



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAPITULO III BIS, DEL TITULO IV DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFERENTE A LA
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS
TRABAJADORES**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A N :
MARIANA MASETTO GODINEZ
AGUSTÍN MEZA HINOJOSA**

ASESOR: LIC. DAVID JIMÉNEZ CARRILLO

2006





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.

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

En ciertas ocasiones, llegamos a creer que este momento sería difícil de conseguir, ya que en la realización de esta investigación se conjugaron dos personalidades que, a pesar de ser lo mejores amigos, son muy diferentes entre sí; sin embargo, gracias al gran esfuerzo y granito de arena que aportamos cada uno de nosotros en esta tesis, ahora es una realidad.

Queremos dedicar de manera muy especial esta trabajo a toda y cada una de las personas a las que queremos y amamos, ya que cada uno de ustedes han dejado un imborrable recuerdo en nuestra vida. Deseando que lo tomen como una muestra o tributo de amor y agradecimiento.

Deseamos hacer un agradecimiento muy especial a Dios, por darnos la vida, permitiéndonos gozar de libre albedrío para manejar y tomar todas y cada una de las decisiones importantes que se presentan en nuestro camino. Gracias por su luz que ha llenado de fe y esperanza a nuestros corazones. Sabemos que él jamás nos abandona. Por favor, te pedimos que tu amor ilumine nuestro camino.

Ahora toca el turno de agradecer a la Universidad Nacional Autónoma de México, por brindarnos la oportunidad de estudiar y formarnos en sus aulas, por facilitarnos las herramientas que nos llevaron a la realización y conclusión del presente trabajo de investigación.

De igual forma y, con toda gratitud, al Licenciado David Jiménez Carrillo, por aceptar ser parte de este proyecto, ayudándonos en la dirección y conducción para la elaboración de esta tesis.

A todos les damos las gracias por su cariño y apoyo.

Mariana y Agustín.

MARIANA MASETO GODINEZ.

Chango, Angélica, Sergio, así como a todos los que espiritualmente han estado a mi lado, convirtiéndose en una parte esencial de mi vida. Gracias por su guía, luz y energía, sin las cuales hubiera sido complicado salir adelante.

A mis Padres, Martina y Rafael, por la sencilla causa de que ustedes me dieron la vida, en contando en todo momento con su amor y cariño. Además de que me proporcionaron la mejor arma para defender y cumplimentar mis metas, objetivos y sueños, la educación, la cual es la mayor herencia que pude recibir.

A mi Tííta, ya que ha estado a mi lado en todos los acontecimientos por lo que he atravesado, teniendo, para mí, siempre la mejor opinión. Gracias por contar contigo. Gracias por tus atenciones, tu apoyo, cariño y comprensión. Recuerda, lo que me has dado lo llevo en el corazón.

A Tía Toña y a mi abuela por su cariño, apoyo y comprensión. Gracias por estar cerca de mi dándome en todo momento sus cuidados..

A mis hermanas, Godo y Oruga, ya que además de tener una relación de parentesco tenemos una complicidad de amigas, la cual se traduce en momentos de alegrías, de tristezas, de enfado de travesuras, de chistes... Gracias, por cuidar y estar al pendiente de la Peque, Gracias por entender mis cambios repentinos de ánimo y por no dejarme sentir sola. Saben, las adoro con todo mi corazón.

A Sol y Mari Sam, las dos mejores amigas que me dejó la PGR porque aún estando fuera ustedes han estado al pendiente de mi. Gracias Mari porque al llegar a la Institución te convertiste en mi mamá, aconsejándome, cuidándome y queriéndome. A ti Solecito te agradezco la conexión espiritual que tenemos, ya que a pesar de que aparentamos estar lejos, llegas en el momento en que mi alma y corazón lo requiere.

A Chavita y Tacho, los mejores amigos que la vida me dio, ya que a pesar de que la gente apostaba otro interés ustedes me han demostrado ser mis cuates, mis carnalitos. Gracias por que en estos últimos meses de mi vida me han tendido la mano para tomar impulso y salir adelante cuando sufro una caída. Gracias por sus regaños, por sus consejos y sus apapachos cuando mal me encuentro.

Agustín Meza Hinojosa, por ser un excelente amigo y brindarme la oportunidad de ser parte en esta aventura llamada Tesis. Te agradezco tu apoyo y comprensión en los momentos buenos y malos por los que atravieso. Gracias por tu cariño Incondicional. **“Un amigo leal es un refugio seguro, el que lo encuentra ha encontrado un tesoro...”**. Soy una personita afortunada, ya que la vida me dio la oportunidad de hallar un amigo sincero y comprensivo como tú.

AGUSTÍN MEZA HINOJOSA

*A la memoria de mis abuelos:
Miguel Meza Aljama
Socorro Coria Espinoza
M^a. Guadalupe Cornejo Altamirano
Hermenegildo Hinojosa Campos*

A mi santa madre: Maria de la Luz Hinojosa Cornejo, por brindarme su cariño, comprensión, amor y sobre todo por sus sacrificios para formarme, educarme y ceder parte de su vida para apoyarme y protegerme.

A mi padre Agustín Meza Coria, por darme su ejemplo de trabajo, y sobre todo de honradez y probidad, para conducirme por la vida y sin el cual no me hubiese sido posible llegar a la conclusión de este trabajo.

A mi hermano Alex, por regalarme la dicha de que su fe me inspire a seguir adelante así como el ánimo necesario para continuar en la vida y sobre todo en la realización de esta tesis, esperando que en un futuro no muy lejano el también realice un trabajo semejante o mejor que este.

A mis tíos Joaquín, Jesús Cosme, Clemente, Miguel y Hortensia Meza Coria, así como a Benigno y Dolores Hinojosa Cornejo, por su ejemplo y amor al estudio. De igual forma a todos y cada uno de mis primos.

A Mis Amigos De La Vida: Aída Rosas Montalvo, Alma Ramírez Marentes, Ing. Aldo Ulises González Zamora, Lic. Arturo Jaramillo Marmolejo, Lic. Ana Luisa Solano Molina, Constanza Salazar Reyes, Lic. Cristina Jiménez Moreno, Lic. Diana Gómez Espinoza De los Monteros, Lic. Elide Orlaineta Torres, Lic. Flavio Jiménez Gutiérrez, Lic. Griselda Cedillo Flores, Lic. Humberto Bautista Muñoz, Lic. Isabel Barajas Flores, Lic. Isabel Flores Garnica, Lic. Isabel Raño Ponce De León, Jorge Eladio Solís Delgado, Lic. Ricardo García Muñoz, Lic. Mariana Pulido Duran, Lic. Mónica Agripina Jiménez López, Lic. Oswaldo Noe Gómez Espinosa, Rosa Adriana Cerón López, Lic. Víctor Manuel Torres Onorio, Lic. Yajzel Yadira Beltrán Navarro, Lic. Zenel Hernández Jiménez. Por su apreciable apoyo y por la fortuna de que cada uno de ellos a formado parte de mi vida y de alguna u otra forma me han inspirado y alentado a la realización de este trabajo y sobre todo por su amistad y comprensión, ya que sin ellos no entendería la vida, sin que la omisión de alguno implique que no sea igual de importante que los demás.

A mis compañeros y amigos del Bufete Yllanes Ramos S.C. Por su ejemplo de disciplina, probidad y sobre todo por su apoyo para el ejercicio del

Derecho, y por darme la oportunidad de desarrollarme de manera profesional y brindarme el apoyo necesario para la realización de este trabajo: Lic. Fernando Yllanes Martínez, Lic. Luis Antonio Álvarez Torres, Lic. Pedro Arturo Salcedo Salinas, Lic. Pedro García Zaragoza, Lic. Alejandro Fernández Suárez, Lic. María de la Luz Floran Luna, Lic. Carina Catalina Martínez Moreno, María de Jesús Aurora Maya Calderón, Blanca Estela Castillo Flores, Adriana Araceli González Morales y Lic. Arturo García Roque.

A Mariana Masetto Godínez, ya que sin su apoyo, compromiso y colaboración no hubiera sido posible la realización del presente trabajo, Muchas gracias por tu amistad, ya que me has demostrado que como lo decía Antonio Roldan **“la verdadera amistad es como la fosforescencia de la luciérnaga, que brilla mas cuando es mas densa la oscuridad”** esperando que nuestra amistad dure mas allá de la mera elaboración de la tesis.

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CAPÍTULO III BIS DEL TÍTULO IV DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO REFERENTE A LA CAPACITACIÓN Y
ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.**

INDICE

INTRODUCCIONI

CAPITULO PRIMERO

**PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS HISTORICOS QUE INFLUYERON EN
EL SURGIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.**

1.1 INGLATERRA1
1.2 DINAMARCA4
1.3 FRANCIA4
1.4 AMERICA LATINA7
1.5 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA11
1.6 MÉXICO14

CAPITULO SEGUNDO

CONSIDERACIONES GENERALES

2.1 MARCO TEORICO28
2.2 CONCEPTO DE TRABAJO30
2.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR34
2.4 CONCEPTO DE PATRÓN38
2.5 CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO40
2.6 CONCEPTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO45
2.7 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN50
2.8 NECESIDAD DE LA CAPACITACIÓN53
2.9 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.....56

CAPITULO TERCERO

LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

3.1	REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1977	60
3.2	CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO COMO	66
	DERECHO DE LOS TRABAJADORES	
3.3	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	75
	COMO DERECHO DE LOS TRABAJADORES. CONDICIONES LEGALES DE LOS PLANES Y PROGRAMAS. INSTRUCTORES, HORARIOS Y LUGARES.	
3.4	CONTRATO DE TRABAJO PARA CAPACITACIÓN	88
3.5	COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN	91
	Y ADIESTRAMIENTO.	
3.6	SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO, CAPACITACIÓN	95
	Y ADIESTRAMIENTO.	
3.7	MINUTA DE PROYECTO DE DECRETO QUE.....	100
	REFORMA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LO RELATIVO A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO (13 DICIEMBRE 1983).	
3.8	PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA	105
	Y ADICIONA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (20 DE DICIEMBRE 1983)	
3.9	REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	107
	DE 1984.	

CAPITULO CUARTO140

DISPOSICIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

4.1	PERSPECTIVA DE LA OIT SOBRE LA	142
	LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.	
4.2	OBJETO DE LA CAPACITACIÓN Y	148
	ADIESTRAMIENTO SEGÚN LA OIT.	

4.3	LA PARTICIPACIÓN DE MÉXICO EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN CUANTO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.	152
-----	---	-----

CAPITULO QUINTO

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

5.1	LA PERSPECTIVA DE LOS ALCANCES DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.	159
5.2	MOTIVOS POR LOS QUE DEBE LLEVARSE A CABO LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.	163
5.3	LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y RIESGOS DE TRABAJO.	164
	PROPUESTA. VENTAJA JURIDICA Y SOCIAL DE OTORGAR CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO A LOS TRABAJADORES.	169

CONCLUSIONES	172
---------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	178
---------------------	------------

INTRODUCCION.

El presente trabajo de investigación se basa y fundamenta sobre dos premisas centrales; la primera, relacionada con la de definir la capacitación y el adiestramiento; la segunda, referente a la importancia de que estas figuras sean impartidas a los trabajadores; dichos cuestionamientos se tratan de esclarecer mediante los diversos capítulos que conforman esta investigación.

Los principales acontecimientos históricos que influyeron en el surgimiento y la necesidad de la impartición de la capacitación y adiestramiento a la clase trabajadora, que siempre han existido sólo que de manera reiterada, casi de costumbre; así, encontramos que en el siglo XV existía la figura del maestro y su aprendiz, que si bien es cierto tiene distinto nombre y denominación, el maestro proporcionaba a su aprendiz los conocimientos teóricos-prácticos para desarrollar una determinada actividad artesanal tendiente a producir satisfactores varios, lo que indudablemente nos remite a la capacitación y adiestramiento actuales.

Se destaca que el más importante acontecimiento histórico que propició la institucionalización de estas figuras lo fue la Revolución Industrial, surgida en Inglaterra en el siglo XIX y mitad del XX, debido a la introducción de nuevos métodos y maquinaria que permitían acelerar la producción de artículos que, evidentemente, beneficiaba a los trabajadores y también, a los patrones, antecedente que se detallan dentro del Capítulo Primero de este documento.

En el Capítulo Segundo se señala el marco teórico y conceptual que se requiere para entender qué es el trabajador, el patrón, el trabajo, la relación laboral, y mediante dichos conceptos entender el porqué es necesario impartir la capacitación y el adiestramiento, ya que si bien es cierto, estos términos se utilizan indistintamente, es importante señalar que la capacitación se refiere a los

conocimientos teóricos y el adiestramiento a los conocimientos prácticos que se requiere para la realización de las labores dentro de un centro de trabajo.

En el Capítulo Tercero se señala la presencia de la Capacitación y Adiestramiento en la legislación vigente, en éste se manifiesta que el Estado y la sociedad en general otorgan no sólo el derecho sino la obligación del trabajador a recibir capacitación y adiestramiento y la obligación del patrón de otorgarla, como queda de manifiesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del año 1917, que consagra lo anterior en su artículo 123, y se detalla también en el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, el cual es objetivo de análisis en esta investigación, en sus artículos 153-A al 153-W. Obviamente esto lleva un procedimiento el cual se especifica en los preceptos citados.

Es menester señalar y puntualizar que la Organización Internacional del Trabajo creó disposiciones al respecto, lo que queda de manifiesto en el Capítulo Cuarto de esta Tesis.

Es de suma importancia que la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores se realice como se señala en el Capítulo Quinto de este trabajo, y también, la importancia de crear un órgano que vigile y no sólo sancione el hecho de que la capacitación y adiestramiento se lleve a cabo por parte de patrones y trabajadores, lo anterior derivado de que durante los últimos años no se ha cumplido con esta actividad sobre todo, en nuestro país; tan sólo se han vigilado los intereses monetarios y de producción empresariales, dejando en un estado de indefensión a los trabajadores, quienes no cuentan con seguridad y estabilidad en sus empleos, ni con oportunidades de poder escalar puestos en una empresa y así lograr un mejor nivel tanto de producción como de vida para él y sus familiares.

Por lo anterior, se considera importante el contenido de esta tesis, al proponer la creación de un sistema que verifique y corrobore que los patrones, llámese empresa o empleadores, proporcionen a su personal capacitación y

adiestramiento, ya que a pesar de la existencia de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social mediante los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, no se cumple cabalmente con el Capítulo III Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO

PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS HISTÓRICOS QUE INFLUYERON EN EL SURGIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

Desde épocas pasadas, las labores campesinas y la elaboración de productos manufacturados habían dependían de la fuerza física de los animales de carga, de los hombres y las herramientas que éstos construían.

Sin embargo, en el siglo XVIII las aportaciones científicas transformaron la situación descrita, introduciendo maquinaria, cuya fuente de energía ya no dependía de los recursos tradicionales, facilitando así la producción de satisfactores para el hombre.

La mayor parte de los seres humanos habitaban ya en ciudades donde existían fábricas productoras de casi todos los productos que usaban y consumían.

1.1 Inglaterra.

La agricultura era la principal fuente de riquezas y en torno a ello se desarrollaban diversas actividades. En Inglaterra, de cada cinco hombres cuatro eran campesinos; los labriegos obtenían de la tierra lo indispensable para satisfacer sus necesidades fabricando ropa, muebles y gran parte de los utensilios, con la lana, la madera y el cuero que las actividades agropecuarias producían.

La actividad manufacturera estaba a cargo de los artesanos quienes fabricaban todos los objetos en sus casas y talleres, pero no recibían salarios por el tiempo que laboraban. Muchos poseían una vaca y cerdos de los que obtenían leche y carne para alimentarse.

Situación que cambió durante el siglo XIX y mitad del siglo XX, ya que la Revolución Industrial suscitó, en el contexto del liberalismo económico, varias corrientes de pensamiento de acción que tiene relaciones más o menos directas con los problemas de la formación profesional de adultos, con el fin de que estos estuvieran en aptitud de poder manejar y comprender las nuevas herramientas y procedimientos para la producción de satisfactores.

La figura de la capacitación se debe al surgimiento de un conjunto de invenciones e innovaciones que permitieron lograr una enorme aceleración de la producción de bienes; su base estaba en el desarrollo de la industria manufacturera, generalizando el uso de la máquina para reducir tiempos y costos de producción.

Al respecto, la utilización de la rueda hidráulica generó el empleo de manos pequeñas y ágiles que llevaron a cabo su movimiento, por lo que fue necesario acudir a las correccionales de los distritos de Londres, Birmingham, entre otras, para reclutar aprendices, cuyo maestro se encargaría de su alimentación y vestido, siendo alojados en una casa cerca de la fábrica.

Es por esto que algunos representantes del movimiento obrero y socialista estiman que el desarrollo de la industria exige una mayor preparación profesional, la creación y existencia de la institución de una educación integral y la extensión del tiempo libre, puesto que esto creará más estabilidad en el empleo, así como movilidad de los trabajadores a mejores puestos de trabajo.

La gran industria es la forma de producción más característica, que dio lugar a la superación de la familia, a una nueva forma de división de trabajo, a una acumulación del capital, a la introducción del cálculo económico y a la importancia que adquiere el desarrollo científico y técnico.

La concentración obrera en el lugar de trabajo planteó la cuestión de la propiedad de los medios de producción y los problemas de desarrollo de las grandes ciudades. Por lo que se debía contar con trabajadores instruidos y calificados.

Por lo anterior, se desprende que la educación o capacitación de adultos tuvo su origen en los intentos por instruir al individuo respecto al funcionamiento de los inventos y avances tecnológicos que les permitiría la realización de su actividad en menor tiempo pero con resultados mayores. La Universidad de Oxford amplió sus funciones cuando en 1845 bajo el nombre de University extension creó un departamento para la formación de adultos

Se implementó un sistema favorable para los jóvenes aprendices bajo el nombre de half-times-system (media jornada). Se trataba de una alternancia entre la escuela y el taller. El proyecto fue presentado por el industrial Robert Peel, aprobado en 1802 ampliado por los textos legislativos de 1827, 1833, 1844, 1846, 1861, 1864, 1870, 1872, 1874 y 1876.

En particular, la Factory Act de 1844 estableció que hasta los doce años el aprendiz debía asistir a la escuela uno de cada dos días cinco horas por lo menos, o todos los días con tres horas. La Education Act de 1870 prohibía el empleo de niños analfabetas menores de 10 años, a excepción de los que pudieran asistir a los cursos de la escuela en las que se les proporcionaría la instrucción básica

Para el año de 1919, en Inglaterra se creía que la educación debería durar toda la vida y que la educación de adultos no era simplemente una forma de dar ciertos conocimientos que habían podido adquirir en la juventud, pues en ese mismo año, el Comité de Educación del Ministerio de Reconstrucción en Inglaterra enunciaba el principio de que el Proceso de Aprendizaje era necesario y permanente, lanzando así el concepto de educación permanente.

En la Segunda Guerra Mundial se despertó nuevamente el afán de serias Reformas Educativas, y la educación de aquella época se democratizó de manera sensible creando así un Sistema Escolar para Adultos.

En este contexto, la educación permanente ejerció una doble función, ya que constituyó un elemento de las fuerzas productoras siendo un factor de crecimiento importante para la industria. Asimismo, será un instrumento del desarrollo cultural, individual y colectivo, desempeñando frente a los individuos una función de manipulación cultural e ideológica.

1.2 Dinamarca.

En Dinamarca la capacitación fue consecuencia de varios factores, entre ellos cambios en la Sociedad Agrícola, como consecuencia de la libertad cada vez mayor de los campesinos por la influencia de la Revolución Francesa, del surgimiento de la democracia agrícola y del nacionalismo cada vez más acentuado por la amenaza de la expansión cultural en Alemania.

1.3 Francia.

Durante el último tercio del siglo XIX, la concientización de la necesidad de tiempo libre estuvo favorecida en los trabajadores, por la reconstitución de las

asociaciones profesionales y el desarrollo de las actividades sindicales. Para los obreros, se trataba de obtener una reducción sensible de la jornada de trabajo. Después del encuentro del pueblo y los intelectuales, se suscitaron diversas iniciativas con el objeto de enriquecer el tiempo libre.

A tal fin, las Universidades populares abordan, al margen de las cuestiones sociales y profesionales, algunos de los temas filosóficos, literarios o artísticos.

Después de la Primera Guerra Mundial se elaboraron proyectos de reforma escolar y de renovación de la cultura por diversos grupos desplegados, por los Compagnos de l'Université Nouvelle, los Equipos Sociales o los Fundadores de los Cines-Clubes.

“El año de 1936 fue importante por la institución de las vacaciones pagadas y la creación de una Subsecretaría de estado para el tiempo libre y los deportes, inaugura un período favorable al desarrollo de las diversas formas de actividades recreativas y populares”¹.

Después de la Segunda Guerra Mundial, el movimiento Peuple Et Cultura se dedicó a la formación de los que alentaban la educación popular.

