reducido respecto del total de la población económicamente activa.”

El problema de la capacitación no solo es cuantitativo. La capacitación para el trabajo continúa entendiéndose como una etapa de corta duración y de importancia secundaria en la preparación del trabajador. Esto se puede observar por los números que arrojan las investigaciones realizadas por las autoridades, y que más adelante se precisara para dar una idea mas concreta.

El sistema Nacional de Capacitación y adiestramiento como está planteado en la Ley federal del Trabajo, consta de cuatro niveles:

a) En el primero se ubican las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, que deben constituirse en cada una de las empresas del país.

Estas comisiones sirven para vigilar la instrumentación y operación interna del sistema y los procedimientos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

b) En el segundo se sitúan los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, que atienden los asuntos relacionados con el tema, respecto a las diferentes ramas industriales o actividades económicas.

c) En el tercero, se encuentra el consejo consultivo del empleo, capacitación y adiestramiento y los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento. Estos organismos están integrados en forma tripartita para asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación con asuntos de carácter nacional o regional en la materia.

d) Por último en el cuarto nivel, se ubica la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia a la que la ley otorga facultades relacionadas con la organización, promoción, registro y supervisión de actividades vinculadas con la capacitación y adiestramiento del país.

Al analizar la forma de integración del sistema y estableciendo una comparación con otros sistemas con idéntico fin en otros países, se advierte que se trata de un sistema singular, con flexibilidad para adaptarse a los requerimientos específicos de trabajadores y patrones.

Lo anterior se debe a su carácter participativo y a su capacidad de adaptarse a los requerimientos específicos de formación de recursos humanos. Así mismo al recaer en el patrón la responsabilidad de financiar el proceso de capacitación, se multiplican las acciones posibles, en contraste con las que el Estado pudiera emprender de manera directa.

Otro antecedente importante lo constituye la firma de los principios de la "Nueva cultura Laboral"; y de este documento se destaca lo siguiente:

La evolución de las condiciones económicas, políticas y sociales han precipitado acontecimientos, en los últimos tiempos, que apresuran la marcha de los cambios en los diversos ámbitos de la vida social.

El programa Nacional de Capacitación y Productividad, 1991-1994, publicado el jueves 20 de junio de 1991, en el Diario Oficial de la Federación se presagiaron cambios que hasta la

actualidad no han sido perceptibles de la manera en que fueron planeados, También en el acuerdo nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, publicado el 27 de mayo de 1992, en el periódico Excelsior, fue mencionada la “Nueva cultura de la calidad, la productividad y la tecnología”, así como los cambios en la organización del trabajo.

Posteriormente el 4 de octubre de 1993, apareció publicado el pacto para la estabilidad, la competitividad y el empleo, en el periódico Excelsior y, en el considerando cinco, fue expresada la necesidad de intensificar los esfuerzos para crear una “nueva cultura de eficiencia y calidad”, para permitir a las empresas elevar su competitividad y además alcanzar niveles de vida superior a favor de los trabajadores.

Por otra parte es de mencionarse que el programa presenta tres objetivos que son:

- 1.- Amplia y perfeccionar los mecanismos que faciliten la inserción de los trabajadores en una actividad productiva y promuevan el desarrollo de la cultura de la calidad y la competitividad de la producción.
- 2.- Fortalecer las instancias de coordinador y concertación con los sectores productivos y las distintas órdenes de gobierno, a fin de mejorar el mercado y favorecer la creación de empleos y el incremento en las remuneraciones.
- 3.- Modernizar los mecanismos de defensa de los derechos laborales en congruencia con el mejoramiento de la impartición de justicia, a fin de lograr mayor calidad en el desempeño jurisdiccional y hacer mas oportuna y ágil la administración, impartición y procuración de la justicia laboral.

El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, proporciona las bases para un consenso básico entre los distintos sectores de la sociedad, trabajadores, empresarios y gobierno.

Dentro de marco general se inscribe el programa de Calidad integral y Modernización (CIMO), con el objeto de promover la capacitación y readiestramiento de la mano de obra en activo y el incremento de la productividad en la micro, pequeña y mediana empresa.

En 1988 CIMO, en ese primer momento identificado como el Programa de capacitación Industrial de la Mano de Obra.

Este programa surgió como respuesta a las necesidades de la micro, pequeña y mediana empresa, acentuada en ese momento, por el proceso de ajuste por la necesidad que la capacitación se instalara como un proceso permanente en las empresas, debido a los cambios en los perfiles ocupacionales que trae consigo el cambio tecnológico.

La estrategia que se plantea CIMO es establecer un sistema de apoyo a las micro, pequeña y medianas empresas, en ramas y regiones estratégicamente seleccionadas, que permitan elevar el nivel de capacitación de los trabajadores y empleados, y que funcione como un programa demostrativo para la promoción de la capacitación el trabajo, relacionado con servicios de asesoría e información a las empresas

Este programa esta organizado de tal manera que los interesados en participar en el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa estén en la mejor posibilidad de integrarse al proceso. En el participan:

- Los organismos empresariales que de manera voluntaria decidan hacerlo.
- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social

Uno de sus objetivos es enlazar a las empresas con las instituciones de apoyo, tanto públicas como privadas, e las áreas financiera, educativa, de asistencia técnica, consultoría e información.

En 1997 CIMO es un programa con una estructura de 33 Unidades Promotoras de Capacitación, (UPC) distribuidas en puntos estratégicos del territorio nacional, las UPC están constituidas por promotores que son profesionales contratados temporalmente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que atienden directamente a las empresas.

El programa CIMO se planteó las siguientes estrategias: Ampliar la cobertura geográfica, sectorial, la población activa capacitada y los servicios prestados; continuar con la agrupación de empresas para que establezcan servicios e común y logren mejores

encadenamientos productivos y de mercado; impulsar la asimilación del esquema de operación; y consolidar la vinculación con otras.

Estos puntos giran en torno a distintas estrategias que han sido puesta en marcha con apoyo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Primordialmente son ampliar y mejorar las acciones de vinculación entre los agentes productivos, intensificando el desarrollo de sistemas de información del mercado laboral fortaleciendo los programas y acciones en materia de capacitación de personas en activo y desempleadas, así como los del mejoramiento de la productividad.

Así como dar mayor impulso a los programas de prevención de riesgos de trabajo, con el fin de alterar el desarrollo de un ambiente laboral mas seguro y reducir la incidencia de enfermedades y accidentes e trabajo; estimulando un mayor dialogo y participación de los sectores productivos y de las distintas ordenes de gobierno, en la orientación y desarrollo de programas y acciones dirigidos al mercado de trabajo, fortaleciendo su descentralización y que fomenten el arraigo de la cultura de productividad y competitividad en los centros de trabajo. Y modernizar los sistemas y procedimientos en el ámbito de la impartición de justicia laboral y reforzar la calidad y oportunidad de los servicios de defensoría de los trabajadores.

Como es de observare el tema no es actual, ni las pretensiones. ¿Pero en donde se pueden fundamentar estos principios?, sino no es el artículo 123 constitucional, el cual es sustento de todas las instituciones laborales en nuestro país, inspirado en la idea de justicia social. Por ello, los principios jurídicos que la integran, no pueden ser otros sino “Los que el pueblo puso en la base de orden jurídico supremo”.

Por tal motivo. La búsqueda de principios laborales deben limitarse a lo previsto en el artículo 17 de la Ley federal del Trabajo, el cual previene que solo pueden invocarse los principios que deriven de la constitución, de la Ley, los reglamentos y los tratados internacionales, pero también se debe abreviar en los principios generales de justicia social derivados de la Carta Magna.

Por otra parte las estrategias previstas aún son deficientes por que no se aplican los programas de manera real, ni es funcional para todo el sector de trabajo, enfocándose

primordialmente al sector obrero, es decir al personal que presta servicios materiales, con una serie de efectos que los hace inaplicables a la realidad social.

“El sistema Jurídico mexicano solo reconoce como principios los expresados en normas concretas, haciendo la búsqueda preferentemente en la obra legislativa”.<sup>24</sup>

Estas ideas de forma más concreta persiguen:

- Darle al trabajo una revaloración como elemento base de la actividad empresarial y como medio de satisfacción de las necesidades de la clase trabajadora.

- Propiciar salarios justos y equitativos.

- Impulsar la capacitación tanto de los trabajadores como de los empresarios.

- Favorecer el cuidado ambiental y aplicar integralmente las reglas obre higiene y seguridad en el trabajo.

- Incentivar la creación de puestos de trabajo y preservar los ya existente.

- Lograr la armonía en las relaciones laborales.

- Promover el respeto de las disposiciones laborales, con principios de responsabilidad y respeto respiros.

- Reconocer la importancia de dirimir los conflictos de trabajo ante los órganos jurisdiccionales, evitando el uso de medios diversos.

De acuerdo a diferentes medios de información estadística, resalta el bajo nivel de cumplimiento que el nivel empresarial ofrece en el terreno de la capacitación, sobre todo en algunas ramas de actividad. Este fenómeno resulta generalizado en todas las regiones del país.

---

<sup>24</sup> DE BUEN, Néstor, Los principios generales del trabajo en el ámbito Procesal, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XIII, No 38, UNAM, México, mayo-agosto 1990, pp.348 y 353.

Probablemente lo anterior, en parte es consecuencia del escaso interés que las partes patronales parecen conferir a la labor de capacitación en el trabajo el valor de incrementar la productividad en su empresa, de este porcentaje, apenas el 6% toma en cuenta el carácter integral de capacitación.

Por otro lado la calidad de la capacitación que se ofrece en planta presenta severas deficiencias. Por ejemplo, en muchas empresas catalogadas como pequeñas y medianas la capacitación se lleva acabo sobre la marcha del proceso productivo, quedando como instructor responsable algún operario de mayor experiencia y antigüedad, presentándose el problema cuando esta persona designada como **INSTRUCTOR INTERNO** de la empresa no cuenta con el tiempo y la atención necesaria para preparar el material y el contenido de un curso que habrá de impartir, siendo totalmente de baja calidad.

Esto se puede reforzar con cifras que mostrarán un panorama más amplio de lo ha sido la capacitación en México.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto nacional de estadística, Geografía e Informática, conjuntamente pusieron en marcha un modulo especial de preguntas sobre capacitación en el cuestionario aplicado, por la encuesta nacional de empleo 1997. Dicho modulo permitió captar información sobre la capacitación técnica de la población, lugar donde se recibió la misma, el área de especialidad, la duración de los cursos, el financiamiento de los mismos, así como el grado de vinculación y aplicación de la capacitación con el trabajo desarrollado.

El modulo presenta entre otras las siguientes características:

- Se aplicó en las áreas más urbanizadas y en las menos urbanizadas, con lo que se obtuvieron resultados a nivel nacional.

- Incluye preguntas sobre la población económicamente activa, que ha tomado el último curso en la institución de capacitación, por sexo y tipo de institución, según duración del curso, horario de trabajo (ver tabla).

**POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA EN ÁREAS MAS URBANIZADAS QUE HA TOMADO EL ÚLTIMO CURSO EN UNA INSTITUCIÓN DE CAPACITACIÓN POR SEXO Y TIPO DE INSTITUCIÓN, SEGÚN DURACIÓN DEL CURSO.**

SEXTO Y TIPO DE INSTITUCIÓN	P.E.A. QUE TOMO CURSO EN INSTITUCIÓN DE CAPACITACIÓN	DURACIÓN DEL CURSO					
		MENOS DE 10 HORAS	DE 11 A 20 HORAS	DE 21 A 30 HORAS	DE 31 A 50 HORAS	DE 51 A 70 HORAS	DE 71 A 100 HORAS
TOTAL	1,668,331	134,934	166,973	135,405	231,236	79,678	120,437
INSTITUCIONES PÚBLICAS	598,142	42,975	54,493	58,330	82,872	30,640	45,646
INSTITUCIONES PRIVADAS	867,912	72,634	86,778	66,312	117,756	38,020	58,827
INSTITUCIONES AUTÓNOMAS	80,825	9,729	11,824	4,015	9,047	7,975	9,266
INSTITUCIONES DEL SECTOR SOCIAL	17,018	1,174	2,190	2,402	4,745	75	0
EXTRANJERO	40,037	642	1,966	1,403	8,260	1,294	4,045
NO ESPECIFICADO	64,392	7,780	9,722	2,943	8,556	1,674	2,653
HOMBRES	939,173	70,744	101,334	83,063	134,623	47,741	75,734
INSTITUCIONES PÚBLICAS	325,543	15,507	31,892	35,534	57,317	18,736	27,285
INSTITUCIONES PRIVADAS	488,125	38,655	53,828	39,833	61,315	23,186	36,969
INSTITUCIONES AUTÓNOMAS	46,985	7,592	8,037	2,663	4,750	3,170	5,525
INSTITUCIONES DEL SECTOR SOCIAL	5,606	1,046	957	1,107	315	0	0
EXTRANJERO	32,354	212	1,721	1,001	6,512	975	3,980
NO ESPECIFICADO	40,560	7,732	4,899	2,925	4,414	1,674	1,975
MUJERES	729,158	64,190	65,639	52,342	96,613	31,937	44,703
INSTITUCIONES PÚBLICAS	272,599	27,468	22,601	22,796	25,555	11,904	18,361
INSTITUCIONES PRIVADAS	379,792	33,979	32,950	26,479	56,441	14,834	21,858
INSTITUCIONES AUTÓNOMAS	33,840	2,137	3,787	1,352	4,297	4,805	3,741
INSTITUCIONES DEL SECTOR SOCIAL	11,412	128	1,233	1,295	4,430	75	0
EXTRANJERO	7,683	430	245	402	1,748	319	65
NO ESPECIFICADO	23,832	48	4,823	18	4,142	0	678

**NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS QUE PROPORCIONARON CAPACITACIÓN A SUS TRABAJADORES EN 1994 POR NIVEL OCUPACIONAL, SEGÚN EL PRINCIPAL CONTENIDO DE LOS CURSOS IMPARTIDOS A SU PERSONAL.**

NIVEL OCUPACIONAL	PRINCIPAL CONTENIDO DE LOS CURSOS DE CAPACITACION						
	TOTAL	MANEJO DE MATERIALES HERRAMIENTAS, EQUIPO O MAQUINARIA	DE CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE MECÁNICA, ELECTRICIDAD, HIDRÁULICA, ELECTRICIDAD	CONOCIMIENTOS AVANZADOS DE MECÁNICA, ELECTRICIDAD, HIDRÁULICA	INTRODUCCIÓN DE OBJETOS DEL ESTABLECIMIENTO	CONTROL DE CALIDAD	MANEJO DE PERSONAL
DIRECTIVOS	35,072	511	23	6	1,242	1,951	804
EMPLEADOS	35,072	1,941	167	85	3,313	3,086	2,434
Obreros especializados	35,072	8,543	1,874	1,085	935	3,691	94
Obreros en general	35,072	9,657	1,175	650	2,831	2,051	18

**ESTABLECIMIENTOS MANUFACTUREROS QUE PROPORCIONARON CAPACITACIÓN A SUS TRABAJADORES POR NIVEL OCUPACIONAL, SEGÚN EL PRINCIPAL CONTENIDO DE LOS CURSOS IMPARTIDOS A SU PERSONAL.**

NIVEL OCUPACIONAL	principal contenido de los cursos de capacitación							
	TÉCNICA DE RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA	PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN	NINGUNA Y CAPACITACION	ACTUALIZACIÓN EN ASPECTOS FISCALES Y CONTABLES	SEGURIDAD EN E HIGIENE	NO APLICA	NO SABE	OTRO
directivos	318	5,895	12,741	3,482	123	6,983	678	308
empleados	1,252	1,988	7,696	7,264	889	2,643	1,478	829
Obreros especializados	339	269	4,130	3	3,756	9,521	747	79
Obreros en general	76	352	5,693	7	4,927	6,448	564	615

La suma de los parciales puede no coincidir con los totales debido al redondeo.

Se hace la aclaración que esta es la información más reciente que tiene registrada INEGI, a la fecha de elaboración de este trabajo.

Ahora bien, por lo menos el 50% de las empresas estudiadas no cuentan con infraestructura interna que les permita llevar a cabo algún programa de formación adecuada y eficaz. En estas empresas la menor parte opta por recurrir a instituciones capacitadoras externas. Por otra parte, la casi totalidad de los trabajadores beneficiados por algún programa de capacitación corresponden a mandos medios y superiores. En las mismas empresas, se considera como prioritaria la capacitación del personal operativo.

En cuanto a la pequeña empresa, probablemente una causa importante del incumplimiento, se debe tanto a la carencia de una infraestructura interna apropiada, como a limitaciones financieras y exigencias burocráticas formales en el proceso de cumplimiento de registro y autorización, pero primordialmente esto se debe a la falta de interés de la parte patronal ya que no se da a la capacitación el valor que realmente tiene, y no se ve como una inversión que en el futuro saldrán todos beneficiados, sino como dinero tirado a la basura.

Entre las dificultades que aquejan a la formación de recursos humanos para el trabajo y una efectiva capacitación y adiestramiento de los trabajadores, están las siguientes:

- Absoluta disgregación entre sistemas de capacitación y mercados ocupacionales.
  
- La educación tecnológica y la capacitación para el trabajo han compartido un modelo que pone más énfasis en los insumos del proceso educativo que en el éxito del educando, ya que los programas se integran en buena medida, alrededor de áreas de especialidad académica sin referencias necesarias al mundo del trabajo.
  
- Existe falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y el sector privado, que impide realizar eficientemente las acciones formativas y establecer mecanismos conjuntos de seguimiento y evaluación.
  
- No existen disposiciones para el reconocimiento formal de habilidades y conocimientos adquiridos en el ejercicio de su ocupación.

- Hay una gran rigidez en los sistemas de capacitación. La forma de operación de la actual oferta de capacitación prácticamente obliga a cambiar programas enteros para incorporar nuevos conocimientos.

### **3.2 IMPEDIENTOS HISTORICOS- SOCIOLÓGICOS.**

Superar la falta de competitividad, los altos costos de producción y las deficiencias generadas durante muchos años por la evolución dentro de un mercado domestico protegido, cautivo y poco exigente, requiere de un esfuerzo sostenido que revierta las tendencias y amplíe las posibilidades de desarrollo del aparato productivo para alcanzar mayores niveles de eficiencia, calidad y competitividad.

El valor estratégico de un movimiento nacional e calidad en nuestro país radica, precisamente, en que basa el imperativo de producir bienes y servicios que se encuentren en condiciones de competir a escala mundial.

Atender y anticipar sistemáticamente las preferencias de los consumidores así como de desarrollar, en función de ellas y de manera eficiente, los ajustes requeridos en los procesos productivos y las tecnologías en uso, son las condiciones esenciales para enfrentar este reto.

La problemática principal que en términos de calidad y productividad enfrenta el país se sintetiza en:

a) Fuertes limitaciones del aparato productivo para enfrentar el reto de la competencia externa provocadas por problemas de baja calidad, elevados costos de producción y bajos niveles de productividad. En muy diversas industrias, escasa flexibilidad y capacidad de adaptación a las nuevas condiciones de los mercados, rigidez de sus estructuras organizativas y funcionales, insuficiente preparación para asimilar las innovaciones tecnológicas ilimitada integración con otras empresas con base en el concepto de cadenas productivas, son algunos de los importantes aspectos que condicionan actualmente sus niveles de calidad y productividad.

b) Falta de un concepto, ampliamente reconocido por todos los sectores, que convoque y oriente los esfuerzos de la sociedad en su conjunto en todos los ámbitos de su acción, lo mismo en las empresas que en los servicios público o en la educación.

c) Deficiencias educativas importantes fuerza de trabajo y limitado desarrollo, en relación con la magnitud de los retos, de programas permanentes de capacitación y adiestramiento y mejoramiento profesional en el universo de las unidades productivas del país y aún en el sector público.

d) Limitados esfuerzos de investigación en cuanto a los niveles y dinámica de la productividad de las empresas y ramas productivas, que se reflejan en escasa difusión sistemática de sus resultados, elementos fundamentales para estimular una mayor conciencia social sobre el problema.

e) La inexistente fe por parte de los empresarios, al considerar que la capacitación y adiestramiento que se les brinde a sus trabajadores, traerá en el futuro, mejor funcionamiento de la empresa así como ingresos, que se traducirán en crecimiento y bienestar tanto para el trabajador como para el centro de trabajo.

f) Actualmente México no cuenta con las condiciones teórico técnicas que pudieran soportar, con modelos y conceptos, nuevos sistemas de actualización y formación de trabajadores, a esto se suma que e muchos casos los administradores de capacitación carecen de interés por desarrollar referencias teóricas.

g) Dentro de las Instituciones existentes una enorme improvisación en la administración de la capacitación, los planes y programas están hechos al vapor y se carece de un seguimiento; así mismo, las acciones emprendidas responden a una problemática irreal y en ocasiones es subjetiva.

h) No existe una actualización permanente de los cuadros de instructores internos, falta presupuesto para el área y, por consecuencia, se carece de una infraestructura acorde con la importancia de la capacitación, no se tienen las herramientas administrativas básicas para reforzar el proceso.

### 3.3 IMPORTANCIA Y TRASCENDENCIA EN SU APLICACIÓN.

El objetivo final de una empresa es lógicamente obtener mediante un considerable esfuerzo de producción y de un complicado proceso de organización los ingresos que permitirán que siga funcionando y el proporcionar a los empresarios los elementos necesarios para la subsistencia y el de hacerse llegar de elementos que les brinden ciertas comodidades.

La capacitación es un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permiten al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su disposición, en ese sentido, se concibe a la capacitación no solo como medio para lograr la mejor inserción de los trabajadores en la actividad económica, sino como una vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.

“La calidez humana es única, y si bien es cierto que las maquinas no hacen huelga, también es cierto que a estas las maneja el hombre y sin el no funcionarían pero, ¿Qué hace importante o productiva a una empresa?, ¿Será acaso el producto que venden?, ¿O quizás al mercado al que se dirige?. No es la gente que conforma la empresa la que puede lograr que esta tenga éxito o fracase irremediamente. Una empresa con un gran equipo de trabajo podrá no solo ser productiva dentro de su ciudad sino en todo el territorio nacional, e incluso fuera de él. Las grandes empresas transnacionales, lo han logrado por que han invertido grandes cantidades de dinero en la capacitación y adiestramiento de su personal, así como destacadas y sofisticadas formas de desarrollo de personal de su gente.”<sup>25</sup>

El énfasis en la capacitación adquiere sentido en una época como la actual, en la que el cambio tecnológico acelerado exige no solo la transformación de los perfiles ocupacionales que habrán de llenar quienes incorporen en los próximos años a la actividad productiva, sino de un basto proceso de readaptación de la mano de obra en activo.

---

<sup>25</sup> GOMEZ HERNÁNDEZ, Luis. Cómo desarrollar un equipo de trabajo productivo, Revista laboral, No 67 año VI. 1999, p.104.

“En los últimos años se han sumado cada vez con mayor fuerza otro tipo de conocimientos y habilidades requerido para el manejo de nuevas opciones tecnológicas y mayores volúmenes de información; la capacidad de asimilación y de adaptación del trabajador a los cambios surge como una necesidad frente a la formación para ocupaciones profesionales rígidas, susceptibles de caer en obsolescencia,<sup>26</sup> la especialización en tareas fraccionarias esta dando paso a nuevos esquemas de organización que exigen del trabajador una participación más amplia en los procesos productivos y una mayor capacidad de decisión en la economía internacional la mano de obra barata ha dejado de ser una ventaja comparativa y la competitividad se asocia cada vez más a los conceptos de calidad total y productividad”.

Es necesario adoptar políticas explícitas que incorporen la dimensión social humana en el proceso de desarrollo, la política nacional plantea ya a principios de solidaridad y promoción social para obtener a los sectores más pobres de la población. La educación y la formación para el trabajo son competentes de esos principios.

Los esfuerzos de promoción deben proporcionar elementos para desempeñar una actividad productiva que genere ingresos y medios de vida dignos; su perspectiva más trascendente deriva de los propósitos de solidaridad y promoción integral del hombre.

El desarrollo implica una reorientación de las políticas públicas que deben basarse, con mayor énfasis, en la participación social, política y cultural activa de grupos sociales antes excluidos o marginados, y esas participaciones deben hacerse presente tanto a la formulación de objetivos de la sociedad como en la tarea de alcanzarlos, se trata en último término de procesos en los cuales dichos grupos sociales, que fueron objeto del desarrollo, pasen a ser sujetos de ese proceso.

“Así a través de los esfuerzos de formación dirigidos a esos grupos, será factible poner en marcha un proceso de integración social que reduzca y elimine paulatinamente desigualdades, y cree una mentalidad de cambio, mediante una percepción crítica, reflexiva y participativa de

---

<sup>26</sup> Idem.

la realidad; en ese sentido se propone estimular que la población alcance la capacidad de transformación responsable y solidaria de su realidad.<sup>27</sup>

Las estrategias de cambio en las organizaciones y en la economía exigían un mayor nivel educativo, un elevado nivel de capacitación por parte de la fuerza trabajadora, independientemente del nivel de ocupación, esto implica mayor capacidad emprendedora, técnica, de ejecución, vinculado todo esto a las nuevas modalidades de producción que se viven, como diferenciación de los productos de mercados, mayor relación entre servicios, calidad y precios.

El único poseedor del capital intelectual es el hombre y por tanto, sé tenía que tener alternativas que permitieran incrementar las opciones en materia intelectual, lograr una acumulación por arte de la gente en su propio capital intelectual que requiere para las estrategias de competitividad a escala internacional.

### **3.4 EFECTOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LAS EMPRESAS.**

Cuando el país decidió no entrar al Acuerdo General de Aranceles y Comercio hace ya algunas décadas, el país se encerró en las fronteras de su propia economía, siguió sus propios esquemas.

Ocurrió lo que era de esperarse, si no se tenía competitividad internacional la industria nacional no tenía necesidad de modernizarse en forma definitiva e importante. En suma, México se estancó en lo que respecta al desarrollo de sus empresas, y como sin competencia no había necesidad de capacitación, también se desconocía el concepto de productividad, personas visionarias, discrepantes de esa actitud, al parecer nacional, mostraron su preocupación, pues implicaba rezago para las empresas mexicanas y para el país.

Así fue como se creó un consejo de productividad, integrado por representantes de empresas, la industria y las autoridades, que no tuvo éxito, pues no había necesidad ni esperanza de competencia con el extranjero.

---

<sup>27</sup> Idem.

Sin embargo, algunas empresas, con visión al futuro más grande, si iniciaron la capacitación como parte de sus propias acciones para incrementar su productividad y ser competitivos. Una de ella fue Cervecería Modelo, por que en ese tiempo, se percató de que la capacitación es una medida fundamental para poder competir a nivel nacional e internacional. El Gerente general de esta empresa en una entrevista con la revista "Laboral" señaló:

"Entonces era una locura; ahora está mas comprobado y reconocido, que la capacitación es el principio básico para la productividad, la competitividad y la eficiencia.

Primero capacitamos a los mexicanos que trabajan en la planta, en ese arte de hacer cerveza, por que entonces los técnicos eran alemanes y resguardaban mucho sus secretos. La respuesta de la gente fue maravillosa.

Todos mostraron gran interés de aprender a elaborar cerveza, aunque ello implicara antes tener que aprender a leer y escribir, cosa que también se enseñó a quién lo necesitaba. Y así fue como empezó e proceso de capacitación continua, conforme a las necesidades de la empresa misma y de los empleados. Esta doble visión de atender a las demandas de ambas parte, creó una identificación muy fuerte del personal hacia la cervecería, traducida en lealtad y compromiso que hasta hoy perduran en el Grupo Modelo, se puede decir además del proceso de capacitación, aquí se inició la inclusión en la productividad y la preparación real para la competitividad global. Lo demás ha sido trabajo planeado y evaluado, apoyo constante y esfuerzo ininterrumpido en materia de capacitación.

Pero este es solo un ejemplo de una empresa entre mil, en nuestro país no se tiene la convicción de que la capacitación es un elemento útil para el crecimiento de las empresas considerando la productividad y la calidad con que son elaborados los productos o prestados los servicios.

La experiencia me ha demostrado que en su gran mayoría las empresas que se preocupan por la capacitación de sus trabajadores, así como su bienestar personal y familiar son tristemente las empresas internacionales, como Reckitt and Collman S.A. de C.V., American Express Company, Nestle S.A. de C.V., Colgate, Vistar, S.A. de C.V. (Moulinex), etc. Aunque salvo sus honrosas excepciones existen empresas 100% mexicanas, que cumplen con las disposiciones laborales y demuestran un trato digno a sus trabajadores.

### **3.5 RESULTADOS DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD EN LAS ORGANIZACIONES.**

El tema de productividad ha sido el tema más preocupante para cada empresa, lograr su incremento y avance en forma sostenida logrará la dotación de recursos económicos y de conocimientos necesarios para mantenerse o mejorar su posición en el mercado y en el mundo capitalista.

Los estudiosos sobre las nuevas prácticas de producción en el mercado, hacen evidentes la imposibilidad de obtener los márgenes de productividad a partir de las siguientes premisas:

- 1.- La disminución de los costos unitarios; que se decidan solo se daban a partir del crecimiento de los volúmenes de producción.
- 2.- Que al aumentar la calidad y disminuir defectos resultaba caro.
- 3.- Que la capacidad de producir varios modelos de un solo producto resta a la empresa capacidad para reducir costos de operación de la misma.

Las interrogantes que surgen en el centro productivo de cómo aumentar la productividad a partir de los conceptos que no forman arte de conocimiento experiencia, necesitan ser contestadas no solo a partir de los efectos positivos que se buscan sino también destacarse las situaciones conflictivas que se generan y que al no saberse manejar no solo pondrán en riesgo el nivel de la productividad sino incluso la propia existencia de la empresa.

Las condiciones en que se realiza el trabajo y las condiciones de vida de trabajadores influyen de manera directa en su potencial productivo. Si son adecuadas favorecen su rendimiento, propician la colaboración entre los factores de la producción y estimulan los factores de la producción y estimulan las actitudes positivas de cambio del propio trabajadores. Por el contrario, condiciones de vida y de trabajo adversas, limitan sus posibilidades de contribución al esfuerzo productivo, reducen sus perspectivas de bienestar, frenan el progreso de la empresa y la generación de riqueza de la sociedad. En la productividad del trabajador se concreta la influencia de un variado grupo de factores.

La duración e intensidad de la jornada, los periodos de descanso, la capacidad adquisitiva de sus salarios, las condiciones físicas y ambientales en que el trabajo se realiza, los riesgos de trabajo, la seguridad en el empleo la forma de organización de los procesos productivos, se cuentan entre los principales elementos que definen el medio laboral de cada empresa.

Las condiciones de trabajo constituyen un conjunto complejo de elementos estrechamente vinculados y su efecto global no puede reducirse a uno solo de sus componentes por importante que sea. El trabajador percibe y vive su situación laboral como la congruencia de muy diversos factores, todos ellos diferenciados pero de los que hace un balance único, no basta una buena remuneración si falta previsión ante los riesgos y se trabaja en lugares insalubres, tampoco es suficiente mejorar tales condiciones si no se consideran o reconocen los valores asociados a su participación, iniciativa, capacidad y motivación.