El espíritu de la resistencia inspiró para la elaboración de diversos proyectos de los que deriva el plan Lagevin-Wallon; en éste, algunas preocupaciones relativas a la formación permanente e integral se abrían paso mediante las exigencias de una educación popular. En el año de 1956, cuando el Ministro R. Billieres recogiendo el anteproyecto de educación permanente de P. Arents, lo incorpora a grandes rasgos en su Ley-marco de reforma de la enseñanza.

¹ Debesse, M y Mailared, G. Formación Continua y Educación Permanente. Orkos-tau ediciones, Barcelona, 1986, Pág. 30

Las diferentes realizaciones en el campo de la formación profesional de los adultos durante la primera mitad del siglo XX, está dominada por los grandes acontecimientos políticos y económicos como las dos guerras mundiales y la crisis de los años treinta.

Sin embargo, son el últimos decenios cuando se tomaron medidas importantes: la fundación de la Asociación para la Formación racional de la mano de obra en el año de 1946. En 1948, con la Organización de los Cursos de Promoción Profesional a nivel elemental y medio; así como la Ley del 31 de julio de 1959, complementada por el decreto de 10 de julio de 1962 que englobaba los diferentes grados de la promoción profesional y de la promoción superior del trabajo en una plano social.

Dos leyes promulgadas en 1966 y en 1968, respectivamente, constituyeron un primer paso cauteloso hacia la educación recurrente y proporcionaron las normas financieras básicas para el establecimiento del derecho de todos los trabajadores a la formación permanente.

El acuerdo nacional sobre la formación y el perfeccionamiento profesional concertado en 1970 entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores de Francia, en el que, entre otras cosas, se reconoció el derecho de los trabajadores a la licencia de estudios, fue un nuevo paso hacia la instauración de un sistema de educación y formación recurrentes.

“Al elaborar el sexto Plan Nacional de Desarrollo se calculó que se necesitaría impartir formación profesional a 100,000 personas, para el trabajo que ya estuvieran realizando o para trabajos de otra clase y de formación en nuevas técnicas a 100,000 personas más.”²

² Stoikov, Vladimir. La Educación y la Formación Profesional Recurrente. Oficina Internacional del Trabajo, México, 1975, Págs 70 y 71.

1.4 América Latina.

Como parte de la acelerada transformación experimentada por los diferentes países de América Latina, fue necesario reevaluar las herramientas conceptuales y prácticas utilizadas en materia educativa.

En el pasado, este proceso de análisis se centro en las relaciones entre la oferta educativa formal y la demanda de recursos humanos calificados y suficientes.

Se buscaba responder a las exigencias de un modelo de crecimiento que se suponía altamente generador de empleo productivo y bien remunerado.

La teoría del capital humano, según en el cual el desarrollo económico estaba relacionado con la disponibilidad de mano de obra calificada pasó a ser la preocupación fundamental.

Los diversos hechos y fenómenos de tipo económico, social, demográfico, así como las contradicciones sociales dieron como resultado la redefinición de la función educativa; dando como consecuencia la educación permanente. Su contenido se basa en la utilización y aprovechamiento de todos los medios y formas que coadyuvan al proceso educativo, así como por la participación de la comunidad en su realización.

Esta ideología tuvo su origen en la UNESCO, varios años después en América Latina, como una alternativa u opción para la transformación de los sistemas educativos imperantes.

A partir de 1970, los países latinoamericanos comenzaron a promover sus reformas educativas bajo la convicción de que era necesario adaptar la educación a necesidades concretas resultado de los cambios producidos por fenómenos de

orden científico, tecnológico, demográfico, político, etc., para los cuales no estaba preparado el hombre.

La presión ejercida por el avance de la ciencia y de la tecnología incidía en el desarrollo de estos países; por ello, fue necesario introducir reformas educativas conforme a las exigencias de la época, cambiar las estructuras educativas vigentes.

Ante las exigencias planteadas por el crecimiento económico y por las presiones del orden social, los países emprendieron acciones diversas que por sus características se inscribieron bajo el concepto de educación permanente. Entre éstas se mencionan: programas de educación de adultos, capacitación de mano de obra, formación de recursos humanos para programas de desarrollo en general, etc.

El término de educación permanente abarca un campo muy amplio. En algunos casos se aplica estrictamente a la educación profesional, es decir, a los cursos de formación y perfeccionamiento en una especialidad técnica determinada. También puede abarcar un campo muy parecido al de la educación de adultos, considerado en un sentido más amplio que la formación para un trabajo específico, aunque sin abarcar el desarrollo de todas las facetas de la personalidad del individuo.

Una de las principales experiencias latinoamericanas en el campo de la educación permanente, la constituye la reforma educativa peruana, que aunque no se refiere en forma explícita a la educación permanente, conjuga en ella sus principios fundamentales, entre ellos el aprovechamiento de los recursos disponibles en la comunidad; participación directa de la comunidad en las tareas educativas, aprovechamiento de núcleos educativos para facilitar la presentación de servicios.

Cabe destacar que durante el segundo Coloquio de Especialistas sobre Capacitación para el trabajo y educación Básica, organizado por el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, el objetivo general consistió en reunir propuestas y sugerencias que permitieran fundamentar y orientar el currículo del área de capacitación tecnológico y para el trabajo.

BRASIL.

En este país se habían realizado acciones encaminadas a establecer diversos programas en la educación permanente, siendo así “el primer esfuerzo serio e intenso desplegado por un gran número de personas para superar los patrones existentes de la dependencia cultural y educativa, el cual se llevó a cabo al comienzo de la década de los sesentas.”³

Con la reforma de la enseñanza, el total cambio de la concepción de la educación suplementaria y la acción renovadora del MOBREAL, el país ingresó a una fase de transición que ciertamente desembocaría en la implantación de un sistema de educación permanente.

El Movimiento Brasileño de Alfabetización, en coordinación con otras instituciones realizó una serie de proyectos en el área de nuevas tecnologías educativas.

Apoyado por su Ley de Creación y por el Plan de Alfabetización Funcional y Educación Continua de Adolescentes y Adultos, aprobado en el artículo 3º, dicho movimiento dejó claro toda una concepción de alfabetización como un proceso que no se agota en el aula ni en un período determinado.

³ Medina, Guillermo A. Ponencia “La Educación Permanente en América Latina”, México, 1979, pág 5.

Esta legislación preconiza que un Programa de Alfabetización Funcional masivo y rápido, debe componerse de actividades profesionales, culturales y de carácter comunitario.

Los programas de Mobral posibilitan así la organización de una ciudad educativa, a partir del diagnóstico que la propia comunidad realizó, indicando las alternativas viables para responder a sus necesidades.

El programa de educación integral para Adultos tiene como objetivo central motivar a los adultos a la capacitación para el trabajo; su contenido se dirige a proporcionar algunos conocimientos básicos sobre diferentes áreas productivas.

Las primeras lecciones se encaminan a destacar la evolución e importancia del trabajo del hombre para posteriormente explicar diferentes ocupaciones, algunas de ellas relacionadas con el cultivo de las plantas o su industrialización y otras más dedicadas al trabajo agropecuario como la crianza y comercialización de aves, ganado y productos pesqueros.

Asimismo, hace referencia a diferentes oficios para la obtención de bienes de consumo; éstos van desde la carpintería hasta la costura.

Finalmente se dedica a los trabajos de mantenimientos y servicio cuya actividad es necesaria para el buen funcionamiento de negocios, casa habitación, industrias, etc.

Para el año de 1963 se estableció en dicho país un programa intensivo para la formación de mano de obra industrial, el cual se distinguía por su vasto alcance, teniendo como finalidad principal la de formar a su mano de obra no calificada para que desempeñe, precisamente, esas ocupaciones altamente calificadas o pueda perfeccionar la formación de sus trabajadores semicalificados o calificados, o impartirles una nueva formación; y así para fines de este mismo

año el objetivo inicial era formar en 30 meses a 46,185 personas para ejemplos de trabajador calificado, capataz, técnico principiante o técnico industrial.

COLOMBIA.

El Centro de Capacitación Popular de Adultos “Alfonso López Pumarejo” y el Instituto de Seguros Sociales iniciaron, a partir de 1982, programas de capacitación. La población destinataria eran los ancianos pensionados para lograr su reincorporación al proceso productivo considerando su situación.

Las áreas de capacitación eran tan diversas: repostería, panadería, peluquería y cerámica; las que permitirían al pensionado la posibilidad de abocarse a la producción en términos artesanales y así participar en la economía dentro de los marcos de su edad.

1.5 Estados Unidos De Norteamérica.

En la tercera década del siglo XX, Estados Unidos adoptó el sistema de la educación y la capacitación basadas en las normas de competencia (EBNC), representando un punto de partida para elevar los niveles de competencia; para aumentar los recursos que se invertían en los cursos de capacitación y hacer posible que más instituciones gubernamentales realizaran su impartición.

Argumentaban la necesidad de contar con normas nacionales y adecuadas a las necesidades de la industria, que sirvieran de base a la educación y a la capacitación. Lo anterior, con la finalidad de mejorar las habilidades y destrezas de la mano de obra para que se llevara a cabo una reestructuración industrial en el país y seguir siendo competitivos frente a otros.

Mucho antes de la Segunda Guerra Mundial, varias naciones trataron de elaborar planes nacionales globales para la reintegración de los soldados licenciados en la fuerza del trabajo, quienes tenían múltiples razones para ello.

En primer lugar esos planes podrían satisfacer las necesidades individuales de formación profesional y las necesidades de mano de obra de la economía; en segundo término amortiguarían las repercusiones de la súbita afluencia de los veteranos al mercado del empleo; y por último, podrían servir de compensación para los ex miembros de las fuerzas armadas, cuya educación o carrera hubiera resultado perjudicada por una larga interrupción ocasionada por la guerra.

La mayor parte de prestaciones de educación concebidas a los veteranos, lo fueron con arreglo a la Ley 364, de 1944 llamada Declaración de Derechos del Soldado. Todo aquél que hubiera prestado servicios en la fuerza armada durante un mínimo de noventa días entre el 16 de septiembre de 1940 y el 26 de julio de 1947 y no hubiera sido dado de baja por razones deshonrosas tenía derecho a tales prestaciones, que sufragaban la mayor parte del costo de asistencia a cualquier institución aprobada de enseñanza.

Si retornaba a la escuela secundaria, el veterano no tenía derecho a las prestaciones, pero si cursaba otros estudios de nivel inferior al universitario (como es agronomía y comercio) sí tenía ese derecho. En los Estados Unidos se beneficiaron 7.8 millones de veteranos. En 1947 recibían estas prestaciones el 50 por ciento de los veteranos de la Segunda Guerra Mundial, quienes deseaban una educación orientada en mayor medida hacia el empleo.

El éxito de esos programas de educación y la experiencia adquirida durante su planificación y ejecución, tuvieron repercusiones positivas sobre el desarrollo de la educación permanente en general. Como fueron los precursores de grandes programas de educación recurrente, sus resultados influyeron notoriamente en la evolución futura en esta esfera. Su éxito alentó a las autoridades en educación y

también a los empleadores y a los estudiantes potenciales a iniciar programas análogos para diferentes grupos de la población y a diversos niveles, o a participar en ellos.

El término educación permanente fue planteado después de la Segunda Guerra Mundial. La mayoría de investigaciones y escritos relativos a éstos se han producido en los Estados Unidos y se refieren normalmente a personas como los doctores.

Este tipo de educación de profesionales no constituye una idea nueva; en una fecha tan lejana como el año de 1889, algunos territorios de este país exigían a los médicos que actualizaran sus conocimientos como requisito previo para la conservación de su licencia.

En 1980 todo el territorio tenía alguna forma de esta educación obligatoria para algunos de sus profesionales. Los más afectados eran con frecuencia los servicios de salud, inclusive optometristas, administradores de clínicas, médicos, enfermos, farmacéuticos, dentistas, osteópatas, higienistas dentales y fisioterapeutas.

Diversas universidades llevaron a cabo estudios con la finalidad de establecer las ventajas de los estudios obligatorios, las cuales se resumían en las siguientes:

- Proporcionar un estímulo a los bajos índices actuales de estudios superiores.
- Mejorar la imagen pública de la profesión.
- Mayor facilidad de financiación de estos programas.
- El aumento a un nivel estándar de rendimiento de los miembros menos capaces del grupo profesional.

- La reducción de costos de los servicios profesionales mediante mejorar en el rendimiento.

Normalmente se situó en el contexto de los profesionistas interesados en los diplomas y su renovación; así como en la concesión de licencias y credenciales.

La educación permanente obligatoria se asocia con la formación; ya sea mediante reglamentaciones aprobadas por una organización profesional o mediante leyes aprobadas por gobiernos estatales o federales, se exige a ciertas profesiones que participen en esta actividad como requisito para la conservación de su calidad de miembros, así como de certificado o licencia.

La Ley de Inversión de mano de obra (Workforce Investment Act) de 1998 estableció un marco legislativo que prevé la asignación de fondos para la capacitación en el centro de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del mercado y el desempeño. Conforme a este ordenamiento, los centros de educación técnica profesional, las instituciones educativas y los programas que atienden las necesidades cambiantes de los empleadores recibirían apoyo financiero.

1.6 México.

Durante la época del Virreinato, los gremios tenían gran importancia ya que con éstos se vislumbra lo que más tarde sería la capacitación y el adiestramiento, por el hecho de la aplicación de exámenes que se realizaban a los aprendices o agremiados, estableciendo el derecho de aprender un oficio sin distinción alguna.

El Duque de Albuquerque, quien era el Virrey de la Nueva España, decretó un mandato en el que por ningún motivo se permitía a los gremios que impidieran

la enseñanza a mujeres y niñas de todas aquellas labores que eran propias de su sexo. Sin embargo, estas organizaciones la consideraban como la ordenanza que representaba un perjuicio al fomento y progreso industrial.

Otro antecedente con el que puede explicarse el origen y la razón de la capacitación y adiestramiento, es el que constituye el Decreto Constitucional de Apatzingán, cuyo artículo 39 expresaba que “la instrucción, como necesaria a todos los ciudadanos, debe ser favorecida por la sociedad con todo su poder”, norma que reproduce la disposición contenida en el Declaración de Derechos de 1793 en la primera República Francesa.

Esta disposición, era la primera y única ocasión en que la educación se elevaba a la categoría de una obligación social.

En el año de 1823, la jornada de trabajo había aumentado 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia. En la industria textil, las mujeres obreras y los niños percibían un real diario. Los mineros en ocasiones trabajan 24 horas consecutivas o más dentro de las minas. Los salarios habían disminuidos y, aún más debido a los precios de los alimentos y artículos de primera necesidad, que el obrero estaba obligado a comprar en la tienda de raya.

La nación vivía sofocada por la esclavitud, la miseria y la angustia.

Por otra parte, cuando México ya era un país independiente, en el año de 1856 el C. Ignacio Comonfort lanzó un decreto donde expresaba su preocupación para la capacitación, ya que en el artículo 1º de este documento señalaba la creación de una escuela industrial de artes y oficios, a través de la cual se capacitaba a los alumnos de acuerdo a los escasos avances de la época.

“Artículo 1. Se crea una escuela industrial de artes y oficios en la parte del terreno que señale el gobierno de San Jacinto.”

De igual forma regulaba que la educación fuera gratuita y, que la enseñanza contemplara una instrucción científica y otra común, en la primera se daba el derecho al título de maestro y en la segunda se otorgaba el certificado de oficial.

Lo anterior, sin duda se considera un antecedente en nuestro país para la obtención de mano de obra calificada, ya que existía la preocupación por el mejor desempeño de los trabajadores en sus labores cotidianas.

Por otro lado, durante la revolución de Ayutla se buscó derrocar la dictadura de Santa Anna. Se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de México, dando como resultado la Constitución de 1857. Entre sus disposiciones relativas al trabajo, se consignó la libertad de profesión, industria y trabajo, así como el principio de que a nadie podía obligársele a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su consentimiento.

Con esta Constitución se estableció el principio de la libertad de trabajo. Posteriormente con la reforma del 25 de septiembre de 1873 se prescribió que el Estado no podía permitir la celebración de pactos en menoscabo de la libertad del hombre.

Durante el régimen monárquico de Maximiliano de Habsburgo, se elaboró una legislación social que buscaba proteger a los campesinos y trabajadores. Se expidió la Ley de Trabajo del Imperio, el 1º de noviembre de 1865, que consignaba la libertad de los campesinos de separarse, en cualquier momento, de la finca a la que prestan sus servicios, una jornada de sol a sol, con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos, etc.

Por su parte, el Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, puesto que el hombre no posee el carácter de cosa.

En la época del Porfiriato se suscitaros dos importantes acontecimientos, como son: la Huelga de Cananea y de Río Blanco, en las que los trabajadores expresaban su cansancio ante la explotación de la que eran objeto.

Estos fueron los primeros actos de rebeldía que el proletariado realizaba en contra de las empresas y del gobierno, manifestándose en contra de las condiciones bajo las que laboraban. Para solucionarlos exigían mejores salarios, así como la supresión de privilegios que se otorgaban a los empleados estadounidenses por parte del patrón.

El periódico titulado Revolución Social, publicó las ideas del programa del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón, contrarias al régimen de Porfirio Díaz. Esto alarmó a los capitalistas, al grado que el Centro Industrial de Puebla, asociación patronal, mediante un reglamento prohibió que los trabajadores se organizarán e incluso imponía la pena de prisión. Asimismo, el Presidente de la República pronunció un laudo a causa de que el país se estaba desestabilizando comprometiéndose tanto los patrones como los trabajadores a acatarlo; sin embargo resultó perjudicial, ya que los segundos estarían sujetos a los reglamentos vigentes de las fábricas clausuradas, con lo que quedaban sometidos a las mismas condiciones.

En 1906 se publicó el Manifiesto y Programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, donde se examinaban las condiciones de los obreros y campesinos; proponiendo reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Algunos de los principios e instituciones que proclamaban eran los relativos a que la mayoría de los trabajadores debían ser mexicanos, se prohibía el trabajo para los menores de 14 años, la jornada máxima de ocho horas,

descanso semanal obligatorio, normatividad del servicio doméstico y del trabajo a domicilio, la indemnización por accidente de trabajo, higiene y seguridad en los centros de trabajo, etc; aspectos que se consagrarían en la declaración de los derechos Sociales de la Constitución de 1917.

Por otra parte, el 25 de octubre de 1916 la Ley del Trabajo de Gustavo Espinoza Mireles solamente le daba prioridad al establecimiento de condiciones de higiene y salubridad, bajo las cuales los trabajadores ejecutarían sus funciones. De igual forma, contempló la adopción de medidas que prevengan los accidentes de trabajo en los que pudieran, el personal de una empresa, quedar total o parcialmente incapacitado.

Lo anterior constata que durante ese período la prioridad de dicha legislación era la prevención de riesgos y accidentes dentro de la empresa, industria o centro de trabajo.

La Declaración de los Derechos Sociales nació como fuente del derecho Agrario y del derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller.

El derecho del trabajo nació como un derecho creador de nuevos ideales, de nuevos valores, fue la expresión de una renovada idea de la justicia. Ésta dejó de ser una fórmula fría aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

Esta materia era el mensajero de un mundo en que el trabajador sería elevado a la categoría de persona.

Con la Constitución de 1917, la fracción X del artículo 73 autorizaba al Poder Legislativo a regular la ametría laboral. El proyecto del Congreso

Constituyente agregó el artículo 5º un párrafo que se limitaba a un año de obligatoriedad del contrato de trabajo.

Anteriormente, en diciembre de 1916, las cinco diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos Iniciativas de reforma al este artículo con normas a favor de los trabajadores. La Comisión dictaminadora del proyecto de este precepto incluyó no sólo la jornada máxima de ocho horas y la promoción del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños

El artículo 5º debería de trazar las bases fundamentales sobre lo que se habría de legislar en materia de laboral: la jornada de trabajo, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, seguros de accidentes, indemnizaciones, etcétera.

El diputado por Yucatán, Héctor Victoria sentó las bases de lo que sería el artículo 123 constitucional, al considerar indispensable que las legislaturas de los estados expidieran leyes de trabajo. Al respecto, Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral, presentando un proyecto con las bases del derecho del trabajo.

Después del debate se formó la Comisión Redactora del Proyecto de Nuevo Título sobre el Trabajo. La proposición final se remitió a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea, por lo que, al no haber modificaciones, el 23 de enero de 1917 el artículo 123 se aprobó por unanimidad de votos, y ahora sí aparece como una obligación de los patrones de otorgar a sus trabajadores y de éstos a recibirla, y es esta legislación la que rige esta situación hasta la actualidad.

Se dio a conocer la tesis de que los niños, jóvenes y adultos tienen derecho a la instrucción; al imponer la fracción XXI de Artículo 123 a todas las

negociaciones agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo la obligación de establecer escuelas, creando la razonable potestad jurídica de exigir su cumplimiento y al Estado el deber de vigilar que la obligación se haga realidad.

Para el año de 1931, debido a que la condición económica se agravó, los trabajadores organizados de México respondieron al llamado del Ejecutivo Federal sin declinar sus derechos, con estricto sentido de responsabilidad, limitando sus reclamos a mayores salarios.

De igual manera, la clase trabajadora estaba consciente que ante el proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología, era necesario esforzarse para estar al día en los alcances que esta materia iba obteniendo. Por ello, consideraron necesario contar con instrumentos ágiles que les permitieran operar los mecanismos de la ciencia y la técnica moderna, lo que redundará en beneficio de la empresa, al ser la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios.

Se promulgó la Ley Federal del Trabajo, la cual reglamentó la obligación patronal de establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores. Asimismo, en la fracción XXI del mismo artículo quedó consignada la obligación por parte del patrón de otorgar becas a uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de éstos. En esta ley se dieron dos limitaciones: la Constitución habla de escuelas elementales. La segunda limitación consistió en la restricción de los beneficios de la enseñanza a los hijos de los trabajadores siendo que la norma constitucional se refiere a escuelas para la comunidad.

La nueva ley comprendió la necesidad de favorecer la institución de todos los hombres, según la frase de Apatzingán, especialmente en las comunidades que viven fuera de las poblaciones, por lo que el Artículo 132, Fracción XII, devolvió al precepto su amplitud y su sentido que originalmente tenían.

En una de las veladas, la comisión escuchó la invitación dirigida a todos los hombres de buena voluntad, para que cooperaran en la campaña de alfabetización y con la esperanza de que se despertara un sentido humano, en la Fabricación XIII del Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, impuso a los patrones o propietarios de cualquier industria, la obligación de colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

Otras de las más difíciles, pero también de las más bellas batallas la libró la comisión en contra de los representantes del capital, hasta lograr la inclusión de la Fracción XV del Artículo 123 de la Ley Federal de Educación, que impuso a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadores la capacitación o el adiestramiento necesarios para responder al reto de la maquinaria nueva. “Desafortunadamente la Cámara de Diputados dio fin a toda posibilidad de acción por parte de las autoridades del trabajo.”⁴

La comisión conservó el principio creado en la Ley de 1931, la cual quedó sujeta a las modalidades siguientes:

1. Las empresas que empleen más de cien y menos de mil trabajadores, sostendrán un becario; y las que se empleen más de mil sostendrán tres becarios.
2. La beca tiene por objeto realizar estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros.
3. El importe de la beca debe ser decoroso.
4. La designación se hará de común acuerdo entre los trabajadores y el empresario, en atención a las aptitudes, cualidades y dedicación de la persona.

⁴ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2ª edición, Porrúa, México, 1981, Pág 78.

5.-La cancelación de la beca se hará por el empresario si el becario es reprobado en el curso de un año o si observa mala conducta.

6.- En la hipótesis de cancelación de una beca debe hacerse una nueva designación.

7.- El párrafo final impone a los becarios la obligación de trabajar en la empresa durante un año, por lo menos.

La aportación fundamental de la comisión en el problema de la capacitación profesional quedó consignada en el artículo 132, Federación XV, cuya versión original en la Iniciativa enviada al Congreso Federal por el poder ejecutivo, decía:

“Organizar permanentemente o periódicamente cursos de capacitación profesional para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades del trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones. Estas mismas autoridades vigilarán la ejecución de los planes”.⁵

En esta Fracción XV, del Artículo 132, existe una fuerte tendencia a favor de cursos de capacitación profesional, ya que la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual la capacitación del personal, redundará, en beneficio de las empresas, y en favor de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así mejores ingresos.

⁵ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 9ª edición, Porrúa, México, 1984, Pág 399.

Por fin en el año de 1968, se obtuvo la conquista de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en las discusiones entre la Comisión Redactora del proyecto de nueva Ley del Trabajo y los representantes del capital, que culminaron en la iniciativa de ese mismo año enviada por el Presidente de la República al Congreso de la Unión, el cual, con una serie de modificaciones infortunadas, por su espíritu conservador, la aprobó en el año de 1969 como la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Para el año de 1977 el Poder Ejecutivo representado por el entonces Presidente de la República, Lic. José López Portillo decidió establecer en la Constitución la obligación, y para ese efecto, fusionó el Congreso dos de las fracciones del artículo 123 y colocó en la décimo tercera, las bases para la capacitación o adiestramiento, en la que expresa:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.”

Anteriormente, en el año 1953, el Gobierno de la República promovió, de manera conjunta con el sector obrero y empresarial, el establecimiento del Centro Industrial de Productividad (CIP), institución orientada, básicamente, al estudio y promoción de la productividad, capacitación y adiestramiento en el país.

Las tareas emprendidas por este centro, permitieron acumular una serie de valiosas experiencias que condujeron entre otros aspectos importantes, hacia la ampliación del ámbito de acción considerado propio de la productividad.

Después de doce años de haberse fundado el Centro Industrial de Productividad, en 1965 surge Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), el cual, adecuándose a las nuevas condiciones del país, “retorna y amplía los

objetivos y funciones de su antecesor, mediante el desarrollo de dos programas básicos: uno dirigido al mejoramiento de la productividad y otro constituido por el Sistema Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (ARMO).”⁶

Posteriormente, la institución amplió su ámbito de acción hacia empresas y organismos del sector social de la economía, el que hasta ese entonces había permanecido al margen de tal tipo de servicios. EL CENAPRO-ARMO cumplió con la responsabilidad institucional que las condiciones le impusieron.

Las actividades realizadas por CENAPRO-ARMO buscaron siempre, marchar acordes con el acontecer de la realidad nacional; sin embargo, el Gobierno Federal, con el propósito de reafirmar la trayectoria desarrollada por más de 25 años de servicio en el terreno de la capacitación y la productividad, publicó en el Diario Oficial del 24 de septiembre de 1982, la creación del Instituto Nacional de Productividad (INAPRO) y, consecuentemente, la liquidación del Centro Nacional de Productividad.

Las atribuciones y competencias del nuevo Instituto, así como los objetivos que definían su cometido básico hacían esperar que dicho proyecto culminara en una institución modelo en su género.

Por acuerdo expedido el 3 de mayo de 1978, se creó como órgano asesor del Ejecutivo Federal, la Comisión Consultiva del Empleo. Más tarde en 1981, por acuerdo Presidencial, se estableció la Comisión Consultiva del Empleo y la Productividad integrada por representantes de 14 Secretarías de Estado.

⁶ Secretaría de Gobernación, Diario Oficial de la Federación. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988, México, 22 de agosto de 1984.

Esta Comisión, aun cuando en forma limitada, logró integrar investigaciones que sirvieron de base para la toma de decisiones del sector Público.

Por otra parte, con el fin de conocer la problemática que en materia de productividad caracteriza a las entidades federativas del país, fusionando el sentir de los sectores sociales organizados, se creó en cada uno de los estados una subcomisión de productividad, cuyos principales objetivos se orientaron a coadyuvar a la elaboración del Programa Estatal de Productividad: contribuir a que cada Entidad Federativa adopte medidas que incrementen la productividad, de acuerdo con su relación económica y social, así como elaborar estudios sobre temas específicos acerca de la productividad.

El trabajo de estas comisiones fue coordinado por la Dirección General de productividad y Asuntos Económicos, que fue disuelta al entrar en vigor el Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en marzo de 1983.

Así esta Dirección General y las actividades y funciones del Instituto Nacional de Productividad se trasladaron a la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Por todo lo anterior, podemos decir que la Capacitación y el Adiestramiento fueron creados como parte de los derechos sociales garantizados por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y contemplados en el mundo del trabajo, constituyendo un elemento básico del sistema de normas de protección del trabajador.

En el año de 1994, el gobierno mexicano elaboró el Proyecto para la Modernización de la Capacitación y la Educación Técnica, con el objeto de

mejorar la calidad de la educación y la capacitación en México de tal forma que se satisfagan las necesidades del sector productivo.

Con dicho proyecto se buscaba lograr una estrecha relación de trabajo entre las instituciones educativas, de capacitación y del sector industrial con el fin de ampliar las oportunidades para la incorporación, desarrollo y permanencia de las personas en su empleo; así como fortalecer los niveles de productividad y de competitividad del sector industrial y de la economía nacional.

“Con la ayuda y participación de los sectores comercial, laboral y educativo, se modernizarán los programas de las instituciones en el país con miras a desarrollar una nueva relación entre el sector industrial, los trabajadores y la escuela.”⁷

De lo anteriormente expuesto se desprende que la Capacitación y Adiestramiento surge de la necesidad propia del ser humano de tener conocimiento de la técnica y funcionamiento de los nuevos medios de producción, llámese industrias, fábricas o máquinas.

Con esta breve reseña histórica, señalada en líneas anteriores, podemos dilucidar que la Capacitación y el Adiestramiento también constituye una figura protectora de los derechos de la clase obrera, y por qué no decirlo, reivindicatoria, ya que un trabajador capacitado tendrá más posibilidades de progresar dentro de una empresa, ya que fácilmente podrá dominar cualquier tipo de actividad que se le encomiende, o bien manejar cualquier tipo de máquina que se le asigne para laborar.

Esto, obviamente no sólo lo beneficia a él, sino que se verá reflejado en un mejor nivel de vida para su familia y los que dependan de éste, así como también

⁷ Idem.

mayor y mejor producción para las empresas, situación que a su vez creará una mejor y eficaz manera de originar satisfactores y saciar así la demanda de los mismos entre la población, ya que cuando no existía la capacitación ni el adiestramiento, los trabajadores de manera voluntaria y por iniciativa propia tenían que seguir las enseñanzas de los maestros artesanos, situación que fomentaba que sólo algunos gozarán de un buen trabajo y la mayoría se la pasará toda su vida de aprendiz y, por ende, con un modo de vida ínfimo. Es por ello, que a través de la historia se ha demostrado la importancia de esta figura y la necesidad de que se lleve a cabo.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONSIDERACIONES GENERALES

Durante años, las empresas se han enfrentado a los avances de la ciencia y la tecnología, mediante el uso de maquinaria y herramienta más sofisticada que requiere la aplicación de conocimientos para su utilización.

Por ello, la capacitación y adiestramiento son dos figuras necesarias para la ejecución del objetivo general de cada establecimiento consistente en el incremento en la productividad; asimismo, se encuentra relacionado con el desarrollo del trabajador ya que eleva su nivel de vida.

Por lo anterior debe elaborarse planes y programas que permitan la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades del personal que labora dentro de una empresa, además de que con éstos se les preparara para ocupar vacantes o puestos de mayor nivel, mejorando sus aptitudes. Por su parte, el patrón junto al aumento en la elaboración de productos, prevendrá riesgos y accidentes de trabajo.

2.1. Marco Teórico

La capacitación y el adiestramiento son figuras que se dieron prácticamente desde el inicio de la humanidad, recordando que los padres eran los encargados de enseñar la práctica, oficio o actividad que ellos desempeñaban.

Las grandes y pequeñas organizaciones recibieron el reto de la ciencia y de la tecnología, consistente en la introducción de maquinaria que exigía de los trabajadores una preparación cada vez mayor para su manejo.

Al respecto, se elaboraron diversas tesis donde se mostraba que la capacitación profesional de los trabajadores es un requisito sin el cual el objetivo general de una empresa no puede lograrse, ya que esta figura es indispensable por lo que su ausencia no haría posible el uso de las máquinas y la empresa marcharía al fracaso.

Cabe mencionar, que la impartición de esta figura aportará a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y entrenado coadyuvando al mejor desempeño de sus funciones. La capacitación puede ser considerada como una función educativa que habilita al trabajador para desempeñar una actividad superior a la que realiza, mediante la obtención de conocimientos.

En ocasiones, las empresas consideran su implementación como algo infructuoso, como una pérdida de tiempo, dinero y esfuerzo. Asimismo, es considerada como un lujo que implicaría muchos gastos sin obtener ninguna remuneración.

Actualmente y debido a la tecnología industrial, la capacitación es un elemento indispensable para el desarrollo de la empresa, ya que actualiza y perfecciona los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; además le proporciona información sobre la aplicación de la tecnología, previene riesgos, incrementa la productividad y posibilita al personal para ocupar puestos de jerarquía superior con las consiguientes mejoras en su salario.

Por ello que es de suma importancia entender algunos conceptos básicos con el fin de entender la figura de la capacitación y adiestramiento como;

2.2 Concepto de Trabajo.

El trabajo como actividad humana es una figura muy antigua, la cual requería de una regulación jurídica necesaria, resultado de las repercusiones económicas y sociales.

Su definición ha sido objeto de debates al buscar de establecer el campo que abarcaría. Fue entonces que la Ley de 1931 estableció que éste estaría conformado por actividades materiales e intelectuales, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.

Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8, adoptó la postura señalando:

“Artículo 8. ...

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.”

Se aprecia que la legislación regulará y protegerá al trabajo manual, en el que el hombre puede estar en contacto con la materia. Por su parte, el intelectual se caracteriza por la utilización de símbolos, fórmulas o signos.

Mario De la Cueva señala que por la naturaleza y fines del estatuto laboral no permite distinción alguna del trabajo, ya que al ser concebido el derecho laboral como un conjunto de normas destinadas al aseguramiento de una existencia decorosa para el hombre que entrega su energía a otra persona, no podría justificarse la creación de un régimen jurídico distinto para la actividad material o intelectual.

Por la importancia que esta figura tiene con la economía, es necesario mencionar conceptos desde este punto de vista. “El trabajo constituye uno de los tres factores de producción (junto a la tierra y el capital); al que se le asigna también la génesis del capital y la mejora de la tierra.”⁸

Zorrilla Arena señala que es toda actividad humana, mediante la cual se adoptan y transforman los elementos de la naturaleza, con la finalidad de que se satisfagan las necesidades humanas.

Desde el punto de vista de la sociología, se le denomina a toda actividad corporal o intelectual que permite la adquisición de los medios que le permitan cubrir las necesidades

Para el Derecho laboral, el trabajo es considerado como la prestación realizada a otro, por medio de un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración y bajo la situación de subordinación y dependencia.

Entre sus características se enumeran las siguientes:

- El ser humano es el encargado de su ejecución.
- Debe ser digno, esto es, que no puede equipararse a una mercancía, máquina, energía o fuerza natural y artificial.
- Libre, se refiere a que el hombre no se convierta en un medio o instrumento de otro; además de que posee la facultad de elegir la actividad que más le acomode.
- Protegido, el ordenamiento laboral debe encargarse de salvaguardarlo, con la finalidad de que la actividad se desarrolle de manera eficaz y sin riesgos.

⁸Zorrilla Arena Méndez Diccionario de Economía y Finanzas, 2ª edición, Limusa, México, 1994, Pág 850

Para el catedrático Roberto Muñoz Ramón, el trabajo se define como “una actividad humana, material o intelectual, prestado libremente, por cuenta ajena; en forma subordinada para producir beneficios”.⁹

De lo antes manifestado, se desprende que para el Derecho encargado de regular la materia, toda actividad debe estar tutelada, desarrollándose una relación de subordinación entre la persona que lo presta y el que lo recibe; siendo lo que define, circunscribe e impone los derechos y deberes de los sujetos involucrados.

Manuel Alonso García lo conceptualiza como la actividad del hombre aplicada al exterior, con independencia de sus resultados, la cual origina relaciones ordenadas por normas, según principios que constituyen la base de su régimen jurídico. Ésta puede ejecutarse en alguna tarea, oficio, profesión o ministerio, obra, artefacto o producto que salga de las manos del este sujeto.

Guillermo Cabanellas señala que a la definición de esta figura pueden atribuírsele cuatro acepciones:

- El ejercicio de la actividad, cualesquiera que sea la esfera y la forma en que se ejerza.
- El económico, según el cual el trabajo es un esfuerzo más o menos penoso, impuesto por el hombre para llegar a producir un objeto útil que sirva para satisfacer necesidades propias o ajenas. Por su parte, la economía política lo considera como un acto humano que crea un valor y el ejercicio de la actividad del hombre aplicada a una finalidad especializada, la elaboración de un producto.
- Se configura como el medio ordinario dado a los hombres para que se proporcionen las cosas necesarias a la vida.

⁹ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Porrúa, México., 1976, Pág 318.

- En un cuarto aspecto, el trabajo no sólo constituye el ejercicio de la actividad, el esfuerzo hecho, la labor efectuada sino también el objeto producido, al utilidad creada.”¹⁰

Por su parte, Alberto Briceño Ruiz lo define como una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

De lo antes citado, se desprende que cualquier persona puede desempeñar cualquier profesión, industria, comercio o actividad, con la limitante de que ésta no se encuentre impedido por determinación judicial, se ataquen derechos de terceros o se viole una resolución de gobierno o se ofendan los derechos de la sociedad.

De lo expuesto se desprende que para la economía el trabajo es considerado como uno de los tres factores de producción, sin hacer distinción de las actividades realizadas, es decir, busca el beneficio de la empresa. Por el contrario, para el campo del Derecho Laboral éste es una prerrogativas y deber social, que exige el respeto de la libertad y dignidad de quien lo presta; efectuándose bajo condiciones que aseguren la vida, salud y nivel económico para el trabajador y su familia.

Del análisis realizado a los conceptos citados anteriormente, se considera que la noción más acertada respecto de la palabra trabajo, es la que proporciona el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que no únicamente se trata de la actividad humana material sino también de la intelectual. Lo anterior, en virtud de que existen acciones que demandan la utilización de símbolos, números y formulas que requieren un manejo distinto de la que solicita el trabajo material,

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. , Tomo VIII, 21ª edición, Editorial Heliasta S.R.L, Argentina. 1989, Pág 148.

siendo necesario contar con profesionistas o técnicos que tengan otra preparación.

Cabe señalar, que la legislación es muy clara al no hacer distinción entre estas actividades, así como al grado de preparación técnica requerida; toda vez que el derecho laboral se constituye de normas que aseguran la existencia decorosa del hombre que entrega su energía a otra persona.

2.3 Concepto de Trabajador.

Partiendo de una definición tautológica del vocablo trabajador, se debe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico; el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien labora en su domicilio o por cuenta ajena sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones.

Ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el contrato de trabajo, resulta indudable que el mejor término sea el de trabajador; toda vez que en éste se incluirían a todo aquél que lleve a cabo una actividad manual, intelectual o técnica.

Entre los conceptos doctrinales se encuentra Gallart, quien entiende por trabajador “el que verifica trabajos y obras por cuenta ajena; bajo la dependencia de otro, por una remuneración sea de la clase que sea”.¹¹

La acepción jurídica laboral de este concepto no hace referencia a toda persona que trabaja, sino su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende sólo al dependiente o subordinado, es decir, a las personas

¹¹ Ibidem. Pág. 123

que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente.

En la legislación de 1931, se expresaba que por trabajador debía entenderse a toda persona que presta a otro un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

Esta definición consideraba que para existir esta figura era necesario que la prestación del servicio estuviese regulada por un contrato.

José Dávalos manifiesta que “el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley..., entregan su fuerza de trabajo al servicio de otro y, en atención a los lineamientos constitucionales, no admite distinciones”.¹²

Al respecto, el ordenamiento laboral tutela el principio de igualdad, al expresar que no podrán establecerse distinciones por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Cabe señalar que el Derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por ello, sus normas e instituciones, presupone la presencia de la persona humana con la limitación de la jornada, los días de descanso, vacaciones, salario, etc.; por lo que asegura al hombre una existencia decorosa, la prevención contra riesgos de trabajo; principios que se conciben en función de la persona física.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º establece una definición de la figura del trabajador:

¹² Dávalos, José. Tópicos Laborales, 2ª edición, Porrúa, México, 1998, Pág 736.

“**Artículo 8.** Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

...”

Del análisis del texto anterior, se desprende los elementos que conforman a este concepto:

- El trabajador será una persona física, por lo tanto, no podrán poseer esta calidad las jurídicas o morales.
- El servicio que proporciona el trabajador va dirigido a una persona física o moral.
- El servicio es de forma personal; esto quiere decir que la actividad va a ser desempeñada por el trabajador mismo, y no por conducto de otro.
- Subordinado, cuya característica se presenta cuando el trabajo se ejecuta bajo los órdenes del patrón. Se presenta un poder y un deber de obediencia.

El concepto de trabajador tiene importancia, ya que éste determina la aplicación del ordenamiento laboral. Recordando, que en un inicio el Derecho estaba orientado a la protección del obrero industrial, ampliando su campo hacia el trabajador intelectual, el profesionista y los empleados.

La figura del trabajador constituye uno de los sujetos físicos que se encuentran involucrados en la relación de trabajo, siendo el encargado de prestar un servicio material o intelectual, el cual deberá desarrollarse de manera subordinada, es decir, de acuerdo a las indicaciones que el patrón haga al respecto.