Los esfuerzos que ha realizado con éxito un importante conjunto de empresas mexicanas en materia de capacitación y consecuentemente de calidad revelan no solo la capacidad cultural para asimilar tales procesos sino el gran potencial que su difusión representa. La calidad no es una meta en sí misma ni debe concebirse de manera estática. Es parte de un proceso integral y sistemático que incluye la selección de insumos, materiales, equipo, herramientas y procedimientos de trabajo; el diseño y la ingeniería del producto, los sistemas de comercialización distribución.

Dicho proceso se origina y culmina en la satisfacción efectiva de los consumidores y usuarios de servicios, cuyas exigencias, demandas y preferencias se convierten en nuevos insumos para reiniciar el ciclo.

Por ello el esfuerzo de calidad no debe ser considerado como algo que se realiza por una sola vez, ya que constituye una forma de ser y de hacer, de carácter permanente, que se nutre de manera continua.

La calidad no se relaciona de manera exclusiva con el proceso técnico de la producción sino fundamentalmente con el trabajo de las personas.

El trabajo humano el que modela y da significado y contenido a la calidad. Son sus conocimientos relativos a los procesos y equipos, su dominio intelectual del medio y de las formas en que el trabajo se realiza, su propia capacidad de análisis y su creatividad, lo que se traduce finalmente en productos o servicios de calidad, elementos que distinguen esta nueva cultura de trabajo de las tradicionales formas de control y supervisión del proceso productivo.

Es prioritario ampliar significativamente los esfuerzos educativos y de formación para el trabajo de la población en todos los niveles, como elemento fundamental del impulso sostenido de la productividad que requiere el país con urgencia en la coyuntura actual y que constituye, igualmente, un imperativo en los años por venir.

Sin embargo, la sola superación de la fuerza de trabajo no puede resolver los retos que plantea el mejoramiento de la capacidad de producción y calidad; es preciso que de manera paralela se desarrollen nuevas formas de dirección, administración y supervisión en las empresas, que destinen mayores recursos a la incorporación y adaptación de nuevas tecnologías y al desarrollo de una mayor capacidad de penetración y anticipación de las características de los mercados, de las necesidades y preferencias de los consumidores. Así mismo, es indispensable el convencimiento de los empresarios de que la capacitación y adiestramiento, y por ende la calidad y productividad, no es un gasto obsoleto, sino una inversión redituable.

La conciencia de la brecha considerable que existe en nuestro país y las principales economías del mundo con las que México compite en los mercados internacionales, tanto en los niveles como en las tasas de crecimiento de la productividad, y el reconocimiento de que la competitividad tiende a basarse cada vez mas en la productividad y menos en las ventajas comparativas tradicionales, tales como el costo de mano de obra, deben fortalecer el impulso de modernización del aparato productivo. ¿Por qué solo algunos grupos sociales, instituciones económicas y naciones prosperan?. Esta interrogante, examinada bajo el concepto de competitividad, busca explicar el progreso y caída de naciones y empresas, Michael Porter, profesor de Harvard, propone que:

“Las relaciones entre las industrias, instituciones y personas que señalan la ventaja económica. En este nuevo modelo de la competencia, el deseo de querer mejorar es lo que produce el éxito.”<sup>28</sup>

¿Qué factores afectan la suerte que tienen la economías del mundo? ,Muchas teorías que datan desde el siglo XVIII explican; los modelos de desarrollo económico de las naciones. Sin embargo estas teorías enfatizan solo los recursos naturales y otros factores, que actualmente han perdido validez. Ahora es necesario un modelo que de lugar a una teoría de la ventaja competitiva nacional.

Según Porter, son las empresas, no las naciones, quienes compiten en mercados internacionales, él estudió las pérdidas y ganancias en el mercado internacional de Alemania, Corea del Sur, Dinamarca, Estados Unidos, Italia, Japón, El Reino Unido, Suecia, Suiza y Singapur.

La capacidad de una nación de tener un mejor nivel de capacitación a la clase trabajadora, la tecnología es sistemas de entrenamiento y productividad es la clase de éxito y explica su teoría considerando el auge de Japón y Estados Unidos.

La vida tranquila es un enemigo de la competitividad, las industrias crecen al ser forzadas a luchar contra la mano de obra cara, falta de recursos naturales, consumidores exigente, competencia voraz y gobiernos que señalan normas reguladoras, las empresas se obligan a estar preparadas para la lucha, necesitan contar con una infraestructura adecuada, y con una mano de obra apta y motivada para alcanzar los máximos estándares de productividad y calidad a nivel mundial, es decir el motivar y otorgar capacitación a los empleados es un factor determinante en el desarrollo y éxito alcanzado en las empresas que se desenvuelven en un ámbito internacional.

Para mantener la ventaja competitiva, la industria debe ascender a partir de su fuente original de éxito. Cuando una industria desarrolla ventajas en diversos puntos y comienza el reforzamiento, pueden mantener niveles extraordinarios durante décadas. Después de la Segunda Guerra Mundial, Estados Unidos aprovechó el escenario de las industrias internacionales competitivas, Tuvo un mercado doméstico grande y equipo preparado para surtir

---

<sup>28</sup> PORTER Michael E, “La ventaja competitiva de las naciones”, Industria, México 1997, p17.

a la creciente demanda externa, con poca competencia; pero para obtener una trascendencia utilizando estos elementos tuvo que tener gente capaz que pudiera dar un buen aprovechamiento. Es decir la capacitación jugó un papel importante en el desarrollo de las empresas Norteamericanas.

Esto trajo gran inversión en tecnología de escala, causa de la emergencia nacional, el programa de defensa dio los recursos para la investigación. En la posguerra, los salarios en Estados Unidos eran altos, comparados con los de otros países, las compañías automatizaron su producción. En los 50's y 60's, fue la primera sociedad de consumo de masas, pioneros en artículos de bajo costo producidos masivamente, las técnicas de mercadotecnia se modernizaron.

#### **4. LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

##### **4.1 FACULTADES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**

###### **a) ART. 123 APRATADO "A" DE LA CONSTITUCION**

Esta Institución regulada por el Derecho del Trabajo elevada a rango constitucional en 1978 es de orden público e interés social, que beneficia al trabajador, a la empresa y a la sociedad en general, tiene su fundamento en la necesidad y conveniencia de hacer más útiles y diestros a los trabajadores a fin de que haya mas productividad y mejor calidad en los bienes y servicios de las empresas.

El derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados emana del artículo 123 apartado "A" fracción XIII de la Constitución General de la República, tal como quedó reformada por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 9 de enero de 1978, que dispone: **"las empresas cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.**

La capacitación y adiestramiento no deben verse como una prestación laboral más, a cargo de los patrones la que puede ser negociada por las convenciones colectivas y dispensarse o disminuirse a cambio de aumentos de porcentajes en salario o en otras prestaciones en efectivo o en especie a favor de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo vigente, dedica a esta institución las fracciones A a la IX del artículo X ambas inclusive, del artículo 153, comprendido en el capítulo III bis, del Título Cuarto que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978 refiriéndose también a ella los artículos 3, 7, 25, 132 XV, 159, 180, 391, 412, 523, 527, 529, 537, 539, 698, 699, 892, 992 y 994.

Esta obligación laboral a cargo de los patrones nunca debe ser omitida sino por el contrario a través de las Comisiones Mixtas bipartitas de Capacitación y Adiestramiento deben ser revisados y mejorados constantemente, los planes y programas sobre la materia en beneficio de la productividad de las empresas y del mejor nivel de vida del obrero.

#### **b) LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL.**

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal vigente, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 29 de diciembre de 1976, durante la administración del presidente José López Portillo.

Esta ley en su artículo 40 señala las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, incluyendo sus facultades para intervenir en las cuestiones de capacitación y adiestramiento, y señala:

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

I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;

III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con la Secretaría de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;

IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo;

V. Promover el incremento de la productividad del trabajo;

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

VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;

VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;

IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;

X. promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación;

XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento;

- XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos d trabajo y previsión social;
- XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;
- XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de hacienda y crédito Público;
- XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de ley;
- XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;
- XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y;
- XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

Como se puede observar las fracciones V, VI y VII, facultan a la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, para actuar como organizadora, supervisora y responsable de la capacitación laboral, de este precepto parte la Secretaría del Trabajo para actuar en materia de capacitación creando distintos órganos y regulaciones para su apoyo y a manera de auxilio en este importante mundo de preparación de la clase trabajadora mexicana.

#### **c) REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA.**

De conformidad con los lineamientos trazados por la ley Orgánica de la Administración Pública Federal, el 1 de marzo de 1977, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que desde entonces fue rigiendo las actividades de esta dependencia.

El presidente de la República en uso de sus facultades reglamentarias que le confiere la fracción I, del artículo 89 Constitucional, y con apoyo en las disposiciones relativas de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, expidió un nuevo Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entró en vigor el día 5 de junio de 1978.

Tal como lo expone el Ejecutivo Federal en el preámbulo de dicho reglamento, las consideraciones que tomó en cuenta para la adopción de ese nuevo instrumento jurídico fue en primer término la publicación en el Diario Oficial de la Federación, del 28 de abril anterior a ese año, de las reformas de la Ley Federal del Trabajo en materia de empleo, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, así como lo que atañe a la federalización de nuevas ramas de actividades industriales, de donde se derivaron consecuentemente nuevas atribuciones para la Secretaría del Trabajo.

En segundo lugar, llevada a efecto la desconcentración territorial de las autoridades federales de trabajo, tendiente a facilitar la resolución de los problemas laborales de los trabajadores en el propio lugar en el que desarrollan su trabajo, se hizo indispensable contar con las dependencias y órganos adecuados.

En esas condiciones y considerando que para responder adecuadamente a los nuevos requerimientos hubiese sido necesario modificar numerosos artículos y derogar otros, así como cambiar la organización y orden del articulado correspondiente; el Ejecutivo de la Unión consideró más conveniente la emisión del nuevo ordenamiento, a fin de que la Secretaría esté en posibilidad de atender adecuadamente los problemas laborales del país, dicho reglamento conserva en general la misma estructura del que le antecedió, pero con las innovaciones necesarias para cumplir con los objetivos, a que se ha hecho mérito, así como la inclusión de algunas mejoras y en la sistematización de los temas en atención a la técnica legislativa.

Entre las más importantes modificaciones se pueden citar según su orden las siguientes:

1.- Se confiere al Oficial mayor la facultad de vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, así como las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero – patronales, que sean de jurisdicción federal.

2.- A la Dirección General de Administración se le encomienda el establecimiento del sistema de orientación, información y quejas para atención al público.

3.- Por lo que hace a la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo, además de algunas variantes que se introducen en sus funciones, se determina que le corresponde apoyar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de las Juntas Especiales de la Federal, establecidas fuera de la Capital de la República.

4.- El otorgamiento de autorizaciones para el funcionamiento de maquinaria y equipo, y de generadores de vapor y de recipientes sujetos a presión, que anteriormente correspondía a la Dirección d Inspección, se transfiere a la Dirección General de medicina y Seguridad en el Trabajo.

La obligación que el reglamento abrogó imponía a la Dirección General de Productividad y asuntos Económicos, de colaborar con la Dirección General de empleo y Formación profesional, la tuvo entonces en el nuevo reglamento con la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Cambiando la denominación de la anterior oficina de los programas internos de bienestar, por la de Coordinación de Programas Internos de Bienestar.

Al catálogo de los órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría del Trabajo, se añade la UCECA. Fue entonces como nace la UCECA, en términos del artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, conforme al decreto de reformas y adiciones vigente desde el 1 de mayo de 1978.

La importancia de esa estructura administrativa estuvo ligada a las prioridades programáticas establecidas al iniciarse el sexenio del Presidente López Portillo, “Solo quien tiene trabajo recibe justicia en este país, quien no lo tiene, vive en el más absurdo y denigrante de los abandonos”, dijo el presidente al señalar la necesidad de aumentar la generación de empleos.

Esas bases legales establecidas para ejecutar el programa sectorial impusieron la necesidad de determinar la estructura orgánica de la UCECA, así como las funciones de cada

uno de sus órganos y establecer los procedimientos relativos a su operación a fin de que ese organismo sea un instrumento apto para ejercer las funciones que le confiere la ley.

El artículo 538 de la ley laboral consigna a la UCECA, el carácter de órgano desconcentrado de la Secretaría de Trabajo. Atendiendo a esa especificidad institucional y a las actividades que ese órgano debe cumplir, el Poder Ejecutivo expidió el Reglamento de la UCECA, el 2 de junio de 1978, cuya vigencia data del día 5 de ese mes, fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación, por lo que en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se incluyó a la UCECA en los órganos desconcentrados de la Secretaría.

El reglamento vigente entró el día 15 de abril de 1997, abrogando el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del 12 de diciembre de 1990, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 13 del mismo mes y año, con excepción de los artículos 30 y 31, mismos que siguieron vigentes hasta la expedición del nuevo Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Este Reglamento contempla la manera en que será regulada la capacitación y adiestramiento en el trabajo, en su artículo 19; y dice:

Corresponde a la Dirección General de Capacitación y productividad:

I. Coordinar, conjuntamente con la Dirección general de Empleo, el Servicio nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

II. Organizar, promover, supervisar y asesorar las actividades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

III. Promover la coordinación necesaria con las dependencias y entidades de los distintos sectores, para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo derivados del Plan Nacional de Desarrollo en las materias de Capacitación, calidad y productividad.

IV. Realizar las investigaciones, análisis y propuestas de acción dirigidas a la vinculación entre los procesos de capacitación para y en el trabajo con los requerimientos del apartado productivo.

V. Diseñar y establecer los criterios generales, requisitos y procedimientos que deben atender los patrones para acreditar el cumplimiento de las obligaciones que señala la ley en materia de capacitación y adiestramiento.

VI. Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en los centros de trabajo.

VII. Promover la realización de planes y programas de capacitación en las empresas, evaluarlos y en su caso, aprobarlos, así como llevar los registros correspondientes.

VIII. Promover, dar asistencia técnica necesaria y autorizar el establecimiento de sistemas generales de capacitación y adiestramiento por rama de actividad económica, que faciliten el proceso de formación de recursos humanos para grupos de empresas que compartan necesidades comunes.

IX. Promover la expedición de constancias que acrediten la capacitación recibida por los trabajadores en las empresas y llevar los registros y controles de las listas de dichas constancias, así como de los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan las instituciones con reconocimiento de validez oficial de estudios.

X. Establecer los lineamientos generales para la práctica de exámenes de suficiencia para los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

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

XII. Dictaminar sobre el cumplimiento o incumplimiento de las normas contenidas en el Capítulo III Bis Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, a petición de la autoridad responsable de aplicar sanciones, en términos de lo dispuesto por el artículo 15, fracción XVIII de esta Reglamento, esta atribución también podrá ser ejercida por los Delegados Federales de Trabajo, dentro del ámbito de su competencia.

XIII. Investigar, desarrollar, divulgar y dar asistencia técnica y consultoría para la aplicación de métodos, técnicas y sistemas dirigidos al examen, diagnóstico y mejoramiento de niveles de calidad y productividad de los centros de trabajo.

XIV. Promover la realización de programas para la elevación de calidad y productividad de los centros de trabajo, grupos de empresas y ramas o cadenas productivas, en colaboración con las instituciones y organismos de los distintos sectores productivos.

XV. Diseñar y promover la ejecución de cursos y programas dirigidos a la formación especializada de recursos humanos para la organización y ejecución del proceso capacitador y para el mejoramiento de la calidad y productividad en los centros de trabajo.

XVI. Estudiar y expedir convocatorias, en su caso, para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas de la actividad económica nacional que juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités.

XVII. Promover el establecimiento y la operación de Consejos Consultivos en las entidades federativas, así como de comités nacionales por rama de actividad económica, que auxilien y contribuyan a las labores de promoción y ejecución de programas de capacitación, calidad y productividad dentro del ámbito de su competencia, y

XVIII: Realizar programas de investigación de la productividad vinculados a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social.

Esta dirección además tiene bien definidas sus funciones en el **Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 18 de diciembre de 1998**, aunque si se analiza bien fundamentalmente son las que contempla el Reglamento de la Secretaría. La Dirección depende directamente de la Subsecretaría de Capacitación, Productividad y Empleo.

## **4.2 FORMAS DE IMPLEMENTACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NORMATIVIDAD.**

La ley Orgánica de la Administración Pública Federal confiere facultades a la Secretaría en materia de capacitación para el trabajo, y que el Reglamento Interior de la propia Secretaría, confiere facultades de capacitación en el trabajo para la unidad administrativa responsable.

Esta aparente incongruencia proviene de lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, el cual especifica que las empresas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación para el trabajo. No obstante que al ser requisito la preexistencia de una relación laboral, se entiende que se capacita en el trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este marco de referencia, se responsabiliza del registro y control, en su caso de comisiones mixtas, planes y programas de capacitación, constancias de habilidades y agentes capacitados, así como de la promoción y organización de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores sujetos a una relación laboral.

Al patrón le corresponde promover, integrar y registrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en su empresa, formular, en el seno de ésta, los planes y programas de capacitación y adiestramiento y registrados otorgar y tramitar el registro de constancias de habilidades de los trabajadores capacitados.

Participando en las instancias previstas y al ejercer el derecho a la capacitación, el trabajador se prepara para cubrir necesidades de puestos nuevos o futuros ascensos y promociones. Para ello, debe asistir puntualmente a los cursos, atender las indicaciones del instructor y presentar los exámenes de evaluación que se le señalen.

La unidad coordinadora del empleo de capacitación y adiestramiento (UCECA), a través de su Dirección de capacitación y adiestramiento publicó una guía técnica cuyo propósito es dar a conocer la manera en que puede revelarse la necesidad de otorgar capacitación en las empresas.

Como órgano desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una de las mayores preocupaciones de la UCECA, fue la de promover los medios conducentes para elevar los niveles de preparación profesional de la fuerza de trabajo.

La publicación constituye un instrumento auxiliar en las unidades productivas, para establecer las necesidades específicas de capacitación y adiestramiento, teniendo en cuenta los requerimientos singulares de cada empresa. El objeto primordial de la guía es proporcionar las pautas adecuadas a fin de que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, cuenten con el instrumental apto para descubrir este tipo de necesidades a sus respectivos ámbitos de trabajo y poder elaborar consecuentemente planes y programas apropiados.

La guía se integra con cinco capítulos. El primero suministra el marco teórico, la base conceptual y analítica para la estructuración de la guía. Se afirma que el desarrollo de técnicas adecuadas al proceso productivo del país. Es un requisito **ineludible** para diseñar un modelo para la capacitación y adiestramiento.

Aquí se reconocen las deficiencias generadas frecuentemente por aplicación de técnicas derivadas de criterios y situaciones que no corresponden a la realidad mexicana.

El segundo trata sobre los objetivos que pretende alcanzar, entre estos se encuentran: determinación de las necesidades de capacitación y adiestramiento; definición sobre si los problemas son de capacitación o de adiestramiento, el cálculo en el tiempo en que estas necesidades pueden ser satisfechas.

El tercero contempla el procedimiento para llevar a cabo tales necesidades plantea cuatro fases:

- 1.- Situación idónea (recursos materiales, actividades, requerimientos, índices de deficiencia, etc.)
- 2.- Situación real (entrevistas, cuestionarios, pruebas, análisis, discusión de grupo, encuestas, etc.)

3.- Situación real contra situación idónea, se trata de hacer un análisis comparativo de ambas, auxiliándose en una serie de cuadros esquemáticos de lo que se es, y de lo que se hace.

4.- Se observan las necesidades de capacitación y adiestramiento.

El capítulo cuarto considera la toma de decisiones mediante la obtención de una serie de alternativas de acción, el quinto plantea la capacitación y adiestramiento conforme a las necesidades que se han observado, como así mismo el tipo y clase de programas que se pueden considerar para el caso, como elemento auxiliar se expone un diagrama para la detección de dichas necesidades.

Además a manera de elementos orientadores se incorpora modelos eventuales instrumentos a utilizar, así como un vocabulario destinado a uniformar las acepciones de los distintos términos empleados en el área.

Para finalizar se ilustra el contenido del libro con un ejemplo práctico.

#### **a) CRITERIO DEL 10 DE AGOSTO DE 1984.**

De acuerdo a lo que disponen los artículos 153-I, 153-J, 153-O y 539 fracción III inciso a), de la ley Federal del trabajo, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Por lo anterior, mediante oficios, publicados del 26 de septiembre de 1979, del 6 de abril de 1981, publicados en el Diario Oficial de la Federación de fechas 5 de octubre de 1979 y 17 de abril de 1981, se emitieron criterios respecto a la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento con el objeto de uniformar los trámites administrativos que efectuaba la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El uso reiterado de los criterios emitidos en esta materia y las opiniones vertidas por los trabajadores y patrones en el Foro de Consulta Popular para la Planeación Democrática de

Capacitación y Adiestramiento, instrumentadas en el Plan Nacional de Desarrollo, pusieron en aquella época de manifiesto la necesidad de simplificar y agilizar los trámites de registro de Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como de orientarlas para un mejor funcionamiento.

Asimismo, de acuerdo al artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estuvo a cargo de la Secretaría del Trabajo por conducto de las unidades administrativas de la misma, a la que les competía las funciones correspondientes, en los términos del Reglamento Interior que imperaba en ese entonces.

Por las causas anteriormente expuestas la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1984, los criterios que habrían de mantenerse vigentes por más de diez años, que para su conocimiento y comparación a continuación se mencionan de una manera breve:

I. Las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran preferentemente con el siguiente número de representantes:

1. Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la comisión 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 100 trabajadores.
3. Cinco de los trabajadores y cinco del patrón, cuando la comisión represente a más de 100 trabajadores.

II. El número de integrantes a que se refiere el criterio que antecede podrá aumentarse de forma proporcional, conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos ya la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa. A la empresa con 20 o más trabajadores se recomienda integrar una sola comisión, la cual puede contar con subcomisiones en razón de la dispersión geográfica.

III. Los representantes que integren la comisión por parte de los trabajadores deben preferentemente:

- a) Ser trabajadores de la empresa;
- b) Ser mayor de edad;
- c) Ser reconocido por su buena conducta;
- d) Saber leer y escribir;
- e) Ser designado por los trabajadores.

Por el patrón;

- a) Ser mayor de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa;
- e) Ser designado por el patrón o representante legal.

IV. En una empresa se podrán constituir más de una comisión cuando las relaciones laborales así lo requieran.

V. Trabajadores y patrones deberán elaborar las bases Generales de Funcionamiento de la comisión mixta.

VI. Se recomienda que la comisión lleve un seguimiento escrito de sus actividades.

VII. las empresas informarán de la constitución de las comisiones 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 que las subcomisiones mixtas que se integren en una empresa servirán de apoyo a las funciones de la comisión mixta, las subcomisiones no requieren un registro por parte de la Secretaría.

Después de la publicación de estos criterios, el 10 de septiembre de 1985. Se publicó en el Diario Oficial de la Federación, criterios que sustancialmente son los mismos que los que ya fueron descritos.

#### **b) CRITERIOS DEL 18 DE ABRIL DE 1997.-**

El 2 de agosto de 1984 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación los criterios y formatos administrativos que debían utilizar las empresas para la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, para la formulación y presentación de planes y programas, para la expedición de las constancias de habilidades laborales y para la presentación ante la dependencia de las listas correspondientes.

Por su parte el Plan Nacional de Desarrollo 1995- 2000, publicado el 31 de mayo de 1995, estableció la necesidad de facilitar y fomentar la actividad productiva, a través de la reducción de los requisitos y trámites que deben cumplir las empresas.

Asimismo, el Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000, publicado el 7 de enero de 1997, estableció la necesidad de revisar y simplificar el procedimiento administrativo de registro de las obligaciones legales en materia de Capacitación y Adiestramiento, con el fin de convertirlo en elemento promotor de las ventajas de la capacitación para los trabajadores y las empresas, que permitan establecer avances de difusión y de asistencia técnica de la autoridad.

El 18 de abril de 1997, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Con estas reformas se establecen los siguientes criterios generales y formatos correspondientes para la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, las cuales ya no establecen la obligación de registrar estas comisiones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que será suficiente que la empresa mantenga internos la información relativa a éstas.

Otro aspecto importante es que ya no hay obligación de establecer un número de representantes de los patrones ni de los trabajadores.

Tampoco establece el contenido mínimo de las bases generales de funcionamiento de dicha comisión. Al efecto, a continuación se presenta las principales modificaciones relacionadas con las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

a) La comisión mixta de capacitación y adiestramiento es el grupo de trabajo responsable de vigilar en la empresa la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y sugerir las medidas tendentes a perfeccionarlos conforme a las necesidades de los trabajadores y de la propia empresa.

b) Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se continuarán en cada empresa y se integrarán de manera bipartita y paritaria. El número de sus integrantes y sus bases generales de funcionamiento serán determinados, de acuerdo, por el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato-ley.

c) Cuando sea convenido por las partes y las necesidades de la empresa lo ameriten, en razón de su número de establecimientos, de sus características tecnológicas o de la cantidad de trabajadores que ocupe, podrá constituirse más de una comisión mixta, o bien, conformar subcomisiones mixtas.

d) Las empresas deberán mantener en sus registros internos la información requerida por la STPS, respecto a la integración de las comisiones mixtas, conforme al formato DC-1. La secretaría podrá solicitar, en cualquier momento, la presentación de dicho formato, así como la información de las bases generales de funcionamiento y las actividades de los últimos 12 meses de las comisiones mixtas, para lo cual las empresas deberán conservar los registros internos correspondientes.

Con estas reformas se simplifican las definiciones que existen actualmente de planes y programas y se establece la posibilidad de que la STPS proporcione asistencia técnica y metodológica para la formulación y desarrollo de los planes y programas de capacitación.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento, son el conjunto de acciones específicas que se permiten atender las necesidades de formación, actualización y desarrollo de los trabajadores en las empresas, con objeto de proporcionarles información sobre la aplicación de nueva tecnología, prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Los planes y programas deberán sujetarse a los siguientes lineamientos:

- Etapas de los programas. Responderán a las necesidades de capacitación y adiestramiento de todos los puestos, niveles de trabajo existentes de la empresa, incluyendo los programas de inducción a los trabajadores de nuevo ingreso a la empresa, y precisarán el número de etapas durante las cuales se impartirán.

- Modalidades de los programas. Podrán formularse en tres modalidades:

I. Planes y programas específicos elaborados al interior de la empresa.

II. Planes y programas comunes elaborados por un grupo de empresas, dirigidos a resolver necesidades de capacitación en puestos de trabajo u ocupaciones determinadas.

III. Sistemas generales de capacitación y adiestramiento elaborados para una rama de actividad económica determinada.

c) Periodo de los. Deberán referirse a periodos no mayores de cuatro años.

d) Instructores. Podrán impartirse por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a sistemas generales de capacitación y adiestramiento.

e) Cursos de capacitación. Cuando sea el caso, podrán incluir los cursos y/o eventos de capacitación que impartan empresas de las que hayan adquirido un bien o servicio de cualquier naturaleza, y sean impartidos a sus trabajadores en el extranjero, o bien que extranjeros impartan a trabajadores mexicanos en territorio nacional.

Agentes capacitadores internos.

Los trabajadores o patrones de las empresas que impartan cursos y eventos incluidos en planes y programas comunes, serán considerados agentes capacitadores internos, independientemente de que sean propietarios, accionistas o presten sus servicios a empresas distintas a aquellas en la que proporcionen la capacitación y adiestramiento referidos.

Asistencia técnica de la STPS.-

La STPS podrá proporcionar asistencia técnica y metodológica para la formulación y desarrollo de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, aplicables a una empresa, a un conjunto de ellas o a una rama de actividad económica determinada, a petición expresa de las propias empresas o de las organizaciones que las representan.

Para la aprobación de los planes y programas de capacitación, las empresas, incluyendo aquellas que lo hacen a través de planes elaborados para un grupo de empresas, deberán requisitar y presentar la solicitud correspondiente a la STPS en el formato DC-2, dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de trabajo. En el caso de empresas en las que rija contrato colectivo la presentación deberá ser dentro de los primeros 60 días de los años impares.

La STPS emitirá un acuse de recibo foliado a la presentación de la solicitud, cuando se realice por vía directa; en caso de utilizar el correo o los servicios de mensajería, el acuse de recibo correspondiente será enviado al solicitante un día hábil posterior a la fecha de recepción de la solicitud referida. Si la STPS no emite una objeción por escrito en un plazo de cinco días hábiles, los planes y programas asentados en la referida solicitud se considerarán aprobados. Lo anterior, sin perjuicio de que la STPS pueda revisar en todo momento la información específica sobre los objetivos de los planes y programas vigentes, los contenidos de éstos, los puestos de trabajo a los que están dirigidos y el procedimiento de selección utilizado para capacitar a los trabajadores.

En las modificaciones en comento se elimina el requisito de que las constancias de habilidades laborales tengan carácter de terminal, ya que no se requiere presentar a la STPS copias de las constancias de habilidades laborales que se expidan, sino que basta con presentarle el listado de las mismas, conservando la empresa copia de las mismas que estén incluidas en la última lista remitida a la STPS. Estos nuevos criterios, posibilitan, a las empresas para que realicen la presentación de la lista de constancias de habilidades laborales a través de medios magnéticos.

Con estas modificaciones se simplifican las diferentes categorías que existían de capacitadores y al mismo tiempo se crea un sistema de aprobación de los agentes capacitadores externos por parte de la STPS:

Se crea un procedimiento de revocación de autorización y cancelación de registro del agente capacitador externo, en aquellos casos del mal desempeño de éste.

Clasificación de los agentes capacitadores externos.

Los agentes capacitadores externos se clasifican en dos grupos:

a) Instituciones, escuelas u organismos especializados de capacitación, que son las entidades que cuentan con instalaciones, equipo, mobiliario y personal docente para impartir la capacitación.

b) Instructores independientes, que son las personas físicas dedicadas a prestar por sí mismas, servicios de capacitación a las empresas.

Documentos que deben presentar las instituciones especializadas de capacitación.

Las instituciones, escuelas, organismos especializados de capacitación deberán solicitar la autorización y registro de la STPS, así como los programas y cursos de capacitación que deseen impartir, para lo cual deberán presentar la siguiente documentación.

a) El formato de solicitud DC-5.

b) Si se trata de personas morales, una copia fotostática del acta constitutiva que señale el objeto social relativo a la capacitación de recursos humanos, si se trata de personas físicas, una declaración bajo protesta de decir verdad de que ejercen actividades de capacitación a través de instructores contratados específicamente para tal fin.

Con estas modificaciones es posible mayor flexibilidad para las empresas sobre el desarrollo y seguimiento de la capacitación, por ello se reducen los trámites para contratar servicios complementarios de capacitación y se le otorga la confianza a las comisiones mixtas de capacitación para regular y vigilar los respectivos procesos; no obstante se puede suponer que la supervisión y las visitas de la STPS se incrementan, ya que uno de los acuerdos se lee que la institución se reservará el derecho de solicitar los informes respectivos cuando así lo juzgue necesario.

## **5. APLICABILIDAD DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO**

### **5.1 CONCIENTIZACION DEL TRABAJADOR PARA CAPACITARSE**

#### **a) ELEMENTO PSICOLOGICO**

La teoría de la motivación nos auxilia para responder a una de las cuestiones más importantes en el área del comportamiento humano. ¿Qué motiva a las personas para actuar? Es algo dinámico, que parte de unas bases internas que se refiere a todas aquellas fuerzas internas que se describen como deseos, impulsos, anhelos, etc.