Derivado de los conceptos proporcionados tanto por la legislación laboral como por diversos autores, se considera que la definición más acertada de este

vocablo es el que proporciona la Ley Federal del Trabajo al señalar que el “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Efectivamente, para que esta calidad se presente en una relación laboral debe existir un sujeto que sea el encargado de realizar una actividad manual, intelectual o técnica a otra atendiendo a las indicaciones que al respecto le hagan.

Sin embargo, se considera necesario mencionar que la actividad que el trabajador realice debe ser compensada con una retribución, resultado del esfuerzo realizado por éste dentro del centro de trabajo.

Lo anterior resulta del hecho de que los conceptos ofrecidos, en su caso por Gallart, son restringidos toda vez que sólo indican un carácter supervisor del trabajador. Por su parte, José Dávalos en su definición tan sólo señala la actividad del hombre trabajador, de una manera sencilla y gramatical, sin que sea amplio y dirigido al campo de la legislación laboral.

Por lo tanto, se cree que un concepto correcto de esta figura sería el siguiente:

Todo aquel sujeto que realiza un esfuerzo o actividad física o intelectual a favor de otra llamada patrón, de manera subordinada; teniendo derecho al pago de un salario, así como de la impartición de cursos de capacitación a fin de que se le instruya en el funcionamiento y utilización de los medios de producción.

Se concluye que esta definición reúne todos y cada uno de los elementos con los que la figura del trabajador debe contar para formar parte de una relación de trabajo.

2.4 Concepto de Patrón

La amplísima gama de nombres utilizados para identificar a la persona que requiere el servicio de un trabajador ha sido objeto de debates. La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir carga o cargo de padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otra

Sánchez Alvarado lo define como la persona física o moral que recibe de otro, servicios materiales, intelectuales o ambos; otorgados de manera subordinada.

Doctrinarios extranjeros llevan a cabo sobre el supuesto, la siguiente aportación:

- Krotoschin expresa que el patrón es la persona física o jurídica que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan sus servicios.
- Por su parte, Guillermo Cabanellas explica que a la persona natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial en la que se efectúa el trabajo por otras se le llama patrono.

De estas definiciones se desprende que la figura del patrón posee como característica ser el titular del centro de trabajo en el que son requeridos los servicios de diversas personas para que lleven a cabo su funcionamiento.

De igual forma, se le designa empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción considerable para poder ponerlo en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado.

Una de las definiciones más completas es la que proporciona Juan D. Pozzo quien señala “el empleador es aquel que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio, en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada.”¹³

De acuerdo con la doctrina, se le denomina patrón o empresario a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro; la que contrata al trabajador para que le preste servicios con rigor técnico, al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 10 señala:

“**Artículo 10.** Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

...”

De dicho precepto se desprenden los siguientes elementos:

- Persona física o moral
- Es el receptor de los servicios del trabajador.

De lo anteriormente manifestado, el patrón es el sujeto de la relación laboral que recibirá los servicios del trabajador, con la obligación de proporcionarle un salario.

Por cuanto hace a las definiciones proporcionadas por doctrinarios como Guillermo Cabanellas, Sánchez Alvarado o Krotoschin, así como por la Ley Federal del Trabajo, únicamente se refieren al patrón como aquel sujeto a quien

¹³ De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, 5ª edición, Porrúa, México, 1984, Pág 178.

se dirigen los servicios que los trabajadores prestan; sin que en ninguna de éstas se haga mención a la obligación que tiene éste de proporcionare los medios necesarios para el buen funcionamiento de la empresa.

Cabe recordar, que la palabra patrón deriva del latín pather onus, que significa padre; por lo que la figura de referencia debe cumplir con las obligaciones inherentes a éste, ya que sus funciones deben procurar el beneficio, superación y protección de los trabajadores, facilitándole los elementos necesarios que le permitan que sus actividades se desempeñen bajo reglas mínimas de seguridad y eficiencia.

A continuación se proporciona la siguiente definición de la figura del patrón:

Patrón es toda persona jurídica y/o natural que tiene a su cargo trabajadores bajo un relación de subordinación, tendiendo la obligación no sólo de respetar y proteger las prerrogativas de las que son titulares éstos, sino de facilitarles todos y cada uno de los elementos necesarios para la ejecución de su actividad; fomentando la superación del personal que labora en la industria o centro de trabajo del que es propietario o dueño.

De lo antes mencionado, haciendo referencia a “los elementos necesarios para la ejecución de su actividad”, se da pauta para que este sujeto proporcione capacitación y adiestramiento a su personal, con lo que se estaría creando un vínculo más estrecho entre los sujetos involucrados en la relación laboral.

2.5 Concepto de Relación de Trabajo

Diversas son las tesis que han buscado establecer una idea clara y precisa de la relación de trabajo. Al respecto, Francisco Carnelutti lo consideraba como un contrato de compraventa, asemejándolo al suministro de energía eléctrica, ya que

los trabajadores aportaban su energía y el patrón la utilizaría en la forma que estimara conveniente.

Otros autores como Chatelin y Valverde, lo consideraban como un contrato de sociedad, en el que los empleados aportarían su energía y el patrón el capital con el fin de compartir utilidades.

Para Erich Molitor, lo primordial era determinar el momento en que se aplicaría el derecho del trabajo, manifestando que éste se emplearía cuando el trabajador ingresará a la empresa, es decir, cuando se da la prestación efectiva de sus servicios.

Guillermo Cabanellas realiza la distinción entre las nociones de contrato y relación de trabajo, así como de la reglamentación legal de trabajo, la cual permitiría la dinámica del derecho, ya que establece a la primera figura como el acuerdo de voluntades; la segunda como el efecto del contrato, y la tercera como la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija.

El Maestro Mario De la Cueva realiza una noción descriptiva en la que manifiesta: “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley, y de sus normas supletorias”.¹⁴

¹⁴ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 192

Una de las características con las que cuenta esta relación es que al estar regulado por el ordenamiento laboral, el hombre verá protegido su trabajo y/o energía. Por lo que, la prestación de servicios subordinados establecen una relación que se rige por un estatuto objetivo y dinámico, integrado por un conjunto de normas que contienen derechos irrenunciables, al que se incorporan prestaciones incrementadas por el tiempo.

De lo anteriormente expresado se desprenden los siguientes beneficios:

- Proyecta la fuerza expansiva del derecho del trabajo.
- Hace efectivo el principio de irrenunciabilidad de derecho, ya que la nulidad en materia laboral opera cuando haya violaciones a los derechos de los trabajadores.
- En caso de que exista un contrato, éste constituirá el acto jurídico queda origen a la relación de trabajo, pero ésta cobre vida propia e independiente en todo lo que mejore las condiciones laborales para el trabajador.

Alberto Briceño Ruiz la define como “una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el estado, que forman unidades. Las partes tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la Institución se producen de manera automática”.¹⁵

Lo anterior lo motiva señalando que la relación laboral constituye una institución; por cuanto que los diversos preceptos que la determinan y regulan, así como los que fijan derechos y obligaciones entre el patrón y el trabajador, constituyen una unidad y persiguen la finalidad común del logro de la justicia social, ya que con ésta el trabajador tendrá seguridad en la permanencia del empleo como para cubrir las contingencias que afectan su persona y su familia.

¹⁵ Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, Pág. 114.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, establece una definición:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

De lo antes expuesto, se puede señalar que:

La prestación de un servicio consiste en la realización de actos materiales por el trabajador.

Los sujetos involucrados en ésta son el patrón y el trabajador, donde el primero es el receptor del beneficio, y el segundo es el realizador.

La individualización es el elemento que afecta la naturaleza de la relación, de tal forma que ésta existe entre un patrón determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio.

La subordinación será respecto de los sujetos que prestan su servicio en forma personal y subordinada.

El objeto lo constituye la seguridad, en la que la estabilidad en el empleo forma parte de ésta, al permitir que el trabajador cuente permanentemente con su plaza, puesto o cargo.

Por lo tanto, consideramos que la relación de trabajo se presenta en el instante en que se lleva a cabo la prestación de los servicios, mientras que el contrato es una formalidad mediante la cual se regula ésta.

De lo anteriormente expuesto, se determina que las definiciones proporcionadas tanto por la legislación laboral como por algunos autores resultan incompletas y, en algunos supuestos, sobrados. Tal es el caso de Carnelutti, al considerarla como un contrato de compraventa, o Chatelin y Valverde al precisarlo como un contrato de sociedad; si bien es cierto, se trata de un acuerdo de voluntades en la que existe una prestación a cambio de una contraprestación en la relación de trabajo se contemplan otros elementos.

Ahora bien, para Erich Molitor y Guillermo Cabanellas hacen mención a que en dicho contrato se aplica el Derecho del Trabajo, incluso señalan los elementos que conforman esta relación, como son: el acuerdo de voluntades, el efecto del contrato y, por último, la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija. Estos conceptos tan sólo nos dan características individuales sin señalar lo que es esta relación y sus implicaciones.

Por lo que deriva de estas definiciones, se considera que las más acertadas son las aportadas, tanto por la Ley Federal del Trabajo como por el Maestro Mario De la Cueva, ya que ambas señalan de una forma sencilla que la relación de trabajo no es otra cosa que la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona a otra por el pago de un salario, independientemente del acto que le de origen.

Si bien es cierto que este concepto es un poco más específico y concreto, también es verdad que adolece de algunos elementos. Por lo que, la definición que se considera correcta sería la siguiente: Relación de trabajo debe ser entendida como el vínculo jurídico que se inicia con la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona a otra moral o física, mediante el pago de

un salario, lo cual tendrá consecuencias de carácter jurídico que obligará, por un lado al patrón a proteger y velar por el bienestar de su personal y a los trabajadores a dar resultados, con independencia del acto que le de origen.

Para concluir, se debe destacar que este concepto es importante, por ser la figura mediante la cual existe el derecho del Trabajo, al regular todo lo relacionado con cada uno de los sujetos que en ésta intervienen.

2.6 Concepto de Capacitación y Adiestramiento

La capacitación y adiestramiento son dos términos que por estar relacionadas con el desarrollo del trabajador y la empresa; se han utilizados de manera indistinta, sin atender la función que cada uno de éstos desarrolla.

Por ejemplo, la iniciativa presidencial de 1968 únicamente empleó la palabra capacitación en el artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, la Cámara de Diputados realizó una adición a la norma diciendo Capacitación o Adiestramiento, para quedar de la siguiente forma:

“Se modifica la fracción XV del artículo 132 para hacerla más flexible a fin de que cumpla sus objetivos de capacitar y adiestrar en forma rápida y expedita”.

Con esta adición, la Cámara de Diputados creó una confusión en los términos, ya que en su mayoría se utilizan como sinónimos. Por ello, a continuación se presentarán diversas acepciones que no sólo buscarán definirlos, sino también serán de utilidad para determinar las diferencias o similitudes que entre éstos existen.

El Maestro Mario De la Cueva señala que “la capacitación o adiestramiento, son la enseñanza tanto teórica como práctica que preparan a los

hombres para desarrollar su actividad con el grado mayor de eficiencia, la cual a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios”.¹⁶

Se observa que este autor basa su definición en el fin que persiguen estas figuras y no en sus diferencias, al establecer que ambos conceptos persiguen preparar al trabajador para el mejor desempeño de sus actividades, lo que a su vez, les permitirá obtener mayores beneficios.

Por su parte, el licenciado Alfonso Siliceo señala que la capacitación se refiere a una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa, que se orienta hacia un cambio en los conocimientos habilidades y actitudes de los colaboradores.

En esta definición se aprecia que la capacitación tiene una función formativa, que busca orientar los conocimientos y habilidades de cada uno de los integrantes de una empresa hacia la prevención y satisfacción de necesidades.

Por otro lado, el adiestramiento lo define como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Se desprende que esta figura se refiere a la instrucción respecto al manejo de máquinas y equipos.

Por lo anterior, se puede determinar que la capacitación orienta al trabajador con una serie de conocimientos que le ayudarán no sólo en el desempeño de sus funciones presentes, sino que le permitirán el desarrollo de aptitudes para la realización de otra actividad. Por cuanto hace al adiestramiento, éste únicamente se limita al funcionamiento de la maquinaria que la empresa utiliza.

¹⁶ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 82

J. Ricardo Hernández Pulido especifica que la capacitación se refiere a la formación técnica que se ofrece al trabajador antes de que inicie una actividad en el interior del centro de trabajo, obteniendo con ello la calificación correspondiente, el adiestramiento se proporciona cuando el trabajador se encuentra laborando en un puesto determinado, que le permitirá realizar su función de una manera más eficaz.

Esto es, la capacitación se dará a la persona antes de que inicie a laborar dentro del centro del trabajo, con la finalidad de que pueda determinarse la actividad a desempeñar; mientras que el adiestramiento se presentará cuando el trabajador ya se encuentre trabajando en la empresa y se busque mejorar su actividad.

Por su parte, Alma Margarita Taxiomara C. denomina al adiestramiento como el desarrollo de habilidades, particularmente de carácter manual que son utilizados en los llamados trabajos físicos. En general, la palabra adiestramiento es referida a la educación e instrucción de obreros. Mientras que la capacitación es la educación e instrucción de adultos, con el fin de hacer más productivo el trabajo.

De lo anterior se concluye que para esta autora, el adiestramiento se destina a trabajadores no calificados que realizan exclusivamente labores manuales sencillas. La capacitación se dirige a los trabajadores calificados, técnicos y supervisores encargados de tareas que impliquen conocimientos especiales.

María de Lourdes Mendíola sostiene que “la capacitación en el trabajo es el proceso de enseñanza-aprendizaje que le permite a una persona adquirir un

criterio general sobre una disciplina determinada, ayudando a conocer a fondo lo que hace y sus interrelaciones con otras actividades.”¹⁷

Por otra parte, dice que “el adiestramiento es el proceso de enseñanza-aprendizaje referido las tareas definidas por un puesto de trabajo..., no se limita al desarrollo exclusivo de destrezas motoras, sino que incluye la adquisición de los conocimientos tecnológicos y organización del trabajo...”¹⁸

De lo anterior, nuevamente se observa que la capacitación se refiere a un aprendizaje general de todas y cada una de las actividades de desarrollan dentro de la empresa, y el adiestramiento únicamente se concreta a la función que el trabajador desempeñara en ésta.

La Organización Internacional del Trabajo expresa, en su recomendación número 87 de 1939, que la expresión formación profesional designa todos los medios de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos profesionales, ya sea que se proporcione en la escuela o en lugar de trabajo.

Se desprende que a la capacitación puede denominarse como una formación profesional, que se brindará tanto a los técnicos como profesionistas de un centro de trabajo, con la finalidad de brindarles los conocimientos que les permita un óptimo desempeño en sus funciones.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, define a la Capacitación como “la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desarrollar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal. Mientras que el adiestramiento será la acción

¹⁷ Mendoza Núñez, Alejandro. Manual para Determinar necesidades de Capacitación,. Trillas, México, 1986, Pág 27.

¹⁸ Idem.

destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo”.¹⁹

Por lo antes expresado, y a pesar de que se desprenden algunas diferencias en los conceptos antes citados; se concluye que estas figuras van ligadas a la relación obrero-patronal; ya que instruirán al individuo a seguir un método en el oficio, función o actividad que desempeñe, lo cual, a su vez, le permitirá una mayor eficiencia para alcanzar una mejor productividad.

Por tanto, y tomando como base las definiciones y conceptos anteriores, se considera:

- No se cuenta con una definición legal de adiestramiento y capacitación.
- Toda vez que el manejo que hace de estos conceptos el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA) y la Ley reglamentaria, se hace innecesaria una distinción entre ambos preceptos.
- La diferencia más precisa que existe entre estas figuras es en relación al puesto que ocupa o que cubrirá el trabajador, es decir, se impartirá capacitación a quienes vayan a desempeñarse en un puesto diferente al que ocupan, mientras que el adiestramiento se proporcionará a quienes continuarán en el mismo puesto.
- Finalmente, estas definiciones se entenderán como un proceso de enseñanza, el cual será perfeccionado y diseñado para la formación teórica y práctica del individuo, con la finalidad de que sea parte activa de una sociedad productiva.

La capacitación y adiestramiento, al tener como objeto la especialización del trabajador en el uso de las técnicas y medios de producción, llámese

¹⁹ Idem. Pág. 22

maquinaria y herramientas sofisticadas, con el fin de que éste obtenga un mejor nivel de trabajo y a su vez de vida, transforma al individuo en un ser más productivo y eficiente para el patrón.

Por ello, se concluye que la definición más acertada de estas instituciones es la que proporciona el Maestro Mario De la Cueva, ya que en ella encontramos englobados los elementos necesarios para cumplir con el objetivo general de elevar el nivel de vida y productividad, al considerarlas como la enseñanza teórica y práctica con la que se prepara a los hombres para el desarrollo de sus actividades, con un grado mayor de eficiencia, lanzándolo a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones u oficios.

2.7 Importancia de la Capacitación

Con la aparición de la nueva tecnología y la maquinaria sofisticada, la demanda de personal capacitado y preparado ha sido una necesidad que las empresas deben subsanar, toda vez que requieren de trabajadores que pongan en marcha el funcionamiento de todos y cada uno de los aparatos que les permita desarrollar sus actividades en menor tiempo, pero con mayores y mejores resultados.

Actualmente, “uno de los problemas que se presenta es la figura del obrero no especializado, quien tiene serias dificultades para conservar su empleo, ya que ante el avance moderno, no cuenta con los conocimientos prácticos que le permitan mantenerse a la altura de los cambios”.²⁰

Sin embargo, y a pesar de que se requiere de personal que cuente con nuevos conocimientos, aptitudes y actitudes, las empresas consideran que estos

²⁰ Krotoschin, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. 3ª edición, Desalma, Buenos Aires, 1987, Pág. 247.

se obtendrán a través de un proceso lento, sin que se requiera realizar cursos de capacitación y adiestramiento.

Ante la implementación de nuevos procesos tecnológicos, la utilización de equipos o servicios especializados, debe elaborarse un programa útil de capacitación, que le facilite al personal desarrollar aptitudes que le permitan no sólo poseer las nociones que su actividad requiere, sino además les brinda la posibilidad de obtener una formación de todas y cada una de las áreas que compone la empresa, con la finalidad de acceder a mejores condiciones laborales.

Por ello, las tareas directivas deben orientarse a la elaboración de sistemas y programas de capacitación y adiestramiento que beneficien a los sujetos de la relación laboral, ya que si se llevará a cabo un análisis del desempeño del personal de una empresa, se pondrá al descubierto las imperfecciones y fallas en la estructura y, de continuar así, ocasionarán una pérdida en la producción y calidad.

Cuando los trabajadores verifican su ajuste personal de un modo caótico, quedan expuestos a fallar en la actividad que desempeñan, o bien a rehusar la aceptación de uno o de varios factores considerados como críticos en el funcionamiento del nuevo ambiente. Estas deficiencias con frecuencia permanecen ignoradas hasta que ocasionan no solamente un serio problema moral, sino también pérdida de producción

Es importante señalar, que una compañía es próspera si se adapta a los cambios y busca innovaciones que le permita acumular recursos, lo que la llevará a tener mayores ventajas sobre sus competidores.

La diferencia que existe entre ganar y perder un mercado estriba en el aprovechamiento de recursos humanos útiles, es decir, en conducir la inteligencia,

las ideas y la energía de los trabajadores hacia la actividad requerida en el momento adecuado.

Es necesario alentar a las empresas a adoptar políticas que promuevan el empleo, la inclusión social y mejoras en la competitividad.

Por lo tanto, la capacitación y adiestramiento son dos figuras que contribuirán a contar con un personal responsable, preparado y apto para el desempeño de sus funciones; capaces de integrarse a la sociedad laboral que exige niveles más elevados, calificados y flexibles.

Con el diseño e instrumentación de programas y medios de instrucción que permitan al trabajador entender los cambios sufridos por el aparato productivo y participar creativamente en la introducción de innovaciones tecnológicas; lo cual, a la vez, los prepara para enfrentar los riesgos del desempleo.

Este tipo de formación le facilitará la movilidad hacia otros puestos afines en el mercado laboral; una visión del proceso productivo, la posibilidad de actualizarse permanentemente y contribuir a la mejora de la calidad gremial.

Al atender las necesidades del ámbito laboral y posibilitar la promoción social del trabajador por la vía de la calificación de la mano de obra, se justifica la formación y capacitación. Por lo que al invertir en la preparación de la fuerza laboral, se atenderán las exigencias de la empresa, del desarrollo del país y la promoción del obrero, el cual podrá ascender en la escalera jerárquica del aparato productivo y de la sociedad.

Al promover estas estrategias, se ejecutarán prácticas de trabajo de alto rendimiento, siempre y cuando, se cuente con medidas y programas que garanticen la igualdad de oportunidades en el campo laboral, para las mujeres y

hombres; para los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, para la economía informal y sector rural y para los trabajadores independientes.