Según afirma Berensoy y Steiner en el término motivación proviene, en efecto de la misma raíz latina de la que surge la palabra movimiento, y por consiguiente se refiere a aquel estado interno que activa o mueve.

La necesidad es el punto de partida en el proceso motivacional, una necesidad es la carencia de algo dentro un sistema u organismo, cuando surge en el individuo, comienza una cadena de hechos que provocan la aparición de un cierto comportamiento.

Este comportamiento no se realiza al azar sino que es dirigido hacia la obtención de una meta. Alcanzar una meta satisface una necesidad y se completa el mecanismo de la motivación. Al mirarlo en un conjunto se puede ver que el proceso comienza con una necesidad y termina con la satisfacción de la misma, comúnmente, siendo el aspecto dinámico del proceso el comportamiento dirigido hacia la meta específica.

El mecanismo de la motivación debe ser observado como un movimiento dirigido a un balance o equilibrio, basado en un mecanismo determinado, este es probablemente el punto fundamental a tener en cuenta cuando se estudia el comportamiento de los organismos motivados.

Lo que un ser humano es capaz de hacer y lo que realmente hace no es necesariamente lo mismo. El término aptitud se refiere al rendimiento posible de una persona, mientras que el término rendimiento se refiere a lo que hace realmente una persona bajo ciertas condiciones. La forma en que un hombre realice un trabajo depende de aptitud y de su buena voluntad o

motivación. Se puede expresar la relación entre estos dos factores mediante la siguiente fórmula: rendimiento = habilidad + motivación.

De acuerdo con esta fórmula, el rendimiento tiene un valor de cero si no se dan la aptitud o motivación, y aumenta cuando estos factores se combinan adecuadamente. Para medir la habilidad de una persona es necesario conseguir que rinda. En tanto que la motivación sea la misma para todos los individuos de un grupo, las variaciones en sus cifras de rendimiento reflejan diferencias en habilidad.

Cuando el rendimiento de un individuo es pobre es factible que sea por su falta de habilidad o entrenamiento insuficiente o su nula motivación también se debe a una combinación de esos elementos negativos.

**Lograr que un ser humano trabaje lo mejor que le sea posible es un problema de motivación, en segundo plano se sitúa la habilidad es decir los conocimientos que posee cada empleado en la labor que desempeña.**

Las medidas de producción de una fábrica reflejan tanto la habilidad como el deseo de producir.

La motivación proporciona el deseo y desempeña, por tanto un importante papel. Ninguna actividad de motivación, sin embargo puede compensar totalmente la falta de aptitud o capacidad. Se debe de apreciar las contribuciones tanto de la actitud como de la motivación al rendimiento del trabajo.

El campo de las diferencias individuales en la producción es habitualmente mas estrecho que el de la capacidad de producir, si todos los seres humanos se esforzaran en el mismo grado, no se daría tal diferencia entre la producción y la habilidad, pero en la mayor parte de situaciones de trabajo los de inferior habilidad tienden a esforzarse relativamente más que los demás. El resultado de los diferentes grados de motivación en hombres que diversas cantidades de conocimientos y capacidad es acercar sus rendimientos reales.

Esta circunstancia es favorable, ya que muestran que el esfuerzo o la voluntad pueden compensar la menor habilidad, sin embargo, con esto se pierde de vista el hecho que lo individuos superiores no están suficientemente motivados.

Los individuos de nivel superior son los más importantes para la eficiencia, y cualquier situación que no ponga en juego sus aptitudes potenciales es ineficaz.

## **b) DIVERSAS TEORIAS EN SU ENTORNO.**

Los procesos de acondicionamiento constituyen la forma más sencilla de aprendizaje. El término acondicionamiento hace referencia a la condición de la conducta a partir de dos conjuntos de circunstancias relacionadas.

La primera descripción experimental del acondicionamiento surgió como una derivación de algunos estudios fisiológicos relacionados por el científico ruso Ivan Pavlov al comienzo de éste siglo. Pavlov estaba interesado en la secreción glandular. Y en los cursos de sus experimentos observó que podía inducir la salivación en los perros, estímulos diferentes a la presentación de los alimentos que hasta entonces era el principal determinante de la secreción salivar, normalmente los perros no aumentan su secreción salivar al escuchar un timbre, el experimento de Pavlov residió en asociar el timbre con el alimento, ya que naturalmente el perro al notar la presencia de un alimento produce saliva. La secreción salivar es la respuesta no condicionada y cuando se produce bajo nuevas circunstancias constituye la respuesta condicionada. Posteriormente, Pavlov observó que todo sonido semejante al sonido original producía los mismos efectos, es decir, aparece una generalización a medida que el fenómeno se extiende a otra situación de estímulo.

También observó que la respuesta no se mantenía indefinidamente sino que desaparecían con el tiempo para mantener o hacer resurgir la respuesta es necesario un refuerzo de dicha respuesta. En el ejemplo señalado anteriormente el esfuerzo consistiría en la asociación de alimento con el timbre.

Resulta interesante señalar la impotencia del desarrollo de los conceptos de acondicionamiento realizado por Pavlov y otros autores. El conocer mediante experimentación

estos conocimientos básicos de aprendizaje representa una importante contribución a la comprensión de los elementos de la conducta humana. Algunos investigadores coinciden en que todo aprendizaje deriva del acondicionamiento. Aunque esta opinión no es compartida de manera unánime, se admite de forma general que el acondicionamiento es un proceso básico muy importante.

Otro hallazgo experimental hallado años después del descubrimiento de Pavlov condujo a la consideración de otro tipo de acondicionamiento. Hacia la mitad de los años treinta B. F. Skinner, construyó una caja donde colocaba una rata. Cuando el animal presionaba una barra o palanca colocada en uno de los lados, entraba un poco de comida dentro de la jaula. La entrada de la comida podía ser regulada de forma que a cada presión de la palanca le correspondiese comida o bien fuese necesario accionarla varias veces hasta obtener la gratificación.

Lógicamente dentro de las habilidades de las ratas normales no se encuentra el presionar la palanca. Sin embargo son capaces de adaptar su conducta después de una serie de ocasiones en que la presión de la barra era acompañada de la entrada de comida. Es evidente que el conseguir comida es una gratificación para el animal, que rápidamente modifica su conducta adaptándose a la nueva situación. La diferencia entre este tipo de acondicionamiento y el clásico o Pavloviano reside en que el primero, el organismo se ve gratificado como consecuencia de algo realizado por él mismo.

**El esfuerzo de esa pequeña porción de conductas hace más probable que en el futuro el organismo realice esos actos previamente gratificados.**

Skinner también realizó un interesante descubrimiento que puede deducirse usando simplemente el sentido común. Observó que cuando el refuerzo no era constante. Es decir cuando el animal no obtenía comida cada vez que accionaba la palanca. La actividad no tendía a extinguirse tan rápidamente como cuando la gratificación era permanente. La consecuencia lógica de todo esto es que cuando existe una acción que se desee perpetuar, no se debe reforzar cada vez que ocurra. Por una parte, un acto indeseable puede ser difícil de eliminar por que es gratificado aunque sea esporádicamente y es precisamente este refuerzo parcial el que lo hace tan resistente a la extinción.

“El estar con gente que se considera importante y por tanto su presencia es gratificante ya que desde el comienzo de su existencia el niño ha tenido a su alrededor a personas que hacían todo lo necesario para satisfacer sus necesidades fisiológicas y físicas. Según esto, una simple sonrisa puede constituir un refuerzo. A este fenómeno se le conoce como acondicionamiento superior y es el resultado de la estructuración de respuestas condicionadas.”<sup>29</sup>

En una fuente de trabajo ocurre de la misma manera, los empleados al recibir un estímulo se encuentran en un ambiente positivo, en el que un simple detalle por parte del jefe, puede mover a un trabajador a una actitud totalmente distinta durante la jornada de trabajo; y en general en el desempeño de sus labores.

El concepto de motivación es fundamental y debe ser el primero de los factores de aprendizaje a analizar, sin motivación no puede haber aprendizaje, o al menos no puede ser apreciado. La motivación puede ser observada a diferentes niveles de complejidad de una situación.

Sigamos con los ejemplos de las ratas. Una rata sedienta aprende rápidamente el camino que debe seguir por un laberinto hasta llegar a un recipiente con agua, si el animal está satisfecho, no aprende tan rápido e incluso es incapaz de moverse con una finalidad. En un contexto más amplio, el estudiante debe sentir la necesidad de realizar una tarea y alcanzar una calificación específica. Nada de todo esto ofrece dificultades de comprensión sin embargo, en la práctica los factores subyacentes que rodean la situación de aprendizaje hacen que sea difícil reconocer los problemas básicos.

Frecuentemente el individuo puede desconocer la dificultad que tiene para desempeñar un determinado papel o participar en un proyecto en la empresa donde presta sus servicios para el que no está suficientemente preparado.

---

<sup>29</sup> PROVINS.K. “Los efectos de las fuerzas opuestas” USA 1995. trad. Anthony Elipz p.p. 37-389.

“La percepción de ese trabajador puede estar alterada por la profunda respuesta emocional y afectar negativamente al aprendizaje. Todo esto puede unirse a la afirmación por parte del enseñado de su gran interés por aprender. Torrance ha señalado algunos ejemplos de interferencia del aprendizaje por factores subyacentes de resistencia inconsciente. Incluyendo un interesante autoanálisis de su dificultad en marcar el paso cuando estuvo en el ejército. El luchar contra el problema es a veces la causa de la resistencia a introducir nuevas técnicas en una organización empresarial.”<sup>30</sup>

El término predisposición se usa aquí como normalmente se hace en psicología, para indicar una tendencia o determinación a responder. En relación con el aprendizaje el concepto de disposición va más allá de la simple discusión de motivación, presenta aspectos mecánicos que influyen a lo largo del aprendizaje. Harlow lo denomina de la siguiente manera.

“aprendizaje para aprender, y afirma que es el responsable del giro del organismo del simple aprendizaje por pruebas y errores hacia el desarrollo de hipótesis y de la intuición. En una situación de aprendizaje real, aprender previamente a realizar tareas semejantes aunque más elementales puede hacer que el aprendizaje resulte menos arduo. Aquello que realiza el instructor antes de realmente iniciar la enseñanza propiamente dicha, aunque pueda parecer inútil es realmente importante para los resultados posteriores”<sup>31</sup>

Como ya mencioné anteriormente el esfuerzo es realmente fundamental para el aprendizaje, se puede afirmar que sin esfuerzo no tiene lugar ninguna modificación apreciable de la conducta. En los experimentos básicos de aprendizaje la gratificación que acompaña o sigue la conducta del trabajador es el premio de dicha conducta. En situaciones más complejas el refuerzo puede presentar diversos aspectos. En la práctica rara vez la necesidad física básica constituye un importante refuerzo, por el contrario los factores sociales desempeñan un papel fundamental como refuerzo.

---

<sup>30</sup> Simon. H. Y Newell, A. “El proceso de información entre la computación y el hombre”, *American scientist*, USA 1992, trad. Bety prats, p.281.

<sup>31</sup> Harlow, “*Elementos de una teoría, e problema del hombre*”, Mc.Graw Hill, 2ª ed, USA 1958, trad. Bety Prats, p151.

Como posibles gratificaciones extras, se puede señalar el **bono de productividad**, un ascenso, reconocimiento oficial, la aprobación de los demás cuando se actúa correctamente, etc. Es decir que cualquier programa de enseñanza deberá considerar los refuerzos posibles y más eficaces para cada situación particular. Con los directores de empresas deberán apoyarse en la retribución económica como refuerzo y, sin embargo, existen otros menos tangibles pero también muy importantes.

### **c) IMPORTANCIA DEL FACTOR ECONOMICO EN LA FAMILIA MEXICANA.**

Yendo al pasado; El dinero no fue el principal instrumento del control social en épocas anteriores porque la inmensa mayoría de los seres humanos no formaban parte del sistema económico. Los campesinos de las eras preindustriales producían sus propios alimentos y hacían sus propias viviendas y ropas. Pero, tan pronto como las fábricas sustituyeron a las ocupaciones agrarias, la gente no produjo ya sus propios alimentos dependió del dinero para su supervivencia, esa total dependencia del sistema económico, tan distinta de la propia producción, transformó las expectativas del trabajador.

El dinero ha pasado a ser el principal motivador de las sociedades, y la principal herramienta de control social durante los tres siglos industriales. Es evidente que la mejor forma de premiar a un trabajador por su buena labor desempeñada es con la retribución económica.

“La política de empleos y avance salarial debe ser impulsada desde una política industrial de esfuerzo, que permita al país avanzar en la competitividad y en la productividad. La posibilidad de mejorar salarios, a partir de acuerdos entre factores de la producción ya no existe, debido a la interdependencia y la globalidad. Los precios internos son determinados por la competencia externa. Por lo tanto la única posibilidad de mejorar salarios es con una mayor productividad que aproveche los márgenes de maniobra de nuestro país. Se necesita aprovechar las ventajas comparativas, nuestra mano de obra barata y calificada; así como aprovechar y ampliar nuestro mercado interno, el acceso a insumos baratos por los acuerdos comerciales que el país ha firmado, y además la ubicación geográfica, etc. Todo ello para producir con mayor calidad y a un precio más barato que los competidores. En una nueva política industrial los sectores tradicionales, obreros, industriales y gobierno, deben jugar un nuevo papel ya no el tradicional que se reducía a esperar del gobierno aval para mejorar o empeorar salarios, esperar

subsidios, compras del gobierno u obra pública. Ciertamente el gobierno ya no puede jugar el papel tradicional de motor de la economía, El motor de la economía, o más bien los motores de la economía deberán ser ramas de la industria en desarrollo. El gobierno podrá jugar un nuevo papel en la medida en que los sectores industriales orienten su actividad a la competencia. Los factores políticos deben ser incorporados a un esquema de planeación a largo plazo. La institucionalización, deben servir para incorporar expectativas favorables a la actividad industrial.”<sup>32</sup>

Si bien es cierto que los empresarios y trabajadores al mejorar la productividad y calidad, alientan a unas mejores condiciones de trabajo también lo es que el apoyo del gobierno es fundamental, esto con la finalidad de dar un soporte más confiable y con objetivos determinables.

Los determinantes culturales del comportamiento en los negocios han sido con frecuencia establecidos de una manera que recuerda los pensamientos de Adam Smith, en el sentido de que el hombre actúa con vistas a su propio interés. Esta posición no es precisa, a no ser que se analicen las alternativas disponibles para la toma de decisión es bajo que condiciones se realizan las elecciones.

Una forma cultural puede proporcionar el tipo de oportunidades y restricciones que otra no obtiene. La discusión acerca de las formas culturales de las sociedades primitivas indicaba que existe una amplia variedad de normas y de formas de comportamiento en todos los aspectos de la vida diaria.

Existen diferencias que surgen de aspectos incluso muy limitados, tales como el comportamiento económico. Para analizar la influencia de la economía en cada uno de los mexicanos es menester hacerlo en cada uno de sus aspectos, el psicólogo Maslow, clasifica las necesidades desde las más simples hasta las más complejas. Es notable dentro de este esquema el desarrollo y refinamiento de la estructura de necesidades.

Estas necesidades no sólo son básicas en la actividad humana sino que aparecen en un orden o jerarquía específicos.

---

<sup>32</sup> CASTELLANOS CORTES, Sara, “Elevar la producción la solución” *Entorno laboral*, México 1997, p.19

Aquellas que aparecen primero, según Maslow deben de ser satisfechas antes de las que aparecen en un estrato más alto y sólo cuando se satisfagan las próximas en orden se deberán tener en cuenta las siguientes:

Las necesidades primarias del cuerpo, respecto a cuestiones significativas son por ejemplo: la necesidad de mantener el nivel de azúcar, sal, calcio o de oxígeno en la sangre, etc. Provoca un comportamiento que tendrá como propósito el completar el déficit que existe, cuando existan multitud de necesidades de todo orden sin cubrir, dominan ante todo las necesidades teológicas quedando las de orden más elevado relegadas a segundo lugar.

No se podría discutir con un ser salvaje, que además este hambriento, acerca de los conceptos de libertad, amor, filosofía, puesto que no existen necesidades satisfechas de antemano. Dado que este tipo de circunstancias son cada día menos frecuentes, en especial en la sociedad occidental, las necesidades importantes en las situaciones prácticas van siendo más y más situadas en lugares más altos de la escala. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas es natural que aparezcan las siguientes en orden.

Cabe mencionar que para la simple subsistencia del hombre y para el desempeño correcto de sus labores es primordial tener satisfechas las necesidades fisiológicas como comer y la tranquilidad en cuanto a su supervivencia individual y familiar.

El siguiente grupo de necesidades cuando llega su turno son tan dominantes como estas, los problemas de la búsqueda de seguridad dominan al hombre que se siente amenazado, siendo un ejemplo primero de la necesidad, la reacción que tienen los niños ante estimulaciones inesperadas, faltas de apoyo o enfermedades. En el contexto social entre adultos se pueden ver las necesidades de seguridad en los intentos de conseguir un empleo estable, así como un mayor soporte financiero, es decir que el trabajador tenga la posibilidad de percibir los elementos necesarios para poder subsistir. Y después de haber satisfecho estas necesidades vienen posteriores de un rango no tan elementales de cierta manera, se pueden citar las necesidades de pertenencia, amor, estima autorrealización y las cognitivas y estéticas.

Partiendo de lo anterior, la economía del individuo empieza a perfilarse para tener un importante papel en el desenvolvimiento de cada individuo, tanto interno como externo a ser el primordial medio que le permite adquirir los satisfactores necesarios que le permiten cubrir sus

necesidades fisiológicas, de seguridad etc. Desde que surgió la propiedad, las sociedades se han esforzado por conservar aquello que sienten o en derecho son propietarios, así como para adquirir sus bienes y satisfactores por medio del trabajo.

Hasta antes de la industrialización del país algún sector de los mexicanos eran autosuficientes, es decir tenían sus parcelas, animales, terrenos, etc. Por lo que el manejo de la moneda era limitado, en la sociedad occidental industrializada se puede observar una variedad muy similar.

Esta presuposición puede no confirmarse, sin embargo cuando se analizan tales decisiones. Ocurre por ejemplo en Europa, que se considera un negocio simplemente como la continuación de la existencia de una familia, bajo cuyo patrocinio fue fundado.

Es tradicional entre algunas culturas el que el honor y la riqueza de la familia y los negocios sean todos de suma importancia. Las relaciones amplias y básicas entre la actividad económica y el medio cultural han fascinado a los investigadores durante mucho tiempo.

Max Weber fue uno de los primeros que consideró la idea de los lazos existentes entre el sistema económico y la forma de vida influida por la ideología religiosa.

El mercader burgués basaba su esperanza en alcanzar el cielo en el hecho de incrementar su solidez económica, a base de trabajar largas horas ser frugal y no perder el tiempo ni gastar de forma frívola sus riquezas.

**En nuestra estructura económica los hombres están motivados para producir por el incentivo del dinero, que a su vez puede intercambiarse por incentivos reales, como el satisfacer las necesidades elementales, físicas primordialmente, (alimentos, salud y habitación), y las secundarias (transporte, comodidades, lujos etc.) el sueldo y el trabajo van, por consiguiente juntos.**

Hay una serie de métodos posibles para la distribución de los salarios, teniendo todos efecto sobre la motivación y los valores, un ejemplo es la retribución extra por un trabajo bien desarrollado.

**La paga en función de la cantidad o calidad producida motiva a los trabajadores a esforzarse y mejorarse con vistas a la producción. Este método acentúa las diferencias individuales apreciando la superioridad en habilidad.**

La eficiencia y la producción son valores destacados, mientras que la cultura y los conocimientos se consideran antieconómicos. La seguridad es una responsabilidad individual, y el nivel de vida varía mucho entre los individuos que realizan el mismo tipo de trabajo.

Con lo anterior se resalta la importancia que el dinero, ha desempeñado en las sociedades capitalistas, un factor fundamental para la sobrevivencia de las familias que la conforman. En la actualidad continúa latente la utilidad e interés por el dinero, incluso las guerras entre naciones, las crisis que azotan a las poblaciones enteras, entre otros fenómenos sociales, nos dan la idea de la necesidad de obtener los satisfactores necesarios

## **5.2 BONO DE PRODUCTIVIDAD**

### **a) PRINCIPIO PARA OTORGARSE.-**

Para hacer referencia a la producción es necesario dejar asentado lo que significa este término, así tenemos que de forma muy general la productividad, es la relación existente entre la producción real y la materia prima requerida, es decir, el resultado entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, esto se traduce al gasto eficiente de recursos, ya sean humanos o materiales, en la producción de bienes o en la prestación de servicios.

En otras palabras la productividad significa el obtener más y mejores resultados invirtiendo los mismos elementos.

Dos elementos inherentes a la productividad son la **eficiencia**, que significa el uso adecuado de los recursos en la producción de bienes y la prestación de servicios, así como una distribución equitativa de los beneficios obtenidos con el aumento de la productividad conforme a la contribución de cada individuo.

La validez de estos conceptos parte de considerar los siguientes aspectos, he podido observar que en el pasado los Directores y Gerentes de empresa aprendieron que la productividad solo podía ser incrementada mediante el aumento de la capacidad instalada y mediante la disminución de mano de obra empleada en la producción.

Conceptos que resultan limitados, si se toma en cuenta que la empresa tiene como objetivo, ganar productos a bajo costo, con calidad y apropiados al gusto del consumidor.

Por tanto si la producción tiene la misma base material (equipo, materias primas y demás recursos) la posibilidad de incrementar la productividad radica en que la empresa a partir de ellos, cumplen las nuevas exigencias productivas prevalecientes.

**La productividad juega un papel fundamental en el desarrollo de cada país, específicamente en el nuestro; el desempleo, la crisis que nos azota desde hace varias décadas entre muchos otros problemas de orden social, económico y político son el resultado de una deficiente productividad, así como otras carencias de organización y mal desempeño en el gobierno.**

**Una mejor y eficiente productividad no solo representa mejores ingresos para las empresas y opio ende a sus trabajadores, sino una estructura que consolidará a México.**

Para acrecentar la productividad se necesita de la acción de todos los sectores sociales, como el sector empresarial, los trabajadores y las autoridades en la República en sus tres representaciones. Es esto último lo que constituye la piedra angular de estudio.

El Gobierno Federal debe crear condiciones favorables a los esfuerzos de los empresarios y de la clase trabajadora para aumentar la productividad, a través de la instrumentación de una legislación que así lo estimule, de programas equilibrados de desarrollo económico; de la adopción de medidas que permitan mantener el nivel de empleo y de la promoción de oportunidades de empleo para los desempleados o subempleados como consecuencia de las mejoras de la productividades determinadas industrias, esto será tratado a mayor profundidad en este trabajo de tesis.

Los empresarios y los trabajadores también tienen un importante papel en el aumento de la productividad. La responsabilidad principal recae en quien lleva las riendas de esto, es decir en la dirección de cada empresa, ya que es esta quien puede crear un ambiente favorable para ejecutar un programa de productividad y obtener el apoyo de los trabajadores, situación que resulta esencial para llevar a obtener buenos resultados.

Es necesario incluir a los sindicatos, estos pueden motivar a los trabajadores, si están convencidos de la efectividad y la conveniencia que entraña a cada colaborador la adopción de una medida, que además de ser benéfico para la empresa sea también para los prestadores de servicios.

Así, el aumento en la productividad se reflejará en la consolidación en la planta industrial nacional, en la creación de oportunidades de empleo para la población desempleada o subempleada y en un mejor nivel de ingreso de los trabajadores que cooperen en los programas de productividad de cada empresa.

El artículo 123, fracción XIII, de la Constitución, como ya se ha mencionado, establece que las empresas, cualquiera que sea su actividad están obligadas a dar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento, y el artículo 153-A de la Ley laboral previene que “todo trabajador tiene 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”.

Con lo anterior consideramos que el cambio en el concepto de productividad tiene su asentamiento primordialmente en la capacidad de la empresa para reorganizarse técnica y socialmente, con la finalidad de utilizar sus recursos de manera más inteligente y racional.

Esa inteligencia de la empresa para utilizar sus recursos, se basa en eliminar aspectos que aún en muchas empresas se consideran como costos normales, como los desperdicios, tiempos perdidos y los inventarios, solo como forma de separar los productos buenos de los malos, para lograr que una empresa logre sus metas de productividad se impone la necesidad de mejorar los niveles de nuevas habilidades productivas y administrativas por parte de la empresa.

Lo importante de esas habilidades es que la empresa lo considere como un conjunto de modificaciones técnicas. De lo anterior se obtiene, que la productividad requiere de una adecuada administración de los recursos humanos, que repercuten en los materiales, de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Y como ya he mencionado para que el trabajador aproveche la capacitación debe estar convencido de ello esto será posible con un estímulo eficaz.

“A principios del presente siglo el Ingeniero Federico Taylor, investigador de ciencia de la administración, al medir los tiempos y movimientos del trabajo ordinario de los trabajadores pudo observar que estos no empleaban toda su jornada en la labor encomendada, sino que en una parte de la misma realizan actividades no relacionadas con su trabajo, tan acucioso estudio Taylor llegó a la conclusión de que en esos tiempos perdidos los trabajadores podían aumentar la producción si recibieran algún estímulo económico, aumento en la producción que se traducirá en beneficio del empresario”.<sup>33</sup>

Con lo anterior consideramos que el trabajador carece de voluntad para aprovechar el tiempo laboral que se le asigna, desperdiciando lapsos muy importantes que serían provechosos en la producción de una empresa.

Es lógico que cada individuo se encuentra laborando al servicio de una empresa, únicamente por la contraprestación que espera y no con motivo diverso. Por lo anterior, si el trabajador, al tener un rendimiento que satisfaga las expectativas del empresario, al recibir un estímulo económico como recompensa de sus aplicación en el trabajo el mismo se sentiría alentado para seguirlo haciendo igual o con más dedicación inclusive.

“Al poner en práctica este sistema de producción los trabajadores aceleran su ritmo de trabajo, se afanan por producir más para ganar más”<sup>34</sup>

Una recompensa económica es el mejor motivador para un obrero o para un empleado de oficina. Como ya se ha mencionado el dinero representa en este sistema capitalista el único medio para adquirir los satisfactores para que una familia pueda sobrevivir.

---

<sup>33</sup> HORI ROBAINA, Guillermo, “Bono de productividad” *Revista laboral*”, No 57, México 1997, p.75.

<sup>34</sup> Idem.

“En México en la última década se han desarrollado sistemas de productividad tomando como base los que se aplican en Estados Unidos, Europa y Japón, que incluyen el uso de computadoras, robotización en el trabajo y reducción en el esfuerzo físico de los trabajadores. Para los empresarios mexicanos es indispensable acudir a estos sistemas para competir en los mercados, nacional e internacional, con productores de países con métodos de producción más adelantados que pueden reducir sus costos. Estos sistemas, para ser implementados, requieren el cumplimiento de algunos pasos, entre ellos la selección de personal con la suficiente vocación para el trabajo que va a desempeñar. Otro paso será el adiestramiento o la capacitación, en su caso, de los trabajadores, dentro de la nueva y cambiante tecnología, en el uso adecuado de la maquinaria y herramientas; sin esto ningún programa de productividad puede lograr buenos resultados.”<sup>35</sup>

En efecto la preparación de un trabajador, la labor que va a desempeñar y el adecuado manejo de la herramienta de trabajo, trae consigo mejores índices de productividad, el obrero al ser experto en operar una determinada maquinaria ocupara menor tiempo en producir un producto, haciéndolo de mejor calidad, ocasionando un número menor de riesgos de trabajo, y al manejar adecuadamente la maquinaria la vida de ésta será más prolongada, por esos motivos y más, es que el adiestramiento o capacitación juegan un papel fundamental en la productividad de cada empresa.

“En los programas de productividad es indispensable establecer el estado actual que guardan la producción y las metas que se pretenden alcanzar, de modo que al efectuar el balance la diferencia entre las dos situaciones será el logro obtenido y valorar el resultado del programa. Por supuesto que deberá fijarse el monto del pago del bono o prima de productividad.”<sup>36</sup>

Los programas de productividad no tienen una figura específica en la ley laboral, lo único que se contempla es la posibilidad que tienen patrones y sindicatos de contratar los lineamientos que afectarán a los trabajadores en su vida laboral. El artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo, señala que “En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

---

<sup>35</sup> Ibidem p.76.

<sup>36</sup> Idem.

1.- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

2.- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados;

3.- Cuando se trate de reducción de los trabajados el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.”

“El gobierno alentó la firma de estos convenios de productividad, asegurando que las reglas serían diferentes a las que sujetan los contratos colectivos de trabajo e inclusive, que los salarios obtenidos por los trabajadores no se ajustarían a lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.”<sup>37</sup>

El convenio de productividades puede conceptuar como un acto jurídico laboral que celebran el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o en su defecto la representación de los trabajadores, para normar de forma particular los incentivos del trabajador en relación directa con su índice de productividad, a través del pago de bonos, también llamados de productividad y, cuyo contenido se integra al contrato colectivo vigente en la empresa.

Además estos convenios pueden contemplar la figura del adiestramiento o capacitación, considerando la importante relación que guarda esto con la productividad de la empresa.

Como ya se mencionó estos convenios no están específicamente contemplados en la Ley laboral, únicamente se les da una fundamentación que les da origen. Es por eso que no tomaron mayor relevancia en la vida jurídica y de la sociedad.

El artículo 123 Constitucional, fracción XIII, apartado “A” y los artículos 132, fracción XV, y 153 X, de la Ley Federal del Trabajo, establecen como obligación patronal, proporcional capacitación y adiestramiento al trabajador, de tal modo que le permita elevar su nivel de vida y “productividad”.

---

<sup>37</sup> Idem.

El artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo, únicamente da la posibilidad y bases para poder elaborar convenios de productividad entre la parte patronal y la trabajadora, por lo que no pueden surgir al marco de la vida del derecho con un carácter de obligatoriedad.

#### **b) PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.-**

La medida de la producción es también de gran importancia para resolver el problema de la remuneración y de los ascensos. Es necesario también hacer esfuerzos para retener a los empleados superiores, y esto requiere una medida precisa y clara del mérito si se quiere reducir al mínimo la insatisfacción. Si la motivación es baja entre los trabajadores, es importante saber si la insatisfacción se asocia con la aptitud de producir.

Los errores y accidentes son frecuentemente problemas personales, que ocurren inevitablemente, es conveniente saber en que grado son más comunes, para tratar de enmendar lo correspondiente.

Por otra parte, los factores del ambiente de trabajo influyen sobre las personas en grados diversos y a menudo en formas distintas. Suponiendo, que los empleados se quejen de que el ruido de la fábrica les pone nerviosos y les inclina a cometer errores.

Sin medir la producción de cada individuo antes y después de utilizar dispositivos protectores para los oídos será difícil conocer el grado en que el problema es general y el grado en el que es relativamente limitado e individual, si es un problema individual, el traslado de los empleados afectados a un trabajo más tranquilo solucionaría el problema, pero si el efecto es general, entonces tendrían que encontrarse métodos para eliminar los ruidos, a fin de solucionarlos.

El ejemplo anterior sirve para demostrar como la medida de la producción está directamente relacionada con una serie de cuestiones industriales de la suficiente importancia como para aconsejar la adopción de un programa de medida.