Es de suma importancia la organización y realización de cursos de capacitación, ya que “ante el avance de la tecnología y el uso de maquinaria sofisticada el trabajador debe contar con los conocimientos necesarios para el manejo de todos y cada uno de los aparatos que le permitan realizar su trabajo, haciéndolos más productivos y eficientes”.²¹

Lo anterior se reflejará en una mayor producción en menor tiempo, siendo un beneficio palpable y tangible para las empresas y patronos al contar con personal altamente calificado y especializado en las actividades que se ejecuten dentro del centro de trabajo.

2.8 Necesidad de la Capacitación

El desarrollo de una empresa no sólo se logra con la utilización de recursos económicos, sino con mecanismos destinados al mejoramiento de la producción y de la economía en general.

La preocupación de una empresa radica en adecuar a los trabajadores a las funciones inmediatas a desempeñar, así como aprovechar su potencial para otras actividades.

Los trabajadores con su energía y esfuerzo efectivo llevan a cabo todas y cada una de las tareas tendientes al desempeño de su función; para ello, el patrón debe proporcionar todos los medios necesarios para el perfeccionamiento de las actividades que el centro de trabajo se ejecuten.

²¹ www.stps.gob.mx, 17 de diciembre de 2004, 13:17.

La clase trabajadora en la medida que no tiene acceso a los instrumentos necesarios para el desenvolvimiento de su función no tendrá la posibilidad de elevar su nivel de vida. Por lo tanto, debe recibir un entrenamiento que le permita realizar su trabajo en un tiempo menor pero con mayor calidad; además de otorgarle la opción de aspirar a otras opciones laborales para su crecimiento personal.

Es necesario adaptar al trabajador a las distintas actividades del centro de trabajo, permitiéndole marchar paralelamente con los adelantos tecnológicos.

Ante las deficiencias en la formación educativa general de la fuerza de trabajo, es común que la capacitación desempeñe una función supletoria, orientada a cubrir las deficiencias educativas de los trabajadores.

Es por ello, que se considera a esta figura como uno de los elementos indispensables con los que debe contar la empresa, ya que ésta permite la preparación del trabajador para el desempeño de su puesto; sin embargo, son escasas las empresas que la asumen como una labor permanente de actualización, motivación y superación profesional.

La función ideal de la capacitación es la de proporcionar a los trabajadores las nociones que le permitan un ajuste satisfactorio a los requerimientos de las operaciones comerciales o industriales. Además, que la empresa tenga un progreso por medio de un continuo desarrollo de las prácticas, conocimientos necesarios.

Cabe señalar, que es indispensable que el patrón, antes de implementar este mecanismo, conozca las necesidades que en conocimientos, aptitudes y habilidades posee cada uno de las personas que integran su equipo de trabajo, para que de esta forma su personal supere los inconvenientes que se susciten y,

a su vez, eviten la creación de situaciones críticas, que en un momento dado pueden llevar a la empresa a contraer problemas más graves.

Al resaltar el papel de los recursos humanos en la productividad, la capacitación es una vía de acceso al aprovechamiento de las habilidades y recursos que tengan a su disposición los trabajadores.

Por tanto, esta figura es el medio para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.

Al existir verdaderos cursos de capacitación, los trabajadores estarán más preparados para el manejo de la tecnología y maquinaria que apoyen su actividad; otorgándoles la posibilidad de conservar su empleo y escalar peldaños que lo llevan a conseguir la ocupación de puestos más elevados que le permitan mejorar su nivel de vida y de su familia. Lo anterior, se encuentra sustentado por la psicología laboral al señalar que un trabajador contento y satisfecho da más y mejores resultados que otro inconforme e infeliz.

“Al no contar con una capacitación, el personal de una empresa está vulnerable de perder su empleo, ya que cuando necesiten ejecutar alguna actividad sofisticada o manejar maquinaria moderna no sabrá como hacerlo”²².

Por otro lado, el patrón también se verá beneficiado porque al contar con trabajadores capacitados, su producción se realizará en menor tiempo y con mejor calidad reflejándose en mejores precios del producto y mayor demanda de los mismos.

²² Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lecturas sobre Productividad. Tomo I, Subsecretaría “B”, Pág. 15.

De lo expuesto se deduce la necesidad de impartir cursos de capacitación y adiestramiento dentro del centro de trabajo, toda vez que con éstos se obtendrá beneficios para los sujetos involucrados en la relación de trabajo.

2.9 Objetivos de la Capacitación.

La Ley Federal de Trabajo, en su capítulo III Bis, nos hace referencia al objeto doble que tiene la figura de la capacitación y el adiestramiento, la cual va orientada hacia el mejoramiento del nivel de vida del trabajador, así como el incremento de la productividad, lo que trae beneficios para los sujetos involucrados en la relación laboral.

Sin embargo, el artículo 153-F del ordenamiento citado, se encarga de detallar de manera precisa los objetivos que se persiguen:

“Artículo 153-F. La capacitación o adiestramiento deberán tener por objeto:

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

La fracción I del precepto citado, se refiere a la idea básica del régimen legal de la capacitación y adiestramiento, el cual consiste en proporcionar al individuo la información necesaria y aplicable en la teoría y en la práctica, con la finalidad de que el trabajador actualice y perfeccione sus conocimientos y habilidades requeridas en el desempeño de sus funciones.

Se desprende que el trabajador debe estar actualizado y apto para el desarrollo de su actividad, así como en el manejo y aplicación de la tecnología que en su trabajo se implemente. Lo anterior tiene importancia, ya que con esto tendrán más posibilidades de conservar su empleo y de obtener mejor sueldo, con lo que, tanto él como su familia, gozarán de tranquilidad y de un modo decoroso de vida.

El apartado II del artículo 153-F, se encuentra relacionada con el numeral 159, ya que éste manifiesta el derecho que tendrá el trabajador de aspirar a las vacantes definitivas o profesionales; sin embargo, para el ejercicio de esta prerrogativa el patrón tendrá la obligación de capacitar a los trabajadores, ello, con la finalidad de que el trabajador sea apto para desempeñarlo.

Un trabajador preparado puede ocupar puestos de mayor jerarquía y de nueva creación; derivado del hecho de que al estar capacitado y actualizado en su trabajo podrá desempeñar cualquier tipo de actividad que se le encomiende, ya que estará más preparado en el manejo de cualquier máquina o procedimiento.

Otro de los objetivos que persigue esta figura se refiere a la prevención de riesgos de trabajo (fracción III), ya que con su implementación podrán ser evitados los accidentes y enfermedades a las que están expuestos los trabajadores en ejercicio de su función.

Es evidente la importancia de este objetivo, ya que al sufrir un riesgo de trabajo derivado del mal manejo de una máquina o por ignorancia en un procedimiento, implica un decremento en la economía y en la vida del trabajador, así como en la productividad de la empresa.

El personal capacitado y actualizado tendrá menor probabilidad de sufrir un riesgo laboral, puesto que perfeccionarán las técnicas y procedimientos requeridos para su actividad.

La fracción IV hace referencia al incremento de la productividad; para lo cual se requiere que los planes y programas que se implementen deben ser dirigidos al hombre que labora en determinada empresa. La capacitación y adiestramiento pueden realizarse en áreas donde represente una mejora de la productividad.

Al llevar a cabo un perfecto manejo de los elementos que permitan el buen funcionamiento de una empresa, la producción se verá acrecentada y mejorada. Por ello, se considera que esta figura beneficia al empresario mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento.

Para finalizar, la fracción V se encuentra relacionada con la fracción II, ya que al mejorar las aptitudes del trabajador, éste podrá aspirar a nuevas oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.

Esta fracción es un sustento más de que un trabajador actualizado, capacitado y preparado estará apto para ejecutar cualquier tipo de actividad que se le comisione, con lo que contará con la posibilidad de mejores sus condiciones laborales y familiares.

Sin embargo, se considera que para lograrlo sería necesario que dentro de los planes y programas de capacitación y adiestramiento se incluya la instrucción elemental, ya que para el trabajador que no cuenta con los conocimientos elementales, sería una excelente oportunidad para poder prepararse para aspirar a puestos dentro del centro del trabajo que requiera la educación obligatoria.

De lo expuesto, se considera que el artículo citado de la Ley Federal de Trabajo está proporcionando los beneficios que la implementación de cursos de capacitación y adiestramiento otorgaría tanto al patrón como al trabajador, ya que el subordinado tendrá la posibilidad de prepararse para mejores oportunidades de

desarrollo, mientras que el dueño de la empresa obtendrá mejor rendimiento por parte de sus empleados viéndose reflejada en la producción.

Por lo anterior, se concluye que los objetivos que realmente persiguen estas figuras pueden englobarse en mejorar la condición de la figura del trabajador, ya que le permite perfeccionar su actividad y prepararlo para afrontar los cambios que se presentan con el uso de tecnología, beneficiando al patrón con una elevación en la productividad.

CAPÍTULO TERCERO

LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENDO EN LA LEGISLACION VIGENTE

A lo largo de la historia el hombre se ha visto en la necesidad de crear mecanismos que le facilite la prestación de un servicio más eficaz, que le permita aspirar a superarse laboralmente. De ahí la urgencia de contar con un sistema para el trabajo, ya que sin trabajadores suficientemente capacitados, la producción industrial no podría alcanzar los niveles de calidad que le requiere la competencia en los mercados internacionales.

La materia de la capacitación y adiestramiento ha sido objeto de numerosos estudios de especialistas de los temas laborales que han constituido fuentes motivadoras de la legislación mexicana.

3.1 Reforma Constitucional de 1977.

El constituyente de 1917 aceptó como obligación de la sociedad otorgarle al individuo, a cambio de su trabajo, los medios que pudieran garantizarle su vida, salud y un nivel económico decoroso de bienestar para él y los suyos.

El artículo 123 constitucional deriva de una serie de disposiciones jurídicas que regulan en detalle todos los aspectos de las relaciones de trabajo que surgen en el país. Este precepto es un instrumento supremo que procura el equilibrio entre los estratos de la sociedad, pues al elevar a rango constitucional y con el carácter de garantía social, normas esenciales de protección y dignificación del trabajo, promueve la concurrencia armoniosa del capital y del trabajo, con el fin de

hacer factible la producción de bienes y servicios que alientan la economía nacional.

Al verse el país en la necesidad de enfrentar la adopción de modelos de crecimiento destinados a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos, se requiere de la ampliación de los principios tutelares del trabajo por representar el valor fundamental del hombre, teniendo como consecuencia el deber de preservarse jurídicamente.

Para que México avance en todos sus aspectos debe valerse del esfuerzo y trabajo que realice el ser humano, considerado éste como el recurso básico de la potencialidad del país; ya que en el ámbito económico es el agente creador de riqueza; en lo político es un participante en las decisiones que afectan a su familia, comunidad y nación; mientras que en lo social, es el creador y demandante de los niveles de bienestar.

Sin embargo, para la ejecución de ese progreso se requieren de procesos tecnológicos que permiten una aceleración constante que, desafortunadamente, al no contar con un sistema que permita capacitar al individuo, no cuenta con la actitud que le permita operar los nuevos mecanismos y aparatos de la ciencia moderna.

La carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, es causa de baja de productividad por el inadecuado aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros incapacitados sobre el manejo de maquinaria innovada.

Era importante que el Gobierno Federal trabajara en una política en donde se le otorgara al trabajador la seguridad de operar y adaptarse a las innovaciones utilizadas en la empresa, con lo que se estaría beneficiando no sólo al obrero con

la posibilidad de acceso a mejores condiciones de vida, sino también al patrón con mayores niveles de producción.

Cabe destacar, que la capacitación y la formación profesional guardan una estrecha relación con la formación del individuo, ya que buscaban mejorar su condición y propiciar cambios económicos; aspectos que estaban dentro de la esfera del Artículo 123 Constitucional, cuya reforma se promueve con la plena conciencia de que el progreso futuro dependía de la participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos.

“Dicha reforma constitucional tiene la finalidad de consagrar una garantía social a favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.”²³

Esto se refiere a que al tener trabajadores mejor calificados y adiestrados, ellos tendrán mayor estabilidad en su empleo y por ende mejores condiciones de vida y, por otro lado, las empresas tendrán una mayor y mejor producción lo cual se reflejara en mejores ganancias.

Dentro del Apartado “B” del artículo 123 constitucional, se encuentran las normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, estableciendo la obligación de aquél de crear y sostener escuelas de administración pública en beneficio de sus empleados, cuyo cumplimiento a dicha obligación es en beneficio de la colectividad, ya que la atención que se brinda al particular en sus relaciones con el poder público se ven mejoradas.

La mecánica de la reforma al Apartado “A” del citado precepto, consiste en adicionar una disposición referente a la obligación patronal de cooperar al

²³ Díaz Guajardo, Amado R. Régimen Jurídico de la Capacitación en México, Fondo Editorial, Coparmex, México, 1979, 136.

establecimiento y funcionamiento del servicio de capacitación y formación profesional de los trabajadores mexicanos.

Todas las consideraciones anteriores demuestran la necesidad de reformar el artículo 123 de la Constitución, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional; además, contemplar la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha prerrogativa, mediante el establecimiento de sistemas que beneficien directamente a la clase trabajadora.

De igual forma, se deja a la Ley reglamentaria la regulación de los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los que los patrones deberán cumplir con esta disposición; asimismo, debe precisar que las autoridades laborales se encargarán de vigilar el cumplimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores y de coordinar los esfuerzos públicos y privados tendientes a tal fin.

Por lo anterior, en septiembre de 1977, el licenciado López Portillo envió la Iniciativa de reformas a la Constitución General de la República, que contenía disposiciones tanto en materia de capacitación y adiestramiento como en higiene y seguridad; además, de la reestructuración de nuevas actividades industriales a fin de otorgarles la competencia federal.

“DECRETO QUE ADICIONA LA FRACCIÓN XIII, DEL APARTADO “A” DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ARTÍCULO UNICO.- Se adiciona la fracción XIII, del apartado “A” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123.- ...

A. ...

I a XII.- ...

XIII.- ...

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

XIV a XXXI.- ...”

La Dirección Jurídica Laboral el 21 de noviembre de 1977, hizo diversas referencias en torno a dicha reforma:

- Mediante el censo realizado en el año de 1970 se determina que de los trece millones de la población económicamente activa del país, solamente el 5% de la fuerza de trabajo empleada cuenta con preparación técnica, media y profesional.
- De igual forma lleva a cabo una comparación entre las empresas grandes, medianas y pequeñas, en la que la primera debido a su capacidad y consciente de sus necesidades hace frente a su demandas; mientras que las dos últimas cuentan con una infortunada participación en las acciones de capacitación.
- El problema de la formación profesional para el trabajo se ubica entre aquellos aspectos en que su resolución es prioritaria.

Por lo anterior, consideramos necesario elaborar alternativas a fin de dar solución a la falta de mano de obra preparada, proponiendo las siguientes:

- Su inclusión por la Comisión Nacional Tripartita, junto con el problema del desempleo, como temas a tratar por la segunda Comisión de la misma.
- La creación de la Dirección General de Formación Profesional en el seno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sin embargo, y para robustecer la importancia de la capacitación y adiestramiento, mencionó algunas empresas sector privado, así como de participación estatal que han tenido favorables experiencias con la práctica de estas instituciones, tal fue el caso de: Centro de Capacitación de la Compañía Nestle, S.A.; los Programas de Capacitación del Grupo Visa; del Grupo Alfa; de la empresa Volkswagen de México, S.A.; del Grupo Conductores Monterrey; del Instituto de la Capacitación para los Trabajadores de la Industria Azucarera; de PEMEX y de la Comisión Federal de Electricidad.

Por su parte, el Secretario del Trabajo y Previsión Social con fecha 11 de marzo de 1977 expuso los lineamientos de la política laboral del régimen, en los que presentó los cinco objetivos fundamentales de esta política siendo los siguientes:

1. Promover las oportunidades de empleo;
2. Elevar la productividad;
3. Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familias;
4. Promover la justicia en las relaciones laborales, y
5. Desarrollar y fortalecer las autoridades e instituciones de la política laboral y del bienestar social.

En relación al punto número dos, para su realización estableció como acción el diseño y establecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional, en coordinación con la Secretaría de la Educación Pública, y como proyectos específicos de dicho sistema se señalaron:

- Capacitación y Adiestramiento para y en el trabajo.
- Certificación de la calificación para el trabajo.
- Educación Abierta en el trabajo.
- Investigación de la formación profesional requerida por el sistema productivo, y
- Normatividad de la formación profesional.

Todo lo anteriormente expuesto, permitió fundamentar la necesidad de elevar a rango constitucional, con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento, que serán consideradas como las herramientas de gran eficacia que permitirán para elevar los niveles de vida y combatir la desocupación.

De la lectura de todo lo anterior se deduce que la preocupación del Estado siempre ha sido tutelar y salvaguardar los derechos de los trabajadores esto se ve reflejado en los textos constitucionales aunque cabe señalar que el Estado a descuidado el cumplimiento de las mismas normas protectoras que ha emitido y creado, consideramos que algunos de los mecanismos y órganos que se han creado para asegurar el cumplimiento de la impartición de capacitación y adiestramiento son buenos mas no del todo efectivos, ya que se han viciado y corrompido es por ello que consideramos se debe vigilar con otras medidas el cumplimiento cabal de esta obligación ya que la constitución y lo que marcan sus textos esta bien solo falta hacer que se cumpla efectivamente.

3.2 Capacitación y Adiestramiento Como Derecho De Los Trabajadores.

La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador, no hay actividad por modesta que ésta sea se desempeñe sin un mínimo de conocimientos.

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

Para explicar el origen y la razón de la obligación de los patrones de capacitación y adiestramiento, se debe remitir al Decreto Constitucional de Apatzingán dentro del cual en su artículo 39 señalaba que “la instrucción, como necesaria a todos los ciudadanos, debe ser favorecida por la sociedad con todo su poder”²⁴. Era la primera ocasión en que la educación se elevó a la categoría de una obligación social.

Otra de las batallas la realizó la Comisión en contra de los representantes del capital en la que se logró la inclusión de la fracción XV del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que impuso a los patrones el deber de proporcionar a sus trabajadores la capacitación o el adiestramiento necesario para responder al reto de la nueva maquinaria.

Con el transcurso del tiempo se desprendió la urgencia de estos sistemas para el trabajo, ya que sin trabajadores suficientemente capacitados, la producción industrial no podría alcanzar los niveles de calidad que la requiere la competencia en los mercados internacionales.

Se consideraba oportuno intensificar la enseñanza de oficios durante la educación primaria y secundaria para estar en posibilidades de realizar la aplicación correcta del precepto 45 de la Ley Federal de Educación que en su fracción VI señalaba que los contenidos de los planes y programas de estudio

²⁴ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 12 ed., Porrúa, México, 2002, P 77.

debían formularse con miras a que el educando se capacitará para el trabajo socialmente útil.

Con respecto a los antecedentes de estas figuras se observa que a lo largo de la historia el hombre llevo a cabo la instrumentación de mecanismos que buscaban que el trabajador prestara eficazmente su trabajo y adquiriera los elementos que le permitieran aspirar a superarse laboralmente.

Sin embargo, no en todo tiempo se pensó en la capacitación y adiestramiento como un derecho social orientado a que el personal de un centro de trabajo tuviese acceso a una vida decorosa. Por ejemplo, en la era del contractualismo individualista y liberal se consideraba que la sociedad tenía como misión garantizar a cada hombre la libertad de forjar su destino, sin que existiera la obligación de brindarle ayuda; de ahí que el hombre que deseará ascender en la escala social debía capacitarse por sí mismo.

Por su parte, el Constituyente de Querétaro no hizo referencia en el artículo 123 constitucional a la capacitación y adiestramiento, mencionando únicamente la obligación de los patrones de establecer escuelas para la comunidad.

Se configuró el contrato a prueba que llegó a ser una forma de explotación. Los trabajadores debían ejecutar cualquier tarea, laborar sin horarios fijos y estar sometidos a una disciplina rigurosa, carecían de prestaciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó con limitaciones la obligación patronal de establecer y sostener escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, quedando consignada a su vez, la obligación patronal de otorgar becas a uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de estos.

A su vez, dedicó el título tercero al Contrato de Aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u oficio y la convenida.

Estimó obligatorio el admitir aprendices en cada empresa, en un número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; en caso de que el número de los trabajadores de un oficio no llegase a veinte, se permitiría un aprendiz.

En este contrato se imponía al aprendiz obligaciones consistentes en: obedecer al maestro o patrón, observar buenas costumbres y guardar respeto y consideración al patrón, al maestro o a sus familiares; cuidar los materiales y las herramientas de trabajo, tener reserva respecto a la vida privada de estos; así como procurar la mayor economía .

Se facilitó a los maestros o patrones despedir al aprendiz en los casos siguientes: faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia; incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate. En ambos casos, no se tenía la obligación de reinstalarlo aun se acreditara la injustificación del despido.

Por cuanto a la indemnización, consistía en el pago de mes y medio de salario, negándosele el derecho de participar en el reparto de utilidades de la empresa.