La productividad y la calidad se encuentran relacionados con los resultados que arroja cada empresa en cuanto a utilidades y el buen funcionamiento de la misma, el sistema político – económico y social se ubica en una franca desventaja debido a los marcados índices de pobreza, baja productividad, inflación, desempleo, bajo ahorro interno entre otros aspectos.

Con el fin de enfrentar el cambio derivado de la apertura comercial, la política laboral se ha orientado de reforzar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas, para fomentar el incremento de la productividad mediante varias acciones de una de ellas y la más importante, es la capacitación, donde aún subsiste un desarrollo insuficiente en todos los sectores.

Por ejemplo, cuando Estados Unidos se convirtió en el país innovador en la producción a muy altos niveles, con las economías de escala y la estandarización de los bienes de producidos, los criterios de producción que operaban en el interior de su economía fueron sustituidos de manera desigual en la economía mundial.

Solo los países desarrollados, fueron receptores de los métodos más revolucionarios de producción. La masificación de la producción se caracterizó por la concentración técnica, el poder financiero, la integración en los circuitos y la intensidad de las relaciones industriales.

La producción en masa se ha caracterizado por:

Los productos elaborados son estandarizados, lo que posibilita la especialización de las tareas a realizar.

Desde que W. Eduard Deming, del movimiento por la calidad del trabajo, desechó esta practica por considerarla una enfermedad mortal, el rito de cada año ha florecido una vez más para millones de empleados y gerentes. Pero en casi todas las grandes encuestas, la mayoría de los empleados que reciben evaluaciones y la mayoría de los supervisores que las realizan dicen que es un fracaso rotundo.

Las evaluaciones de rendimiento laboral son un tema de mucho debate en el mundo empresarial de Estados Unidos. A medida que las compañías reducen personal, muchos supervisores tienen que evaluar un número mayor de empleados, y se sienten abrumados. Y dado que muchas compañías cuentan con estructuras laborales en equipo, se preguntan cómo evaluar a los miembros individuales de los equipos. Por otra parte, como muchas firmas especialmente de alta tecnología reubican a sus empleados con frecuencia, los cambios en las funciones que cumplen hacen que las evaluaciones anuales de rendimiento prácticamente carezcan de valor. Es por ello que las empresas invierten muchos millones de dólares en modernizar sus sistemas de evaluación laboral.

“Una encuesta de 2000 indicó que el 44% de 218 compañías con sistemas de evaluación los habían cambiado en los últimos dos años. Y que el 29% esperaba hacerlo. AT&T, por ejemplo, ha adoptado un sistema único de evaluación para sus empleados en todas las regiones. Por su parte, PepsiCo.Inc. instituyó un nuevo sistema el año pasado que reemplazó 37 formularios. Ahora los supervisores sólo usan un formulario, que incluso es accesible mediante Internet.”<sup>38</sup>

La administración eficaz de la capacitación requiere de objetivos, políticas y una estructura orgánica que responda a las características de la empresa y los retos que establece la sociedad actual.

La necesidad de contar con personal capacitado que analice los esfuerzos hacia la efectividad y competitividad de las empresas, lleva a entender la capacitación no solo como el mejor recurso, sino como un sistema de carácter dinámico e integral. Lo anterior se facilita cuando se cuenta con la existencia y operación de insumos básicos, como son: análisis y descripción de puestos, inventarios de recursos humanos, índices de productividad, de rotación de ausentismo, un avance gradual del individuo hacia su plena integración del puesto y a la empresa.

Se reconoce que el país cuenta con infraestructura de capacitación y programas aún los logros son limitados un ejemplo de esto es el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. El plan

---

<sup>38</sup> SCHELLHARDT, Timothy D, “ Las odiadas evaluaciones”, “Entorno laboral” México 2000, p.20.

propone un significativo incremento cualitativo y cuantitativo en la capacitación de acuerdo a las siguientes estrategias:

- 1.- Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa.
- 2.- Establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales.
- 3.- Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida.

Todo lo anterior persigue un objetivo final en el desarrollo y desenvolvimiento de cada empresa, como ya se ha explicado, la razón de ser de cada negocio es el lucro, el cual proporcionará los elementos necesarios para la subsistencia de cada individuo así como adquirir los lujos tan ambicionados en el sistema capitalista en que vivimos.

Ahora bien concretamente, una de mis propuestas que se incluye en este trabajo de tesis, es la de establecer la obligación de la empresa de otorgar a los trabajadores que demuestren haber tenido un aprovechamiento relevante y haber aportado más a la empresa, una retribución económica (bono de productividad), por medio de las evaluaciones que fije cada centro de trabajo de acuerdo a las características de la negociación y que bajo un estudio programado y minucioso donde se determine la aplicabilidad del mismo al caso concreto, así como la creación de una comisión mixta que se organice dentro de la empresa con representantes de los trabajadores y de los patrones, que se encargue de revisar anualmente los importes de los bonos de productividad. Aclarando que cada empresa representa un caso particular, por lo tanto tendrán que considerarse las características de cada una de ellas, como pueden ser la capacidad económica, objeto social, etc.

Este bono de productividad será motivador, reforzando la conducta de los trabajadores sobresalientes, este bono será entregado en efectivo, basándose en una tabla de productividad la cual debe establecer el monto del mismo y que será revisado anualmente por la autoridad de trabajo, con la finalidad de determinar los mínimos a pagar, mismo que será previamente autorizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, teniendo en consideración, la rama de la industria a que se refiera, y específicamente el tipo de actividad a que se dedique cada empresa, para que los trabajadores tengan la certeza del estado que guarda su productividad, y

de acuerdo a las metas alcanzadas les asista el derecho al bono correspondiente, el bono será entregado solamente a quienes lo merezcan, por que se podría caer en el error de convertir el bono que motivo, a un pago obligado para el patrón.

La funcionalidad de este bono de productividad depende del adecuado manejo que se le dé al mismo, este bono viene a cumplir con la motivación que como ya lo mencione es necesaria para el trabajador, existe una gran diferencia entre merecer el premio o no, ya que ya que al bonificar a un trabajador por su buena conducta y desempeño, se refuerza la misma, es decir, esta conducta seguirá produciéndose representando un beneficio para el trabajador y a la empresa para la cual trabaja.

### **5.3 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA EL TRABAJADOR**

#### **a) OCUPACION DE MEJORES PUESTOS.**

Para lograr un esfuerzo individual, además de retribuciones extras, incentivos y reconocimientos, deben de considerarse otras formas de alentar al personal de una empresa, como lo es el sistema de ascensos en función del merito.

El contexto productivo y tecnológico en el que se encuentran inmersas las economías de los países y sus empresas, adquiere especial relevancia en la formación de capital humano para los procesos de reestructuración industrial, comercial y tecnológico, la elevación de los niveles de productividad y calidad de los bienes y servicios, y la instrumentación de nuestra forma de gestión reproducción y organización del trabajo.

En la base de estrategias de la modernización está el factor humano, por lo que una política tendiente a fortalecer las acciones de de formación y desarrollo profesional de la población trabajadora, es una necesidad que se debe satisfacer para alcanzar con los propósitos de transformación productiva con sentido social.

La fuerza de trabajo suficientemente calificada, y con crecientes niveles de competitividad en las empresas son la base importante que puede contribuir a acortar la distancia de la productividad entre los países desarrollados y los que se encuentran en vías de desarrollo.

Por ello es importante que se realicen esfuerzos de capacitación dirigidos a población desempleada, y a los trabajadores en activo primordialmente.

Como ya se mencionó cada trabajador necesita ser motivado por distintos medios, un elemento importante es la categoría o nivel en que trabaja, esto permitirá al trabajador sentirse alentado para laborar al máximo, ya que una categoría importante le dará una posición ente los miembros de la empresa, y en general con la sociedad.

Y repercutiendo en los ingresos que este percibe, y logrando un curriculum con mejor contenido.

En este caso en que la capacitación y adiestramiento viene a jugar un papel importante, dado que estos elementos son factores que determinan la ocupación de un puesto, es decir al crearse una nueva vacante en una empresa, los trabajadores que se consideran en aptitud de aplicar por el puesto tendrán que acreditar su capacidad para el desempeño del puesto y demostrar que tiene el perfil adecuado para la actividad.

Estos trabajadores al observar que su esfuerzo ha encontrado un sustento y estando conscientes de que la capacitación ha sido el elemento primordial para obtener el puesto deseado, se convierte en un motor que moverá a cada uno de los trabajadores para aspirar a obtener un nivel más elevado de conocimientos que son aplicados en la empresa a la que prestan sus servicios; para ello es necesario que el trabajador esté convencido que la capacitación ha sido un elemento primordial para lograr el ascenso. Esto se obtendrá si se le hace notar al solicitante que los cursos tomados y aprobados satisfactoriamente se exigen como requisito para cubrir una vacante, es decir aquí se advierte la necesidad de que la Ley Federal del Trabajo, sea reformada en ese sentido.

## **b) ESCALAFON CIEGO.**

En la Ley laboral de 1931, se consagraba el tema de la preferencia en los ascensos, era una forma de incitar al trabajador que al momento de surgir una vacante de nueva creación o al desocuparse un puesto, el mas antiguo se colocará como el primer candidato para ocupar ese lugar, tal era la importancia de la antigüedad que los sindicatos exigieron se agregara una cláusula en los contratos colectivos sobre la antigüedad.

“Uno de los problemas que han preocupado a las empresas y a los trabajadores, relacionado con los derechos de antigüedad, se refiere a la manera como deben cubrirse las vacantes que ocurran en la empresa. Puede decirse que existen dos sistemas generales y en cierta medida opuestos: el primero se conoce con el nombre de escalafón ciego pues toma en consideración, de manera exclusiva la antigüedad, el segundo se conoce con el nombre de ascenso por capacidad y se caracteriza por que se desentiende de la antigüedad para considerar en forma también exclusiva la capacidad. El primero tiene el inconveniente de que anula, en términos generales, la iniciativa de los trabajadores, ya que saben que puede serles suficiente el transcurso del tiempo para obtener los ascensos; pero el segundo desconoce los años de trabajo y los servicios prestados a la empresa, lo que conduce a una injusticia, toda vez que es posible que un trabajador que ha servido durante quince o mas años a una empresa se vea postergado, no obstante que es apto para desempeñar el nuevo puesto, por un trabajador de ingreso reciente que posea mayores conocimientos.”<sup>39</sup>

Actualmente la Ley Federal del Trabajo toma la esencia de la anterior, señalando la preferencia de los trabajadores para ocupar una vacante en primer término, la antigüedad, pero solamente en el caso en que el patrón no hubiera cumplido con la obligación de capacitar a los trabajadores, por el contrario cuando el mismo cumplió con esta obligación, el escalafón no opera de esa manera, ya que considera la aptitud y otros aspectos, esta ley en su artículo 159 señala que:

---

<sup>39</sup> DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho mexicano del Trabajo, tomo I, Ed. Porrúa México 1988, p.432.

a) Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior, a aquella donde ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.

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

La ley en este aspecto como sanción a los patrones de no cumplir con la capacitación de los trabajadores, les quita la posibilidad de escoger para un puesto determinado, según las aptitudes de cada solicitante, en cambio en el caso contrario la legislación laboral considera tanto la antigüedad como la aptitud.

- el artículo 159 dejó a los contratos colectivos, la determinación del procedimiento para que el trabajador compruebe sus aptitudes.

- Es de hacerse notar que el artículo 159, sigue considerando como fundamental y en primer orden a la antigüedad, permitiendo al trabajador comprobar sus aptitudes para el puesto, sin ningún procedimiento específico, el cual se convierte en comparación con la antigüedad en algo intangible.

- Si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, entonces será llamado al que le siga en antigüedad.

Es evidente que aunque los legisladores trataron de darle un giro distinto a la preferencia en ascensos de los trabajadores, siguen considerando en primer término a la antigüedad, no obstante la inclusión de otros conceptos como la aptitud, y al jefe de familia.

Esto de cierto modo perjudica la productividad de las empresas, y a los mismos empleados, porque crea en los mismos una conciencia de mediocridad, ya que solo se limitan en permanecer en un empleo y dejar que transcurra el tiempo sin preocuparse por realizar bien la actividad que se les ha encomendado.

La Ley Federal del Trabajo, debe ser revisada en el aspecto de considerar primordialmente para la preferencia de los ascensos a los trabajadores que de acuerdo a las evaluaciones y aprovechamiento en los cursos de capacitación y adiestramiento, demuestren ser los idóneos para desempeñar el puesto en cuestión. Y de manera secundaria a la antigüedad..

Con esto se desaparece la actitud pasiva de los trabajadores que se ha hecho presente en el transcurso de los años, ya que se percatarán de que es conveniente desarrollarse en cuanto a conocimientos para permanecer y crecer en la empresa en la cual son colaboradores.

### **c) RECONOCIMIENTO OFICIAL.-**

Como ya hemos mencionado, la motivación de los trabajadores es parte fundamental en el desarrollo de un sector productivo, es por eso que se buscan distintas formas de alentar a un trabajador a realizar sus labores con la mejor de su disposición, otra manera de hacerlo, y que lograra muestre mayor interés en los sistemas recapitación implantados y en el desempeño del trabajo, es el reconocimiento que realice la autoridad respectiva, otorgando certificados que reconozcan la capacidad más no el requisito de haber cumplido un curso, es decir, que dicho certificado amparará los conocimientos obtenidos a lo largo de un curso, lográndose esto con la aplicación de exámenes de aprovechamiento.

Para su funcionamiento es necesario que a los certificados se les dé el valor necesario, esto es, que en la empresa se establezca la obligación, de que al momento de surgir una vacante o bien para ascenso, sea requisito indispensable el contar con un certificado vigente, avalando los conocimientos o la aptitud del trabajador para cubrir esa plaza, con esto desapareciendo además el escalafón ciego que ya ha sido tratado anteriormente.

El certificado, será entregado a los trabajadores que concluyan favorablemente un curso y que además aprueben el examen que será aplicado al finalizar el curso. Para poder considerar un certificado, en el concurso para obtener un puesto es recomendable que el curso que amparará ese documento no tenga más de dos años de haber sido tomado, esto es con la finalidad de que los conocimientos se encuentren actualizados en el aspirante, no obstante los certificados con que se cuenten incrementarán el curriculum.

De esta manera se obliga y además se alienta al trabajador a interesarse en los cursos de capacitación y a demostrar un mayor interés en los mismos.

Bien se sabe que no es muy sencillo implementar cambios en sistemas que tienen décadas aplicándose de una cierta manera, pero esto puede dar la pauta para un cambio no instantáneo pero apuntando a un mejor panorama laboral.

#### **5.4 CONCIENTIZACION DEL EMPRESARIO PARA OTORGAR UNA BUENA CAPACITACION.**

No sólo depende del trabajador el obtener buenos resultados en capacitación, se ha hablado de la motivación como pieza fundamental en un buen aprendizaje y aplicación de sistemas y técnicas para la aplicación del mismo, que benefician directamente a una empresa y al trabajador, para el desarrollo económico y de vida de cada elemento, pero como ya ha sido referido en el cuerpo de este trabajo, existen muchos obstáculos.

El empresario en la gran mayoría de los casos y como ya se mencionó, no le da importancia a la capacitación de los trabajadores, o por que no ven resultados inmediatos de las inversiones que realizan al instrumentar sistemas de capacitación, desisten de sus planes.

Es importante crear en la conciencia de los empresarios de México una mentalidad de preocupación en la preparación de sus trabajadores, muchos de ellos temen que al dar armas a un trabajador para conseguir un buen trabajo, estos se irían a otra empresa buscando mejores ingresos, pero esto se dará en las empresas que no reconozcan el trabajo de sus colaboradores y continúen pagando salarios tan miserables.

Lo que se pretende lograr con esto es el cambio de la calidad de las relaciones obrero – patronales, surgiendo nuevas condiciones de trabajo y con un ambiente de cordialidad y buenas intenciones por cada parte. El crear convicción no es una tarea fácil, pero esto se puede lograr proporcionando información mediante los medios de comunicación existentes, sobre la importancia de algún fenómeno social o económico.