Por lo tanto, con base a los abusos a los que las disposiciones anteriores dieron lugar a que se suprimiera el contrato de aprendizaje, "por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de

enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos.”²⁵

Sin embargo, diversos estudiosos consideraban que al suprimir este tipo de contrato sería ignorar la realidad económica y social, ya que el aprendizaje tradicional está destinado a jóvenes que no tienen acceso a los estudios técnicos formándolos para un oficio.

Con su reglamentación únicamente se celebraría cuando tenga por objeto la enseñanza de un oficio de aplicación general que haga del joven un trabajador calificado con posibilidad de tener trabajo de cualquier parte. Asimismo, se evitaría la explotación prohibiendo la aceptación de estos contratos para puestos que únicamente tienen aplicación en una misma empresa o industria.

La Ley debe prever la posibilidad de un contrato especial de capacitación con bases diferentes al de aprendizaje tradicional. “A este trabajador, se le va a capacitar para que preste sus servicios precisamente en esa empresa, no se le va a dar un oficio que pueda desempeñar en cualquier parte.”²⁶

El Gobierno de la República realizó esfuerzos para preparar personal, que pueda ofrecer sus servicios a la industria y empresas, en todos los niveles de la capacitación.

La conquista de estas instituciones se obtuvo en las discusiones del año de 1968 entre la comisión redactora del proyecto de la nueva Ley del Trabajo y los representantes del capital que culminaron en la Iniciativa de ese año, enviada por el Presidente de la República al Congreso de la Unión, el cual, con una serie de

²⁵ Ruiz Briceño Alberto. Op. Cit. Pág. 274.

²⁶ Ibidem. Pág. 278

modificaciones, la mayoría infortunadas por su espíritu claramente conservador, la aprobó en el año de 1969 con la nueva legislación laboral.

La tecnología es uno de los procedimientos más eficaces de que dispone las empresas para aumentar su productividad, así como para el aumento en los ingresos reales de obreros y campesinos.

La continuación del proceso de industrialización de México, y en general todo el desarrollo del país, exigen que todos los puestos en los centros de producción o distribución sean ocupados por personas más capaces.

La capacitación de los trabajadores y la creación de alicientes para los capacitados, es indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país.

Se realizaron la expedición de diversas disposiciones legislativas y reglamentarias a fin de subsanar la ausencia de personal capacitado en el ámbito laboral, al respecto:

- Decreto del Congreso General del 31 de diciembre de 1956, mediante el que se adiciona la fracción XXI del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, imponiendo a los patrones la obligación de facilitar en sus respectivos centros de trabajo, y por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades.
- Ley del 03 de enero de 1963, incorporada a la Ley de Ingresos de la Federación para 1964, en el que se establece el impuesto del 1% con destino a la enseñanza media, superior y universitaria y a la Capacitación Técnica y Profesional.
- Decreto de 15 de mayo de 1962 en el cual se crea el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial.

- Decreto de 26 de noviembre de 1963 que establece el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria.

Por lo anterior, la Secretaría de Educación Pública llevo a cabo el establecimiento de 30 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, cuyo objeto consistía en ayudar a resolver el problema de mano de obra para la industria.

Otra de las consideraciones para realizar la implementación de estos derechos fue el desarrollo económico de la Nación para lo que se exigía multiplicar esfuerzos, estimulando tanto al trabajador capacitado dándole oportunidad de acceso a puestos en donde su competencia sea debidamente aprovechada y consecuentemente mejor remunerada; como al patrón para que aproveche preferentemente la mano de obra capacitada. De esta forma, se motivaría al trabajador en adquirir mayores conocimientos técnicos y mejores aptitudes.

Los procesos tecnológicos permiten una aceleración en la producción; sin embargo esto acarrea problemas en la economía nacional, al no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y le otorgue la aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea y así participar eficientemente en los procedimientos de reciente diseño.

La carencia de un régimen destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros incapacitados para el manejo de nueva maquinaria.

Aunque se pretenda evitar que el capital tenga un menor rendimiento por la ausencia de mano de obra suficientemente calificada, debe proporcionarse ayuda

al trabajador para adaptarse a las innovaciones, a fin de obtener acceso a mejores niveles de vida.

La capacitación y adiestramiento es la obligación legal que desde el año de 1970 le viene impuesta a los patrones, la cual consiste en instruir a los trabajadores respecto al manejo de la tecnología implementada dentro de la empresa a fin de mejorar la producción, situación que se señaló en el artículo 132, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

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

Con este texto, se da formal nacimiento al derecho de capacitación y adiestramiento.

De la lectura de dicho precepto se desprende la obligación de organizar curso de capacitación y adiestramiento, cuya supervisión será realizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de acuerdo a lo estipulado en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el Reglamento interior de la ésta

De igual forma, en este deber participa la Secretaría de Educación Pública y, según lo dispuesto en el numeral 523 de la legislación laboral intervendrá también el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

“Esta institución regulada por el Derecho del Trabajo elevada a rango constitucional en 1978 es de orden público e interés social, que beneficia tanto al trabajador y ala empresa como a la sociedad en general, tiene su fundamento en la necesidad y conveniencia de hacer más útiles y diestros al personal a fin de que haya más productividad y mejor calidad en los bienes y servicios de las empresas.”²⁷

Esta prerrogativa emana del artículo 123 apartado “A” fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tal como quedo modificada por el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 09 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 patronos deberán cumplir con dicha obligación”.

El precepto citado tiene como finalidad consagrar una garantía social a favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

Dicha obligación laboral a cargo de los patronos no debe ser omitida o disminuida sino por el contrario a través de las Comisiones Mixtas bipartitas los planes y programas serán revisados y mejorados en beneficio de la productividad de la empresa y del mejor nivel de vida del obrero.

²⁷ Borrel Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista, México, 1992, Pág. 233.

Dada la intensidad poblacional de México, se estimo que se capacitará en forma masiva, no sólo a la clase trabajadora sino a toda la población en aptitud de trabajar, debiéndose instrumentar a la brevedad posible, las reformas legislativas pertinentes en los ámbitos laborales como educativos hasta lograr que se reciba una educación y educación eficiente, que brinde preparación para afrontar los retos de la modernidad.

La capacitación y adiestramiento es un derecho de los trabajadores y debe ser considerado como tal ya que todos tenemos derecho a la educación como se encuentra plasmado en el articulo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , además de que todo individuo tiene derecho a acceder a las nuevas herramientas tecnológicas y avances de la tecnología para el mejor desarrollo de su trabajo y desde luego a mejor oportunidades de trabajo y por ende de vida así como estar permanentemente actualizado en su trabajo aunque no solo es un derecho sino una obligación ya que el trabajador estar obligado a acudir y recibir dicha capacitación a fin de que se cumplan los objetivos señalados en líneas anteriores y en nuestra Constitución.

3.3 Objetivo De La Capacitación Y Adiestramiento Como Derecho De Los Trabajadores. Condiciones Legales De Los Planes Y Programas. Instructores, Horarios Y Lugares.

Objetivo de la Capacitación y Adiestramiento como Derecho de los Trabajadores.

El desarrollo económico del país exige más técnicos, si bien es cierto el mercado de empleo se caracteriza por la excesiva oferta de trabajo, también lo es que la mano de obra, en términos generales, deja mucho que desear en cuanto a su calidad.

La capacitación y adiestramiento de los trabajadores constituye sin lugar a dudas un desafío, ya que es latente la posibilidad de que se genere un mayor desarrollo industrial, desgraciadamente no se cuenta con suficiente mano de obra calificada.

Por lo tanto, estas figuras tienen como objetivo la elevación del nivel de vida y de la productividad, beneficio que se otorga a los sujetos involucrados en la relación laboral; por un lado, el patrón contará con un personal debidamente instruido en todos y cada uno de las actividades desarrolladas dentro de la empresa, viendo mejorada su producción; mientras que los trabajadores tendrán la posibilidad de elevar su condición de vida, estando preparados para ocupar las vacantes; situación que prevé el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 153-A: Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, 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.”

Cabe señalar, que relacionado con este precepto se encuentra la exposición de motivos de la Iniciativa presidencial para reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende algunas de las finalidades que sirven como contenido teleológico para interpretar y aplicar mejor las reformas sobre esta materia, ya que en ella se buscaba conseguir otra garantía social a favor de los trabajadores, en la que se verían beneficiados los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

De igual forma, cuenta con objetivos de contenido socio económico, tendientes a preservar la salud e integridad física del trabajador y mejorar sus condiciones de vida.

“Artículo 153-F. La capacitación o adiestramiento deberán tener por objeto:

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

Estudiar los objetivos señalados en la legislación laboral es de relevante importancia, porque a través de ellos se puede reconocerlos alcances, implicaciones y trascendencias del régimen jurídico de esta institución.

Por lo que respecta a la I fracción, se encuentra reflejada la idea básica del régimen legal de la capacitación y el adiestramiento, consistente en proporcionar al individuo la información más apropiada y aplicable tanto en la teoría como en la práctica para que el trabajador evolucione al mismo nivel de la ciencia y de la técnica.

De igual forma, la fracción II señala una finalidad relevante que beneficia individual y directamente al trabajador, a efecto de que se le prepara para ocupar una vacante con lo que se lograría su superación. Debe destacarse, que se encuentra relacionada con el artículo 159 respecto a los ascensos y la importancia especial que tiene establecer en los contratos en los contratos colectivos la forma en que se deberá acreditar la aptitud y otorgarse las promociones a otras vacantes.

“Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión. Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar

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

...”

De la lectura de dicho precepto se establece el régimen legal para cubrir las vacantes definitivas, profesionales y puestos de nueva creación, y el peligro del escalafón ciego al manifestar que solamente se le da ascenso si el patrón cumplió con la capacitación a todos los trabajadores de la categoría inmediatas inferior a aquella en que ocurra la vacante.

La fracción III se refiere al objetivo de prevenir riesgos de trabajo, siendo perfectamente justificado. Dentro de las reformas publicadas el 28 de mayo de 1978, se contienen diversas disposiciones relativas al higiene y seguridad, que se encuentra sustentada sobre la base de prevenir riesgos de trabajo; siendo indudable que estas dos instituciones constituyan un medio fundamental para evitarlos o disminuirlas.

El objetivo relacionado con incrementar la productividad, es importante mencionar el señalamiento realizado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social en el que establecía como política laboral del Gobierno Federal, elevar la productividad.

“La capacitación y el adiestramiento están destinados para y en el trabajo”²⁸, de lo que se desprende que los planes y programas que se desarrollen sobre este particular se dirigen al hombre que labora en determinada fuente de trabajo, por lo que debe descartarse que esta obligación se destina a actividades fuera de las propias y normales de la empresa concreta.

²⁸ Díaz Guajardo, Amado R. Op. Cit. Pág. 29

Estas figuras pueden ejecutarse en áreas que directa o indirectamente vayan a representar una mejora de la productividad dentro de la fuente de trabajo; pero considerándola como eje de la política del Gobierno, cuya finalidad es beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes.

En la fracción V, el objetivo de mejorar las aptitudes del trabajador en lo general, amplía a todas sus implicaciones la finalidad de la capacitación. Sin embargo, se cree que en muchas actividades de tipo industrial y comercial, dar conocimientos a nivel primaria a los trabajadores sí puede considerarse como el cumplimiento de esta obligación, en virtud, de que existen numerosos trabajos que, para poder aspirar a ellos debe contarse con los conocimientos elementales de la instrucción primaria.

Para el obrero que no posee los conocimientos elementales, resulta una oportunidad poder prepararse para aspirar a puestos dentro de la empresa en la que se necesita de dicha instrucción.

Inclusive, los planes y programas de capacitación y adiestramiento pueden incluir, dentro de las etapas establecidas, cursos de instrucción elemental para aquellos grupos de trabajadores que no han recibido la alfabetización correspondiente, siendo estos cursos complementarios y adicionales. Por lo tanto, se estaría cumpliendo con este objetivo ya que se conseguiría la superación del trabajador, mejorando sus aptitudes en lo general.

Condiciones Legales de los Planes y Programas.

Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo, en su Título IV, Capítulo III bis. Los artículos 153-A, 153-N y 153-O de este ordenamiento estipulan que los programas y planes deben ser formulados de común acuerdo por el patrón y el

sindicato o sus trabajadores, ya que con esto se estaría cumpliendo con esta obligación y el personal del centro de trabajo hace valer el derecho que le concede la ley.

Dicha legislación señala que los cursos y programas referentes a estas instituciones podrán formularse respecto a cada establecimiento, empresa, rama industrial o actividad determinada.

Para que estos cursos se ejecuten, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe otorgar su aprobación, la cual puede regirse por dos momentos:

- Una vez celebrado el Contrato Colectivo en el que se incluya una cláusula respecto a la impartición de estas figuras, el patrón dentro de los quince días siguientes a su celebración debe presentarlo ante la Secretaría para su aprobación o modificación.
- En el supuesto en que la empresa no se rija por contrato colectivo, los planes y programas serán sometidos a la aprobación de la autoridad, dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

Una vez presentados los programas y planes de capacitación y adiestramiento, la Secretaría dentro de los sesenta días hábiles que sigan los aprobará o dispondrá que se les haga las modificaciones que se estime pertinentes; en la inteligencia de que aquellos que no hayan sido objetados por la autoridad laboral en el término citado, se entenderán definitivamente aceptados.

Para la aprobación de estos planes deben cumplirse los requisitos que se señalan el artículo 153-Q de la legislación laboral:

“Artículo 153-Q. Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos Planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.”

Es conveniente llevar a cabo un análisis de todas y cada una de las condiciones que este precepto señala:

Por cuanto hace a la fracción I, este requisito significa que el legislador mexicano estimó dicho período como el máximo para cubrir la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, tomando en cuenta la situación tan variante de la ciencia y la tecnología.

Desde luego, estos períodos pueden rectificarse antes del transcurso de dicho plazo, siempre y cuando estén conforme a los factores de producción.

De la lectura a este apartado, se determina que el período de cuatro años se refiere al tiempo durante el cual la totalidad de los trabajadores habrán de ser capacitados. Sin embargo, se plantea la problemática ante la posibilidad de una capacitación por períodos, comprendiendo cada uno de los puestos y categorías diferentes.

Aquí debe plantearse dos situaciones: por un lado, la obligación individual de cada obrero a acatar estas instituciones y, por el otro, la absoluta necesidad de establecer capacitación y adiestramiento por grupos. Es decir, la sustitución individual de los trabajadores y el incremento natural de las plantas de trabajo, podría suceder que los nuevos trabajadores ingresen después de que su categoría haya sido capacitada; en este supuesto, el trabajador tendrá que esperar, en última instancia, a que se abra un nuevo ciclo.

Por lo tanto, “se considera que el término de cuatro años no atiende a la vigencia ni al plazo obligatorio de espera para la modificación de los planes y programas, ya que esto rompería con el efecto natural de su vinculación a los contratos colectivos, y en su revisión la cual se efectúa cada dos años; por lo que, será el momento para introducir los planes y programas o para su modificación”.²⁹

La fracción II se refiere a las personas que tienen derecho a la capacitación y adiestramiento, lo cual abarca a todos los puestos y niveles existentes en la empresa, pues las normas jurídicas sobre esta materia no dejan lugar a dudas.

En atención a la concepción de este derecho, es importante determinar si esta prerrogativa debe otorgarse a los representantes de los patrones, esto es, directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento.

Al respecto, debe mencionarse la Recomendación 117 de la Organización Internacional del Trabajo la cual limita la capacitación hasta el nivel de capataz. En el derecho mexicano, existe un antecedente que puede ser aplicado por analogía, relacionado con el reparto de utilidades, prerrogativa a la que sólo tendrían acceso los trabajadores excluyendo a los representantes de los patrones.

²⁹ Ibidem. Pág. 45

Se considera que este derecho debe extenderse a todos y cada uno de los trabajadores, ya que ésta figura abarcará todos y cada uno de los puestos que conforman la empresa, con la finalidad de que se ejecute el derecho de preferencia, es decir, la posibilidad de ocupar vacantes definitivas, provisionales y/o los puestos de nueva creación.

La fracciones III y IV tienen como premisa que la empresa y el sindicato pueden determinar la forma y las circunstancias bajo las cuales se ejecutarán estas figuras, como son los lapsos de capacitación, la preferencia de algunas áreas, así como demás aspectos que aconseje la propia experiencia dentro de la fuente de trabajo, lo anterior, atendiendo las prioridades y exigencias de la productividad.

La definición de las etapas en que deberá efectuarse la capacitación es considerado como uno de los problemas de logística más agudos; por lo tanto, es necesario definir los factores que lo determinan, buscando resolverla en coordinación con las necesidades de producción, planes de expansión, horarios, lugares, los instructores encargados de su impartición, etc., es decir, todo lo que significa la instrumentación de las acciones tendientes a su ejecución, administración y cumplimiento de objetivos.

Los procedimientos de selección para fijar el orden de Capacitación se encuentra relacionado con el establecimiento de las etapas, no parece difícil; lo importante es fijar la atención en que se trata de un orden de preferencia y no de un sistema de exclusión. En el supuesto en que todos los trabajadores se quieren capacitar, no será lícito excluir a algunos por no aprobar un examen previo de conocimiento y aptitudes, sino por el contrario, estos permitirán definir las áreas sobre las que versará la capacitación pero no para negar la prerrogativa a ser capacitado.

Por lo tanto, se considera que los procedimientos de selección serán aquellos que la empresa crea más conveniente a fin de obtener las áreas sobre las cuales se impartirán los cursos y programas de capacitación y adiestramiento, con la finalidad de contar con trabajadores más preparados para realizar eficazmente las funciones que le han sido encomendadas.

Por su parte, la fracción V se confirma el criterio del artículo 153-C, respecto a la especificación del registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento, así como su personal docente deben ser autorizados y registrados por la Secretaría del trabajo y Previsión Social. Para ello, deben comprobar que los encargados de capacitar a los trabajadores están preparados profesionalmente, en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos; deben acreditar satisfactoriamente que poseen los conocimientos propios de la rama industrial o actividad sobre la que dicha capacitación versará y, no estar relacionadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

Por cuanto hace a la fracción VI, es considerado como un elemento de seguridad jurídica, ya que a través de la participación de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) en el establecimiento de criterios generales en esta materia, se disminuye el riesgo de inestabilidad administrativa.

De igual forma, se le encomienda a la Secretaria la tarea de preparar los manuales de organización, de procedimientos y de servicio al público que regirán sus actividades, pero que al mismo servirán de orientación en la formación de planes y programas de la empresa.

Instructores, Horarios y Lugares.

En este orden de ideas continuaremos con el análisis por separado de cada uno de estos aspectos:

Instructores: La Ley federal del Trabajo en su artículo 153-B señala que los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione por personal propio, por instructores especialmente contratados para el fin, instituciones, escuelas u organismos que se establezcan y registren en la Secretaría.

Pueden presentarse la adhesión a sistemas generales de capacitación y adiestramiento, sin embargo, para que estas figuras se presenten es necesario que la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento autorice y registre las instituciones y escuelas que deseen impartirlas, supervisando su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

Por lo tanto, se determina que estas figuras serán impartidas por personal de la propia empresa, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien, a través de la adhesión a los sistemas generales que se establezcan y registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Horarios.- Dentro del artículo 153-E deben efectuarse durante las horas de la jornada de trabajo. Sin embargo, acepta como excepción que los trabajadores y patrones convengan otra forma de impartición atendiendo la naturaleza de los servicios.

En caso de que la capacitación se considere como vía de acceso, es decir, que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que

desempeño, ésta se ejecutará fuera del horario normal trabajo. Es decir, este supuesto puede comprender las situaciones siguientes:

- Que la naturaleza de los servicios determine el convenio del patrón y del trabajador para impartirse fuera de la jornada.
- Cuando el personal desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeñe.

Tratándose del primer supuesto, se refiere a los casos en que la naturaleza de los servicios determinan la necesidad de que se realice fuera de la jornada; por ejemplo, la producción en serie que en muchos casos no permite la interrupción ni siquiera momentánea, de las máquinas correspondientes que faciliten la enseñanza o lo conocimientos que se quieren impartir.

En el segundo caso, se tratan de actividades que comprenden áreas colaterales dentro de los departamentos de la empresa y circunscrita al ámbito de aplicación de los planes y programas respecto al personal involucrado en los mismos, sean sindicalizados o no. Sin embargo, la preferencia en ocupar vacantes distintas de las habituales del trabajador, la tendrá el de la categoría inmediata inferior.

Por cuanto hace al adiestramiento, éste es compatible con el desempeño de la labor ordinaria, ya que se trata de impartir cursos que permitirán mejorar las técnicas de producción. Por lo que, puede pensarse en la designación de instructores que tendrán a su cargo, bajo ciertas normas generales, vigilar el trabajo individual, de tal manera que les permita guiar a los operarios, explicándoles cual es la manera más idónea de efectuar su trabajo en menor tiempo pero con mayor rendimiento.

Por su parte, la capacitación atiende menos a la productividad que al impulso del trabajador por obtener mejores condiciones de vida, lógicamente no se hará con sacrificio patronal de tiempo de trabajo.

Por lo antes expuesto, se señala que la Ley Federal del Trabajo en relación al tiempo durante el cual debe proporcionarse la capacitación y adiestramiento es clara al precisar que ésta puede ejecutarse dentro o fuera de la jornada laboral.

Lugares: El ordenamiento laboral establece la posibilidad de que la capacitación y adiestramiento se realice dentro o fuera de la empresa, ya que la infinidad de posibilidades de su ejecución para las personas sujetas a una relación de trabajo requerirían la amplísima flexibilidad de poder aprovecharlo en la forma que más convenga a sus intereses.

Muchos procesos productivos y administrativos, por la índole de su estructuración, no permiten que la capacitación y adiestramiento se realice dentro de la misma empresa; por ello, es indiscutible que la ley permita su ejecución fuera de ésta.

Las reformas hechas al ordenamiento laboral no establecen los requisitos o condiciones para que estas figuras se realicen fuera del centro del trabajo. Sin embargo, los patrones podrán celebrar con los trabajadores, convenios en la forma y términos que consideren apropiados y funcionales.

Por lo antes expuesto, se señala que las figuras de la capacitación y adiestramiento, de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 153-B pueden proporcionarse dentro o fuera de la empresa. Cabe señalar, que los lugares en que éstas se impartan deben contar con los medios apropiados para su ejecución.

3.4 Contrato de Trabajo para la Capacitación.

Uno de los aspectos que más nos preocupa, estriba en la referencia contenida en el artículo 153-G relacionada a la contratación de trabajadores para capacitarse.

Se trata de un contrato de trabajo ordinario para un puesto determinado respecto del cual el trabajador carece de los conocimientos necesarios, por lo que se conviene en capacitarlo. La Ley se preocupa de precisar que, en tanto quede capacitado, el trabajador percibirá el salario general y no el profesional o convencional en caso de que exista contrato colectivo de trabajo que corresponda a la categoría que aspire. “Nada dice, en cambio, al respecto de las consecuencias derivadas de que el trabajador no se capacite a pesar de que tome cursos correspondientes.”³⁰

Si se parte del supuesto de que se establezca un programa adecuado de capacitación, es obvio que el trabajador deberá cumplir formalmente con éste; además, deberá presentar y aprobar los exámenes de evaluación previstos.

Si al obtener los resultados de las pruebas estos son negativos para el trabajador, de tal forma que haga evidente que éste no es apto para el trabajo contratado, habrá de aplicarse lo dispuesto en el artículo 53 fracción IV que al respecto señala:

“Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. a III.

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, y

V. ...”

³⁰ De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. Pág. 297

Una causa especial de rescisión fundada en el hecho de que el trabajador o el sindicato que lo hubiere recomendado engañen al patrón respecto de los antecedentes o aptitudes del trabajador, según se dispone en el artículo 47 fracción I.

En beneficio de los patronos, las reglas de capacitación y adiestramiento, y en particular lo señalado en los artículos 153-G, 153-H y 53-IV, abren la posibilidad de ampliar el término de prueba. Para lo que bastará el establecimiento de un programa adecuado de larga duración y con reiteradas evaluaciones, para que los patronos tengan a su alcance una prueba prolongada. El riesgo, sin embargo, se encuentra en la condición en que quedará el principio de estabilidad en el empleo. Todo estará en función del grado de dependencia que se tenga con respecto a la organización sindical y de la habilidad de los programadores, así como de la tendencia que guarden quienes tengan a su cargo la calificación de los exámenes.

Si el trabajador pese a la capacitación que recibe fracasa, resulta difícil imponerle al patrón su contratación definitiva. No obstante, se podría buscar alguna solución intermedia como es, la de permitir al obrero conservar un empleo adecuado a su capacidad, siempre y cuando dentro de la empresa exista un puesto compatible.

En los casos en que el convenio de capacitación y adiestramiento formen parte de un contrato colectivo de trabajo, se permitirá consignar el procedimiento mediante el cual el patrón capacitará y adiestrará a aquellos que pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta la cláusula de admisión.

Conforme a lo previsto en el artículo 153-E, la capacitación y el adiestramiento deben ser impartidos, con preferencia, durante las horas destinadas al trabajo. En consecuencia, los aspirantes a trabajadores, podrán adquirir sus conocimientos durante las horas de jornadas y en el lugar del trabajo.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se contempla el establecimiento de escuelas empresariales de capacitación, a las que acuden los aspirantes a trabajadores propuestos por los sindicatos en ejercicio de las cláusulas de exclusión. En cierto modo, esa es la hipótesis que contempla desde hace varios años el contrato colectivo de trabajo vigente en el Instituto Mexicano del Seguro Social quien consigna el establecimiento de una Bolsa de Trabajo, a la que los candidatos acuden, siendo sometidos a cursos de preparación para los empleos que intenten obtener. El Instituto cubre al Sindicato los subsidios pertinentes para pagar el costo de su capacitación.

Sin embargo, la presencia de los aspirantes en el lugar de trabajo y durante la jornada, presentan algunos conflictos:

- Calificación de aspirantes a quienes, en realidad, sean trabajadores no calificados, con las consecuencias inherentes, tales como que no se les cubra salario mínimo, ni se le inscriba en el régimen del Seguro Social.
- En el supuesto de que se trate efectivamente de aspirantes, la ley no les atribuye remuneración alguna, no obstante que por capacitarse en el lugar y durante la jornada de trabajo su actividad pueda ser aprovechada por el patrón.
- Al ser simplemente aspirantes y no trabajadores, los beneficios de la Ley no les serán aplicados y podrán ser, además, separados en el momento en que el patrón así lo decida, así sea con la anuencia previa y convencional del sindicato titular, sin responsabilidad alguna.

De lo antes expuesto, se considera que el contrato es la formalidad a través de la cual el patrón se compromete a proporcionar capacitación y adiestramiento al personal que labora en la empresa; mientras que el trabajador se obliga a recibirla con la finalidad de mejorar su destreza laboral. Por lo tanto, para que este supuesto se ejecute se requiere la existencia de programas

adecuados que respondan a la necesidad de la empresa contemplando todos y cada uno de los puestos que conforman ésta, a fin de que los trabajadores cuenten con una instrucción que les otorgue los conocimientos y aptitudes necesarias para el manejo de la maquinaria y tecnología que la empresa requiere para el mejoramiento de los niveles de producción.

3.5. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

La exposición de motivos que acompañó el Decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo dispuso la existencia de dos organismos que se encargarán de vigilar el cumplimiento de estas instituciones, consideradas como una estructura vertical que parte las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de cada empresa o establecimiento y concluye, en el último nivel, con la presencia de un organismo desconcentrado de la secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuya denominación es el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA).

En el nivel empresarial, las Comisiones serán bipartitas; sin embargo, corresponderá a las autoridades laborales cuidar que se integren y funcionen normal y oportunamente, debiendo vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

“Las Comisiones Mixtas son mecanismos que operan a nivel de empresa o de fábrica, cuyo objeto consiste en prevenir, conocer y solucionar internamente problemas laborales de diversas índoles, proponiendo medidas a favor de la seguridad de la empresa armonizando los intereses de los factores de producción.”³¹

³¹ Dávalos, José. Op. Cit. Pág. 325

La Ley ordena la constitución de estas comisiones en cada empresa, conformadas con el mismo número de representantes de los trabajadores y de empresario, teniendo a su cargo las funciones siguientes:

- Vigilar la instrumentación y operación de sistema y de los procedimientos que se implantan a fin de mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Sugerir las medidas tendientes a perfeccionar dichos sistemas y procedimientos.
- Determinar las necesidades de los trabajadores y de la empresa, a efecto de que la capacitación y adiestramiento sean eficaces.

Para ser integrante de éstas, los representantes de los obreros deben reunir los siguientes requisitos:

- Ser trabajador de la empresa.
- Mayor de edad, saber leer y escribir.
- Tener buena conducta.
- Su elección debe ser en base a los estatutos sindicales y a falta de estos serán elegidos por asamblea de todos los trabajadores de la empresa.

Tratándose de los patrones, además de los primeros tres requisitos señalados, se requiere contar con conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos de la empresa.

Por su parte, la empresa deberá informar al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA), la constitución y bases generales a que estarán sujetos los funcionarios de las Comisiones Mixtas.

Como entidades intermedias entre las comisiones empresariales y el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la ley prevé la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por ramas industriales o actividades. En éstas, se contará con la participación de los patrones, sindicatos y Trabajadores libres, su constitución será promovida mediante convocatoria de la Secretaría la que dictará las normas conducentes a la designación de los miembros, su organización y funcionamiento.

Estos Comités tendrán el carácter de órganos auxiliares del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, con las facultades siguientes:

- Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas y actividades respectivas;
- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso requeridas en las ramas o actividades de que se trate;
- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo;
- Formular recomendaciones específicas de planes y programas;
- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades de que se trate, y
- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos y habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales para tal efecto.

Por lo tanto, “estos organismos habrán de formar un instrumento de alimentación de información que el SNECA deberá asimilar con el objeto de que se disponga por los organismos competentes, las medidas legislativas y

administrativas idóneas para el perfeccionamiento de la formación profesional de los trabajadores”.³²

Cabe señalar, que la ley prevé la intervención de las autoridades estatales en los Comités Nacionales, particularmente en aquellos casos en que las actividades de las empresas o establecimientos que los integran sean, en aspectos distintos de la capacitación y el adiestramiento de competencia local.

Con la finalidad parecida se regula la integración y funcionamiento de un organismo estatal que llevará el nombre de Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento, a través del cual cada entidad federativa coadyuvará en los fines de estas instituciones con las dependencias del Ejecutivo Federal. Estos se formarán por el Gobernador del Estado, quien lo presidirá con los respectivos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad como Secretario del Consejo.

De lo expuesto, se concluye que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son los organismos creados por la Ley Federal del trabajo que establece, coordinan, supervisan y vigilan el funcionamiento y desarrollo de los programas y planes de capacitación y adiestramiento; proponiendo las medidas que estimen adecuadas para su implementación y cumplimiento, responsabilizándose con los resultados.

3.6. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

³² Díaz Guajardo, Amado R. Op. Cit. Pág. 52

A partir de la Revolución Francesa, la colocación de los trabajadores se convirtió en un negocio privado de naturaleza mercantil, pues las bolsas de trabajo y las agencias de colocación eran establecimientos regentados por algún comerciante que cobraba una cuota al trabajador y otra al empleador para inscribirlos en sus listas, su prestigio descendió, ya que los resultados eran pocos y se negaban a devolver las cuotas a los trabajadores en los casos en que no tenían éxito sus gestiones.

En México, las tiendas de raya y las agencias de colocación habían ocasionado desconfianza a los trabajadores, pues constituían dos procedimientos carentes de ética pues despojaban a los obreros de una parte de su salario.

Preocupados por esta situación, la Comisión de Constitución señaló en la exposición de motivos del Proyecto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la necesidad de fijar un límite a los establecimientos de colocación por abusar de la necesidad de los trabajadores. Por ello, presentó la redacción de la fracción XXV, que fue aprobada sin ninguna objeción:

“El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.”³³

El valor de esta fracción reside en poner fin a un procedimiento que constituía un fraude y abuso a la necesidad que tenían las personas por conseguir un trabajo que les permitiera obtener los medios indispensables para el bienestar de estos y sus familias.

³³ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 89

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo de 1931 únicamente facultó a los poderes Ejecutivos de la Federación y de las entidades federativas para expedir los estatutos que regulen el funcionamiento de las agencias de colocación.

El 14 de abril de 1934, se llevó a cabo la publicación del reglamento a esta Ley laboral, el cual se mantuvo en la postura del citado artículo 123 pues buscaba defender a los trabajadores contra los abusos que cometían los intermediarios de la colocación. Por ello, fijo como objetivo de estas agencias el relacionar a los obreros desempleados o que demanda una mayor colocación con los patrones que necesitarán sus servicios.

“Otro de los antecedentes que llevo a la creación del Sistema Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, fue la constitucionalización del derecho obrero a la instrucción.”³⁴ Los principios bajo los cuales se basó la Ley Federal del Trabajo de 1970 para el establecimiento de este Sistema fue el problema de la colocación de los trabajadores, lo cual ya no era un negocio privado entre el trabajador y el empresario, ni un asunto entre cada entidad federativa, sino de la totalidad de la población mexicana. Este servicio no debía ser un centro de estudios y trabajos que funcionarían en una sola ciudad, sino que sus actividades podrían extenderse a todo el territorio. Lo anterior, en virtud de que la naturaleza nacional de dicho sistema no implicaba una invasión a la soberanía interna de los estados pues su cometido consiste en señalar los caminos para la solución de problemas.

Por lo antes manifestado, se creo el servicio público de empleo que tenía por objeto acopio de informes y datos que le permitieran proporcionar ocupación de los trabajadores.

³⁴ Ibidem. Pág. 90

Sin embargo, y ante la acción conjunta de dos principios que persiguen el mismo fin, que es la realización integral del hombre, primero la capacitación del joven e inmediatamente después una actividad, empleo o trabajo adecuado a su preparación, llevo a una fusión en beneficio de los jóvenes y de los adultos, que repercutían favorablemente en la economía nacional; por lo que, los servicios de empleo y de la capacitación debían unirse para que la economía tuviera un progreso, ya que la capacitación sería el inicio para la realización del derecho de cada persona de trabajar. Basado en estas consideraciones, se llevó a cabo la creación del servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA).

En lo más alto de la estructura orgánica de la capacitación y adiestramiento, se encuentra ubicado dicho Servicio, cuya funciones primordiales pueden resumirse en dos: el empleo y la capacitación y/o adiestramiento.

La estructura y funcionamiento orgánico del SNECA se encuentra consignado en el Título Once, Capítulo IV de la Ley Federal del Trabajo; así como en el Reglamento del multicitado Servicio expedido el 02 de junio de 1978, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 05 de dicho mes y año.

Tiene el carácter de organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuyas funciones primordiales consisten en la promoción de empleos, la colocación de los trabajadores, así como la capacitación y adiestramiento, y el registro de constancias laborales.

Con respecto a la capacitación y el adiestramiento el SNECA, debe:

1. Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
2. Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas

industriales o actividades en que lo estime conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités.

3. Estudiar y en su caso, sugerir en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda.
4. Autorizar y registrar a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.
5. Aprobar, modificar o rechazar, según sea el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten.
6. Estudiar y seguir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B.
7. Dictaminar sobre las sanciones que deben imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto.
8. Establecer en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, las formas en que se implementarán los planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disponibles en vigor.
9. En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

El SNECA debe ser asesorado por el Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública, Secretaría del Comercio y Fomento Industrial (hoy Secretaría de Economía) e Instituto Mexicano del Seguro Social; con

representantes de las organizaciones obreras y patronales, designadas conforme a bases expedidas por la Secretaría del Trabajo. Será Presidente del Consejo Consultivo, el Titular de la Secretaría, fungiendo como Secretario el funcionario que éste determine.

Uno de los fines más buscados por la capacitación y el adiestramiento es el otorgamiento de constancias a los trabajadores que hayan sido aprobados en los programas respectivos. Éstos surtirán plenos efectos para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se hayan proporcionado.

Respecto a este segundo punto, es importante destacar que la persona que imparta los cursos de capacitación deben ser lo más apta posible, ya que de ellos depende el mejor desarrollo del empleo, en las tareas que se le impongan en el futuro.

Los certificados deberán ser expedidos por la entidad instructora (empresa o instituto o escuelas autorizados) y verificados por la respectiva Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la propia empresa, que le hará llegar al SNECA, mediante el correspondiente Comité Nacional o a falta de éste, por medio de las autoridades del trabajo. Este Servicio procederá a su registro o la tendrá en cuenta al formar el padrón de trabajadores capacitados.

“Los trabajadores que acrediten, por medio de documentos o mediante el examen a que se refiere el artículo 153-U, que son capaces sin necesidad de haber tomados los cursos, tienen derecho a la constancia de habilidades laborales que expedirá la entidad instructora correspondiente.”³⁵

Por tanto, la necesaria coordinación con los organismos educativos estatales, los descentralizados y las escuelas particulares con reconocimiento de

³⁵ Ibidem. Pág 94.

validez oficial de estudios, las personas que hayan concluido un tipo de educación, tendrán igualmente derecho a ser inscritos en los Registros de Constancias de habilidades laborales del SNECA (Art. 539-IV) cuando figuren en el catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Debemos aclarar que salvo que se trate de constancias expedidas por la propia empresa, el valor de estas certificaciones es relativo. Nada impedirá que un trabajador certifique con título expedido por Universidad o Instituto Técnico reconocidos, pueda ser separado de su puesto con fundamento en el artículo 539-IV, si en la práctica no demuestra tener la aptitud y habilidad necesarias.

3.7 Minuta de Proyecto de Decreto que Reforma la Ley Federal del Trabajo en lo Relativo a Capacitación y Adiestramiento (13 de Diciembre de 1983).

Durante los años siguientes al establecimiento del Sistema de Capacitación y Adiestramiento adoptado por la ley, se observó que aún quedaban algunas zonas oscuras y que para el año de 1983, el Presidente de la República, Miguel de la Madrid Hurtado, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Reforma de los artículos 153-K, primer párrafo; 153-P, fracción II; 153-Q, fracción IV, etc. Mismos que a continuación se detallarán:

Minuta Proyecto de Decreto que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo.

Artículo Primero: Se reforman los artículos 153-I, primer párrafo; 153-P, fracción II; 153-Q, fracción VI; 153-T; 153-U, primer párrafo y 153-V segundo párrafo, para quedar como sigue:

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de

Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

I a VI.

Artículo 153-P.

I. ...;

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

III. ...

Artículo 153-Q.

I. a V. ...

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

Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de las empresas, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o a falta de éste a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia

Secretaría las registre y tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U. Cuando se ha implementado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señala la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-V. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Artículo Segundo: se reforman los artículos 538, 539 primer párrafo, 539-C, 539-D y 539-E del Capítulo IV del Título Once de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 538.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las Unidades Administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

Artículo 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo, corresponde las siguientes actividades:

I. a IV ...

Artículo 539-A.- Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades

de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por el Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones a razón de cinco miembros de cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el sector público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (hoy Secretaría de Economía), de la Secretaría de Energía y Minas e Industria Paraestatal, del Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

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

Artículo 539-B.- Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, de la Secretaría del Trabajo, será asesorada por Consejos Consultivos estatales de la Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 539-C.- Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría de Trabajo, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a los que establecen los artículos 527-A y 529.

Artículo 539-D.- El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de esta ley, por la Secretaría del Trabajo o por los Órganos competentes de las entidades federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del Artículo 539 en ambos casos.

Artículo 539-E.- Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos lo harán con conocimiento de la Secretaría del trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.

TRANSITORIO

Único.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Sala de Sesiones de la Honorable Cámara de Senadores. México, D.F., a 9 de Diciembre de 1983.

De lo anteriormente expresado, se determina que el Gobierno de México buscó, con estas reformas establecer un mecanismo de defensa a la economía del país, ya que al contar con trabajadores debidamente capacitados y preparados en todas y cada una de las ramas industriales o actividades que sustente ésta, se obtendrá mayores cantidades de producción en menor tiempo pero con mejor calidad, por lo que fue necesario la implementación de acciones destinadas a proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

3.8 Proyecto de Decreto que Reforma y Adiciona la Ley Federal de Trabajo (20 de diciembre de 1983)

En lo que concierne al artículo 2º de la Iniciativa Presidencial en el que se propone la reforma de los artículos 153-Q fracción VI, 153-T, 153-U primer párrafo y 153-V segundo párrafo, contenido en el capítulo III-Bis del título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, resulta conveniente a juicio de esta Comisión, la señalada reforma para dinamizar el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Ante la duplicidad de atribuciones señaladas, la Iniciativa del Ejecutivo Federal, propone la desaparición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo, y que sus actividades sean directamente ejercidas por el SNECA.

Para ello, con la reforma que se propone, desaparece la mención en todos los artículos a que se refiere la iniciativa de la Coordinadora del Empleo y en su lugar se menciona la Secretaría de Trabajo y Previsión Social como sujeto de las atribuciones impuestas en esos preceptos.

En el capítulo denominado “La política económica general” del Plan Nacional de desarrollo 1983-1986, se incluye la capacitación y la productividad como objetivos enlazados en el propósito general de utilización óptima de los recursos económicos en la búsqueda de soluciones contra la pobreza, desigualdad, insuficiencia de ahorro interno y la falta de competitividad en los mercados externos.

En el artículo 15 del derecho aprobatorio del plan citado, se asigna a la Secretaría del Trabajo la función de coordinar el programa de mediano plazo denominado: “Productividad y Capacitación”, entre cuyos objetivos principales se encuentran el promover la capacitación de los trabajadores y el cumplimiento de

las normas legales relativas a esa materia, supervisar el cumplimiento por parte de los patrones de la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores y contribuir en forma directa a la superación de éstos en el trabajo para elevar sus niveles de calificación, disminuir los riesgos de trabajo, aumentar su bienestar y elevar su productividad.