## **5.5 AUXILIARES PARA IMPARTIR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO VIA CONCESION.**

La administración pública de nuestro país en la práctica ha mostrado muchas carencias, los funcionarios públicos en su mayoría salvo sus honrosas excepciones se han preocupado más por cosas distintas a la de ofrecer o mostrar disposición en su trabajo, y avocándose tan solo a conservar su empleo, realizando sus actividades sin el más mínimo interés y la aplicación que se requiere.

Específicamente en el campo de la capacitación y adiestramiento uno de los problemas más importantes tiene su raíz en lo mencionado en el párrafo anterior. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en atención al mandato que le confiere el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en materia de capacitación y adiestramiento, ha instaurado distintas formas para cumplir eficientemente con sus obligaciones, pero siempre cae en el mismo error y en la lógica, es decir, ha dejado a todos los servidores públicos a cargo de todos los trámites que se tienen que llevar a cabo. La supervisión y revisión de la integración de las comisiones mixtas, elaboración de planes y programas y revisión de las constancias de habilidades laborales. Pero ¿a qué conduce esto?

En la práctica se ha observado que todo este proceso se convierte solamente en requisitos y trámites que abundan en la burocracia quedándose únicamente en el papel todos los intentos de las autoridades para una efectiva capacitación laboral, influyendo en gran medida el cúmulo de trabajo de la propia Secretaría, ya que tiene muchas otras actividades, como la seguridad e higiene del trabajo, medicina del trabajo, conflictos colectivos, etc.

Y si a esto le agregamos la falta de una infraestructura adecuada, el poco interés y práctica de los instructores en las empresas (internos) en capacitación y adiestramiento. Es entendible los resultados que se han observado en esta materia.

Actualmente, el problema se presenta en el 90% de los casos, cuando se opta por ser más cómodo y barato, por los instructores internos, y estos al no encontrarse capacitados para impartir enseñanza adecuada hace imposible el resultado deseado, y esto se traduce a un gasto estéril y una pérdida de tiempo muy valiosa.

Una propuesta, que signifique un cambio radical de lo que se ha hecho por mucho tiempo, seguramente ofrecerá resistencia. Por lo expuesto, me preocupa el avance que se tenga en esta materia, y mi idea es la creación de una comisión intersecretarial en la que la Secretaría de Educación, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, participen conjuntamente para autorizar, coordinar y vigilar la capacitación y adiestramiento, mediante la integración de órganos dependientes, los cuales concederán licencias o permisos a los particulares, quienes fungirán como y concesionarios de la obligación que atañe a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en cuanto a la capacitación y adiestramiento laboral, y estableciendo a todas las empresas como obligación la contratación de estos particulares.

Esta propuesta, vendría a dar un panorama totalmente distinto a este problema al modificar la Ley Federal del Trabajo. Dichos cursos serán impartidos por rama de la industria, y de acuerdo al tipo de trabajo o empleados con que cuente cada empresa, es decir la naturaleza misma de las actividades laborales que se realizan en cada centro de trabajo, obligándose las mismas a contratar los servicios de una institución privada autorizada para impartir los cursos asignados para el caso concreto, la cual contará con la infraestructura adecuada, y con los instructores que le dediquen el tiempo requerido para esa labor tan importante y planeando los temarios para cada nivel; por ejemplo: cursos para secretaría, mensajeros, obreros de la industria metalúrgica, textil, huleta etc.

#### **a) REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR.**

Con la finalidad de no complicar el sistema, estos centros de capacitación y adiestramiento laboral sólo deberán contar con la infraestructura adecuada que a juicio de la Secretaría sea el necesario para la naturaleza del curso, y con la autorización que previo al estudio y acreditamiento de la capacidad de los solicitantes otorgue la autoridad para actuar como auxiliares de la capacitación, cumpliendo con los lineamientos que establezca la ley, sobre la organización y funcionamiento de los centros de capacitación laboral.

## **b) LINEAMIENTOS PARA OBTENER DICHA ATRIBUCIÓN.**

Los cursos serán programados de forma anual, por lo que cada empresa tendrá la obligación de inscribir anualmente a sus trabajadores ante los centros de capacitación, en el nivel y área correspondiente, pagando una cuota, la cual deberá ser previamente autorizada por las Secretarías de ingerencia. El asistir a los cursos y acreditar los exámenes correspondientes que se apliquen en estos cursos, será requisito que deberá cubrir el trabajador para poder un nivel más alto en el centro de trabajo, obteniendo el acreditamiento respectivo. Dando la prerrogativa a los trabajadores capacitados de aumentos salariales.

## **5.6 PERSPECTIVAS AL IMPLEMENTAR ESTE SISTEMA.**

### **a) VENTAJAS Y DESVENTAJAS.**

Al implementar este sistema, se está desapareciendo a los instructores internos, los cuales representan un obstáculo determinante que frena la efectiva capacitación en nuestro país, ya que como ya se señaló, la gran mayoría de las empresas optan por los instructores internos por ser más económicos, toda vez que lo único que tienen que hacer es improvisar a sus empleados de alto nivel como instructores en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, sin dar a la capacitación la importancia que requiere. Al auxiliarse de los particulares y al actuar estos como capacitadores, hace que la preparación marche de forma distinta, ya que los nuevos sistemas de capacitación tienen un enfoque distinto, es decir para los particulares es un negocio, y como todo negocio tiene que ser atendido dando el mejor servicio posible, para ganar a la competencia. Este sistema fundamentalmente presenta dos desventajas, la primera es la disponibilidad que tengan las empresas y los mismos trabajadores para asistir a tomar sus cursos fuera del centro de labores, así como en el horario en que serán impartidos, esto es por la incomodidad que representa el trasladarse de un lugar a otro y además pérdida de tiempo. La segunda desventaja, es el costo que representa para las empresas el pagar a los centros de capacitación, las cuotas que autorizarán las Secretarías, esto sin descartar los posibles incentivos fiscales y apoyos económicos en materia de capacitación que brinde el Gobierno Federal, a las empresas.

## **b) COMO LO ASUMIRAN LOS TRABAJADORES, LAS EMPRESAS Y EL PAIS.**

Como ya se ha explicado, todo cambio ofrece resistencia y más aún cuando se trata de modificaciones sustanciales en las relaciones obrero – patronales, bien ponderado y estructurado este sistema puede llegar a ser muy productivo, aunque probablemente el sector trabajador como en todos los cambios que se pretenden realizar, muestran oposición, pero tal vez con el paso del tiempo y la práctica lleguen a aceptar y estar conscientes en los beneficios que pueden adquirir.

Por el lado empresarial las cosas pintan diferente, ya que aún no se crea en ellas la conciencia de capacitar a los trabajadores, dado que no son tangibles instantáneamente los resultados en producción y calidad, esto sumado al pago de cuotas de capacitación, es posible que este sector muestre inconformidad. Pero considerándolo desde un punto de vista optimista, es muy posible que con el paso del tiempo los trabajadores, empresas y el país, experimenten beneficios tangibles en cuanto a los buenos resultados perfilados a la calidad y eficacia en servicios y productos mexicanos, trayendo consigo un nivel de vida superior para todos los mexicanos.

## CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El mundo se ha transformado ineluctablemente, la forma de vida a cambiado momento a momento, al industrializarse cada país las poblaciones fueron adoptando nuevas condiciones de supervivencia; cada jefe de familia se vio obligado ante la imposibilidad de seguir siendo autosuficiente trabajando la tierra, en el comercio y demás actividades que realizaba, a laborar en las fábricas que fueron invadiendo poco a poco las ciudades, es así como se fueron originando de manera material las primeras relaciones de trabajo.

SEGUNDA.- en el área laboral se pretende que con la capacitación el ser humano mejore sus ingresos, y alcance un nivel decoroso de vida. Además en el sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que la clase trabajadora se capacite y este preparada en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier área perfeccionándose.

TERCERA.- En la actualidad la capacitación se lleva a efecto sobre la marcha del proceso productivo, quedando como instructor responsable algún operario de mayor experiencia y antigüedad, surgiendo el problema cuando esta persona designada como instructor interno, no cuenta con el tiempo y la atención necesaria para preparar el material y el contenido de un curso que habrá de impartir resultando insuficiente. Esto se debe a la falta de interés de la parte patronal ya que no se da a la capacitación el valor que realmente tiene, ni se considera como una inversión en la que en un futuro resultarán todos beneficiados, sino como dinero mal invertido.

CUARTA.- La capacitación es un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permiten al trabajador un mejor aprovechamiento de sus aptitudes y de sus recursos a su disposición, en ese sentido se concibe a la capacitación no solo como un medio para lograr la mejor inserción del trabajador en la actividad económica, sino como una vía para dotarla de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.

Es el trabajo humano el que modela dando significado y contenido a la calidad, son sus conocimientos relativos a los procesos y equipos, su dominio intelectual del medio y de las formas en que el trabajo se realiza; su propia capacidad de análisis y su creatividad es lo que se traduce finalmente en productos o servicios de calidad, elementos que distinguen esta nueva cultura de trabajo de las tradicionales formas de control y supervisión del proceso productivo.

QUINTA.- Es indispensable el convencimiento de los empresarios de que la capacitación, y por ende la calidad y productividad, no es un gasto inútil, sino una inversión redituable, y con resultados favorables.

Lo que un hombre esta en aptitud de hacer y lo que hace realmente no es lo mismo, la forma en que una persona realice un trabajo, depende de su inteligencia y de su buena disposición y motivación.

SEXTA.- Lograr que un ser humano trabaje lo mejor que sea posible es problema de motivación, en segundo plano se sitúa la habilidad, es decir los conocimientos que posee cada empleado en la labor que desempeña.

La motivación y el deseo desempeñan, un importante papel. Sin embargo ninguna cantidad de motivación puede compensar la falta de aptitud o capacidad, por ello se debe apreciar las contribuciones tanto en aptitud como en motivación para el mejor rendimiento del trabajo.

SEPTIMA.- En nuestra cultura económica los hombres están motivados para producir por el incentivo del dinero, que a su vez puede intercambiarse por incentivos reales, así como el satisfacer las necesidades elementales físicas (alimentos, salud, habitación), y las secundarias (transporte, diversiones, comodidades, etc.), el sueldo y el trabajo van ligados el uno del otro.

El pago adicional en función de la cantidad o calidad producida, motiva a los trabajadores a esforzarse y mejorarse con miras a la producción. Este método acentúa las diferencias individuales, apreciando la superioridad en habilidad y destreza.

OCTAVA.- La Productividad es un factor fundamental en el desarrollo de cada país, especialmente en el nuestro, la crisis que hemos padecido por tanto tiempo y en general los problemas de orden social, son resultado de productividad limitada. Una mejor y eficiente productividad no solo representa mejores ingresos para las empresas y trabajadores, sino una estructura que consolidará a nuestro México.

La preparación de un trabajador en la labor que va a desempeñar y el adecuado manejo de la herramienta y utensilios de trabajo, trae consigo mejores índices de productividad, el obrero al ser experto en manejar una maquinaria, o un empleado administrativo al conocer el funcionamiento de un sistema, ocupará menor tiempo en llevar a cabo correctamente su trabajo, haciéndolo con mayor calidad, con un menor número de accidentes, por esos motivos, es que la capacitación representa un papel fundamental en la productividad de cada empresa.

NOVENA – la capacitación en manos de particulares, actuando como auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ofrecerá mejores resultados, ya que al representar un beneficio económico para ellos y por razón de la competencia, les obligará a realizar un mayor esfuerzo en cuanto al servicio que proporcionen de capacitar a los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Colección de textos jurídicos universitarios, México, 1985.
- 2) CABANELLAS, Guillermo. Introducción del derecho laboral, Edit. Porrúa, México 1994.
- 3) CASIQUE GUERRERO, Alicia. Manual de organización de la capacitación , Revista Laboral, México, 1997.
- 4) CASTELLANOS CORTES, Sara. Elevar la producción la Solución, Entorno laboral, México, 1997.
- 5) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral, 7ª Edición , México, 1986.
- 6) DAVALOS , José. Derecho del Trabajo I, Cuarta Edición Editorial Porrúa, México, 1992.
- 7) DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo, tomo primero, Octava Edición , Edit. Porrúa, México, 1991.
- 8) DE BUEN L., Nestor. Los principios generales del trabajo en el ámbito procesal, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva serie año XIII, No 38, UNAM México Mayo – Agosto de 1980.
- 9) DE HUMBOLT, Alejandro. Ensayo Político sobre el reino de la Nueva España, México 1941.
- 10) DE LA CERDA SILVA, Roberto. El movimiento obrero en México, México, 1961.
- 11) DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de derecho de trabajo, Colección Jurídica, Primera Edición, México, 1964.

- 12) GOMEZ HERNANDEZ, Luis. Como desarrollar un equipo de trabajo productivo, Revista Laboral No 67, Año VI, 1998.
- 13) GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, décimo sexta edición, México, 1989.
- 14) HARLOW.. Elementos de una teoría, el problema de un hombre, Mc Graw Hill 2ª edición, USA, 1958.
- 15) HORI ROBAINA, Guillermo. El adiestramiento y capacitación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, México, 1970.
- 16) KROTOSHIN , Ernesto. Instituciones de derecho del trabajo, 2ª Edición, Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1968.
- 17) LARREA, Pedro. Calidad de servicio, del marketing a la estrategia, Ediciones Dias de Santos, S.A. Madrid, España , 1991.
- 18) LAMPEREOR, George. Diccionario general de ciencias humanas, Cátedra, Madrid, 1978.
- 19) MARTINEZ DOMINGUEZ, Alfonso. Derechos del pueblo mexicano, México a través de sus constituciones, Cámara de Diputados XLVI Legislatura del congreso de la Unión, T VIII.
- 20) MERTON ROBERT, K. Teoría y estructuras sociales, Fondo de cultura Económica, México, 1972.
- 21) MORINEU IDUARTE, Marta. Derecho Romano, Colección de textos jurídicos de la Universitarios, Edit, Harla, México, 1987.
- 22) NORMANN R. F. MAIER. Psicología industrial, Segunda edición Ediciones Rialp S.A. Madrid, 1964.
- 23) PORTER MICHAEL E. La ventaja competitiva de las naciones, Industria, México, 1997.

- 24) PROVINS K. Los efectos de las fuerzas opuestas, USA, 1995. traducción Anthony y Elipz.
- 25) RICHARD C. WHITHELEY. La empresa consagrada al cliente, Como ser mejor que la competencia, Vergara editor, Argentina, 1995.
- 26) RUSELL, Arnold. Psicología del Trabajo, Ediciones Morata, S.A., Madrid, 1968.
- 27) SCHELLHARDT TIMOTHY D. Las odiadas evaluaciones, Entorno laboral, México, 1997.
- 28) SIERRA, Justo. La evolución Política del pueblo mexicano, México, 1997.
- 29) SIMON H Y NEWELL A. El proceso de la información entre la computación y el hombre, American Scientist, USA 1992.
- 30) TRUENA URBINA, A. El artículo 123, Edit. Porrúa, México, 1943.
- 31) VASCONCELOS, José. Breve historia de México, Edit. Porrúa, México, 1956.

#### LEGISLACION

- 32) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; Comentada Por Trueba Urbina, Alberto, Edit. Porrúa, México, 1999.
- 33) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada Por Trueba Urbina, Alberto, Edit. Porrúa, México, 1999.
- 34) LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, Comentada Por Trueba Urbina, Alberto, Edit. Porrúa, México, 1998.
- 35) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, 18 de diciembre de 1998.

OTRAS FUENTES

36) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Edit. Porrúa, tercera Edición, México,1989.

37) HORI ROBAINA, Guillermo. Bono de productividad, Revista Laboral, No 57, México, 1997, p.75.