Artículo Primero. Se reforman los artículos 153-K, primer párrafo; 538-C, 539-D y 539-E del Capítulo IV del Título Once de la Ley Federal del Trabajo. Mismos que fueron detallados en el inciso anterior.

TESTIMONIO

ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Sala de Comisiones de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, D.F., a 19 de diciembre de 1983.

Cabe señalar, que una Ley siempre estará sujeta a reformas y cambios, ya que de lo contrario ésta se vuelve obsoleta; este es el caso de la reglamentación que existe en cuanto a capacitación se refiere.

Debido al avance tecnológico y el adelanto de la industria, es necesario reformar constantemente las disposiciones referentes a la capacitación y adiestramiento. Por ello, se estima conveniente presentar en este trabajo de investigación, todas y cada una de las reformas que en esta materia se han venido dando con los años, pensando siempre que cada una de las reformas es mejor en contenido que la anterior.

Si bien es cierto en esta minuta y reforma a la Ley Federal de Trabajo referente a la capacitación y adiestramiento resultan ser de suma importancia ya

que establecen y regulan las competencias de los órganos que se encargaran de velar porque esta se cumpla tale como las comisiones mixtas y el servicio nacional de empleo capacitación y adiestramiento, así como de verificar que quien otorgue o mejor dicho quien imparta esta capacitación se encuentre debidamente preparado para poder impartirla si como verificar que todos los trabajadores, sin excusa ni pretexto la reciban, claro que en esta minuta y en las reformas nunca señala buena medida o la creación de un sistema para verificar que efectivamente se ha otorgado dicha capacitación de ahí nuestra inquietud en que debe analizarse el capitulo tres bis de las Ley Federal del Trabajo referente a la capacitación y adiestramiento y crear algunas medidas, como la aplicación de evaluaciones o exámenes en los cuales se acredite que el trabajador a recibido capacitación y adiestramiento y así también verificar que el patrón en efecto la ha otorgado a sus trabajadores, establecer en los contratos de trabajo la obligación de otorgar y recibir capacitación

3.9 Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1984.

“En los últimos años, la Ley Federal del Trabajo en lo referente a la capacitación y adiestramiento ha sufrido una serie de reformas, las cuales son de suma importancia, ya que con éstas se buscan mejorar las habilidades y aptitudes de los trabajadores; así como las condiciones sobre las que estas instituciones se desarrollan.”³⁶

El viernes 10 de agosto de 1984 se reformó dicha ley en los siguientes puntos:

³⁶ Mendoza Nuñez, Alejandro. Op. Cit. Pág. 18

Mediante oficio No. 01009 de fecha 2 de agosto de 1984, que establecen los criterios y formatos para el registro de sistemas generales de capacitación y adiestramiento.

De acuerdo con lo que establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 153-B, 538 y 539, fracción II, inciso F, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B y se registren ante esta Secretaría.

Por lo expuesto, mediante oficio No. 01.4547 publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de agosto de 1980, se emitieron criterios en materia de la definición, establecimiento y registro de sistemas generales, con el objeto de unificar el uso de los conocimientos y los trámites administrativos que efectuaba la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Dicho organismo, con el tiempo fue dando cuenta de que el uso reiterado de los criterios emitidos en esta materia y las opiniones vertidas por los factores de la producción en el Foro de Consulta Popular para la Planeación Democrática de Capacitación y Productividad, considerados en el Plan Nacional de Desarrollo, manifiestan que la capacitación de la mano de obra, ha sido en ciertos aspectos inadecuados, reflejando fundamentalmente, la desvinculación que hay entre las oportunidades de la capacitación y los requerimientos de la mano de obra calificada, así como a los desequilibrios existentes entre la oferta y la demanda de mano de obra calificada, atribuidos a la falta de un marco de referencia para la instrumentación de acciones de capacitación de Instituciones Públicas y Privadas, dando lugar a la dispersión y superposición de esfuerzos en esta materia.

En los términos del Artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de sus unidades administrativas, como consecuencia de las reformas a dicha ley, según decreto de fecha 23 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 del mismo mes y año, habiéndose encomendado a esa unidad a su cargo la materia de capacitación y adiestramiento de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del reglamento interior.

A continuación se señalan poscriterios que dejan sin efecto lo anteriormente citado:

1. Se entenderá por:

SISTEMA GENERAL. Al conjunto de planes y programas de capacitación y adiestramiento de cada rama industrial o actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presenten la totalidad de las empresas que la integran.

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidas a las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama industrial o actividad económica.

PROGRESO GENERAL. La unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general que responde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos y al cual se pueden adherir las empresas.

MÓDULO. La unidad autosuficiente de conocimientos que tiene la propiedad de integrarse con otros para conformar un programa general.

El Plan de Capacitación y Adiestramiento por Área ocupacional estará integrada por el conjunto de programas generales, los que tendrán una estructura modular formada por uno o más módulos de conocimientos teóricos o prácticos autosuficientes que pueden integrarse entre sí para formar el Programa General. El cual responderá a la adquisición, complementación o actualización de las habilidades, destrezas y conocimientos relativos a un puesto de trabajo que permita lograr una capacitación íntegra en el trabajo y que responda a un sistema general.

2. Los sistemas generales serán elaborados de común acuerdo entre estas Secretarías y las ramas industriales o actividades económicas, con base en el artículo 153-K, fracción III, debiendo responder a los siguientes requisitos:

- Corresponder a una determinada rama industrial o actividad económica.
- Satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento a cada puesto de trabajo que corresponde a las diferentes empresas que conforman una determinada rama industrial o actividad económica.
- Estar integrado por los planes de capacitación y adiestramiento por áreas ocupacionales.
- Ser operados mediante los diferentes programas generales que los conforman.

3. La adhesión a los sistemas generales será a través de los programas generales, los cuales para su autorización y registro ante la Secretaría del Trabajo, deberá responder a los siguientes requisitos:

- Estar dirigidos a un puesto de trabajo y estructura en función del análisis del mismo.

- Los programas generales serán de carácter terminal por lo cual el contenido de estos deberán abarcar íntegramente todos los aspectos necesarios de capacitación y adiestramiento de los puestos de trabajo a los cuales estén dirigidos.
 - Los contenidos del programa general, deberán estar organizados de tal manera que puedan ser ejecutados independientemente unos de otros a través de los módulos de acuerdo con las necesidades del trabajo.
 - Cada módulo debe suministrar, información tecnológica de cada una de las actividades derivadas del puesto de trabajo y enfatizar en la práctica de sus operaciones básicas indicando en proceso y técnicas correctas de ejecución.
 - Tener como titular a una Institución capacitadora a un instructor externo independiente, el que registrado previamente en los términos del artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo, puede actuar en la rama industrial o actividad económica en que inserte el puesto de trabajo a que está destinado el Programa General, correspondiente al Sistema General.
4. Para solicitar el establecimiento y registro de los programas generales, se empleará la forma DC-3C de Registro de Programas de Capacitación y Adiestramiento, misma que deber de ser anexada en el criterio relativo al Registro de Agentes Capacitadores.
5. Para el manejo de la forma de Registro, se ajustará a los siguientes requisitos:
- Deberá ser llenada por triplicado llevando como anexos el análisis del puesto de trabajo al cual está dirigido el Programa General, así como el desarrollo de los temas contenidos en cada uno de los módulos que lo integran, cuyo establecimiento y registro lo solicite.

- Se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, de la Dirección General a su cargo.
6. Los agentes capacitadores que sea titulares de los programas generales registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrán transferirle a otros la facultad de implantarlos siempre y cuando:
- La Dirección de Capacitación y Adiestramiento haya aprobado el convenio en que se pacta dicha transferencia.
 - Se respeten el contenido temático y los mecanismos de operación e instrucción formulados por el agente capacitador titular del Programa General que sea objeto de la transferencia.
 - La transferencia se haga a favor de un agente capacitador, debidamente autorizado y registrado para implantar capacitación y adiestramiento en relación con el puesto de trabajo, al cual esté dirigido el Programa General transferido.
7. La operación de cada programa general dará lugar a la expedición de Constancias de Habilidades Laborales (153-Y y 153-V de la Ley Federal el Trabajo)
8. Los sistemas generales, así como los programas generales que lo integran, establecidos y registrados ante la Secretaría del Trabajo, por medio de las unidades administrativas de la misma, estando sujetos a revisiones periódicas con el fin de ser actualizados o complementados dependiendo de los cambios tecnológicos y las variaciones de los puestos correspondientes.

Oficio número 01006 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la presentación y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, los cuales dejan sin efecto a los anteriormente señalados.

1. En la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de que trata el Capítulo III-Bis, del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá por:

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

PLAN COMÚN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Aquellos planes y programas de capacitación y adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o más empresas, con características afines, pertenecientes a una misma rama o actividad económica.

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE EMPRESA. Expresión escrita mediante la cual las empresas presentan para su autorización y registro de organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de las áreas ocupacionales.

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. Conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica.

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

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

PROGRAMA GENERAL. Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general, que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o varios módulos y al cual se pueden adherir empresas.

PROGRAMAS ESPECÍFICOS. Aquel que corresponde a un puesto de trabajo y se elabora en el interior de la empresa, que satisface a las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartida con recursos propios y/o eternos.

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

ÁREA OCUPACIONAL. La división administrativa que hace la empresa para agrupar distintos puestos con un mismo fin productivo, según las funciones básicas que se desarrollan dentro de la misma y su estructura organizacional.

OCUPACIÓN. Conjunto de puestos con características comunes e interrelacionales, funcionalmente entre sí.

PUESTO DE TRABAJO. Operaciones, actividades y tareas que realiza un individuo, propio de una determinada unidad de trabajo.

2. Para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante esta Secretaría, se empleará la forma DC-2 impresa. (Anexo I)

3. El manejo de la forma DC-2 se ajustará a los siguientes lineamientos:

- Se llenará por triplicado y se presentará ante la Dirección a su cargo directamente o por conducto de las delegaciones federales del trabajo.
- En el caso de empresas con diversos establecimientos, varios de ellos podrán agruparse en un solo plan, siempre y cuando los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares y en el caso de estar sujetos al régimen de contratación colectiva, se efectúen los ajustes necesarios de los contratos correspondientes.
- El plan de capacitación y adiestramiento debe incluir a todos los trabajadores de la empresa.

4. Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siguiendo los requisitos abajo enumerados.

- Que el programa de capacitación y adiestramiento en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, contengan además, eventos directamente destinados al logro de las finalidades que señala el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, mediante el perfeccionamiento actualizando y mejorando las habilidades, conocimientos y actitudes típicas del puesto de trabajo que se trate.

- Que el nivel educativo de alfabetización, el de primaria intensiva para adultos o el de la secundaria abierta, no abarquen para cada trabajador, más de seis meses, el primero de ellos, ni más de 18 años cada uno de los dos restantes, ni representen más de 40% de la duración del proceso de capacitación y adiestramiento relativo, calculado en función de las horas hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.
- Que las fases del programa de capacitación y adiestramiento consistentes en alfabetización, primaria intensiva para adultos o secundaria abierta se imparten conforme a lo establecido en el artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.
- Que en relación con los niveles de alfabetización de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, dependiendo del caso, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, ejerza las funciones que le señalan los artículos 153-I, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

Esta dirección a su cargo deberá establecer la coordinación necesaria con las autoridades competentes de la Secretaría de Educación Pública para la aplicación de este criterio y el debido cumplimiento de las cláusulas segunda, tercera y cuarta del convenio que esta Secretaría y la de Educación Pública celebrando el 7 de julio de 1980 y para la adecuada supervisión del cumplimiento de los planes y programas que incluyan cursos de alfabetización de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, solicitará a la Secretaría de Educación Pública un informe trimestral que detalle todas las acreditaciones y certificaciones expedidas en dicho periodo.

5. Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes y programas de capacitación y adiestramiento en su centro de trabajo y eventos que impartan las empresas de las que hayan adquirido en arrendamiento, bienes o servicios, siempre que aquellos tengan el carácter de prestación

complementaría y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios adquiridos o arrendados. Igualmente podrán incluirse los cursos y eventos que impartan las empresas que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que estas últimas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

6. Los patrones y trabajadores de centros de trabajo, cuyo objeto social básico sea la comercialización y el mantenimiento de bienes de determinada marca o que se encuentren vinculados contractualmente a un nombre comercial, podrán incluir en sus respectivos planes de capacitación y adiestramiento, cursos y eventos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por las sociedades mercantiles propietarias del nombre comercial, siempre y cuando tales recursos y eventos tengan el carácter de prestación complementaria y resulte indispensable para la adecuada distribución comercial o mantenimiento de dichos bienes.

7. El ejecutivo de las modalidades de que tratan los criterios 5 y 6 quedará sujeto a los siguientes requisitos:

- Que los participantes en los cursos y eventos de capacitación y adiestramiento sean personas involucradas de manera directa en la operación, comercialización o mantenimiento de los bienes adquiridos, arrendados o sujetos a distribución y mantenimiento.
- Cuando el servicio complementario de capacitación y adiestramiento no cubra de manera íntegra las habilidades, los conocimientos y las actitudes típicas del puesto de trabajo a que esté dirigido el plan de capacitación y adiestramiento de la empresa, incluya cursos y eventos acerca del resto de esas áreas.

- Que los cursos y eventos de capacitación y adiestramiento que vayan a llevarse a cabo siguiendo estas modalidades, se listen en la hoja 2 al reverso de la Forma DC-2, columna de Instructor Externo Independiente o Institución Capacitadora, expresando el nombre de la persona de que se trate, seguido de la AGENTE AUXILIAR y la invariable mención de su clave de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.
8. Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los cursos y eventos que sus trabajadores cumplan en el extranjero, siempre y cuando se observe lo dispuesto y conducente por el Capítulo III-Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

La presentación de la Forma DC-2^a se hará por triplicado ante la Dirección a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

Posteriormente, con fecha 3 de agosto de 1984, se giró oficio por el que se establecen los criterios para la formulación, expedición y registro de las constancias de Habilidades Laborales.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 153-T, 153-V, 537 fracción IV; y 539 IV, inciso a), compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conocer y registrar las Constancias de Habilidades Laborales que en su oportunidad, se expidan a los trabajadores del País.

En relación a lo anterior, mediante oficio publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de abril de 1981, se emitieron criterios en materia de formulación y expedición de las constancias de habilidades laborales y sus listas correspondientes, con el objeto de unificar los trámites administrativos que efectuaba la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad

Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, y que a continuación se detallan:

- La constancia de habilidades laborales tendrá carácter TERMINAL, entendiéndose por ello que las actividades de enseñanza-aprendizaje aprobadas por el trabajador, deben abarcar todos los aspectos que le permitan el desempeño correcto de un puesto de trabajo específico, dentro de la empresa o establecimiento en que tal documento se expida y de conformidad con el programa que para dicho puesto estableció en el Plan de Capacitación y Adiestramiento aprobado por esta Secretaría.
- Será requisito indispensable para la validez del documento la firma de los agentes capacitadores que hayan participado en la impartición del programa de capacitación y adiestramiento, y en el caso de instituciones de capacitación, deberá incluirse también la firma del propietario o representante legal. Cuando se trate de instructores internos, el número de registro que se proporcionará será el que se tenga ante el Registro Federal de Contribuyentes.
- Para la expedición de constancias, de habilidades laborales se empleará la forma DC-4. (ANEXO II)
- Las aludidas constancias, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.
- Las listas de constancia de habilidades laborales que las empresas están obligadas a enviar a esta Secretaría, según lo dispuesto por el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo, se formularán en la forma DC-5. (ANEXO III)
- La documentación de que se trata en el punto V de este escrito, se presentará por triplicado ante la Dirección a su cargo, directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

- Anexo a la documentación que trate el escrito anterior, deberá presentarse una copia de las constancias de habilidades laborales relacionadas.
- Se autoriza a los particulares la libre impresión de las formas cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajuste a las dimensiones y formatos que se publican.

Más tarde surgió el oficio en el que se establecen los criterios para la autorización y registro de Agentes Capacitadores.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 153-B, 153-C, 153-P y 539, fracción III inciso d), es competencia de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social autorizar y registrar a las personas que deseen impartir capacitación y/o adiestramiento a los trabajadores, así como a supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

De acuerdo con lo anterior, mediante oficio número 01.130 publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 de febrero de 1982, se emitieron en materia de autorización y registro de agentes capacitadores con el objeto de unificar 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 obtenidas en el Foro Consulta Popular para la Planeación Democrática de Capacitación y Productividad, considerados en el Plan Nacional de Desarrollo, han puesto de manifiesto las necesidades de simplificar los trámites de autorización y registro de los agentes capacitadores, así como garantizar la calidad de los mismos elementos metodológicos para la presentación de los programas a impartirse.

El artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, habiéndose encomendado a esta unidad a su cargo la materia de capacitación y adiestramiento de acuerdo con lo establecido en el Artículo 16 del Reglamento ya citado, expidió los siguientes criterios que dejan sin efecto los señalados anteriormente:

1. En materia de agentes capacitadores se entenderá por:

INSTITUCIÓN O ESCUELA O CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO: La Entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario, equipo personal docente y programas de capacitación y adiestramiento, entre otros y que está autorizada para impartir capacitación y adiestramiento.

INSTRUCTOR EXTERNO DE LA INSTITUCIÓN CAPACITADORA: Las personas físicas que tengan celebrado contrato con la institución o escuela y adiestramiento, para impartir a nombre de ellos los programas que hayan sido objeto de contrato entre el patrón y la institución o escuela a la que pertenezca el instructor.

INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE: La persona física autorizada para impartir en forma independiente programas de capacitación y adiestramiento.

INSTRUCTOR INTERNO: La persona física, que teniendo el carácter de patrón o trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo y dentro de la jornada de trabajo, imparte capacitación y adiestramiento o trabajadores que ocupen puestos de trabajo de los cuales posee conocimientos y experiencias, y de acuerdo con el plan y programa específico de la empresa, autorizado y registrado por esta Secretaría o del plan común al que esté integrado el centro de trabajo en el que labora.

AGENTES AUXILIARES DE CAPACITACIÓN

- A. Las personas físicas o morales que imparten programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de aquellas empresas que convengan la compra, arrendamiento o venta de bienes y servicios; o bien con las que estén vinculadas contractualmente a su nombre comercial siempre y cuando los programas tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización o distribución de los bienes servicios correspondientes.

 - B. Las personas físicas o morales que impartan programas de capacitación y adiestramiento a trabajadores de aquellas empresas a las que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

 - C. Las personas o instituciones ubicadas en el extranjero que reciban a trabajadores de empresas establecidas en el territorio nacional, que sean enviadas por los patrones siempre y cuando se observe lo dispuesto en el capítulo III-Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, así como los instructores extranjeros que impartan programas de capacitación y adiestramiento con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas
2. La solicitud de autorización y registro de los Agentes Capacitadores se harán ante la Dirección a su cargo, o por conducto de las Delegaciones a su cargo o por conducto de la Delegación Federal del Trabajo, mediante la presentación de la forma DC-3A para Instituciones o Escuelas de Capacitación y Adiestramiento o Instructores Externos de

Instituciones, y la Forma DC-3B, para Instituciones Externas Independientes.

- La Institución o Escuela de Capacitación presentará:
 - a) Solicitud de autorización y registro de institución o escuela de capacitación y adiestramiento mediante la Forma DC- 3A por triplicado. (ANEXO IV)
 - b) Escritura constitutiva o documento del que se derive su existencia legal, en original y copia.
 - c) Carta Poder a favor del promovente de la autorización y registro, en original y copia.
 - d) Documento que acredite la titularidad o legítima posesión de las instalaciones, en original y copia.
 - e) Relación de material didáctico, maquinaria y equipo con que se cuente para apoyar las frases teórico-prácticas de los programas, en original y copia.
 - f) Por cada programa a impartir, la forma DC.-3C, por triplicado, debidamente requisitada.
 - g) Oficio de Registro de la Secretaría de Educación para impartir estudios con o sin reconocimiento de validez oficial, en su caso en original y copia.
 - h) Por cada Instructor externo de Instituciones:
 1. Cédula de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes en original y copia
 2. Constancia de último grado de estudios, en original y copia
 3. Documentos que acrediten conocimientos bastantes del contenido temático de los programas que impartirán, en original y copia.
 4. Documentos que acreditan su formación como instructor, original y copia

5. El examen teórico-práctico que determinará las Direcciones a su cargo cuando el instructor de institución no reúnan los requisitos señalados en los incisos 1. y 4.
6. FM-2, en caso de ser extranjero, en original y copia. Si la institución o escuela cuanta con dos o más establecimientos, deberá tramitar un solo registro, que abarcará a los otros.

El instructor Externo Independiente presentará:

- a) Solicitud de autorización y registro de instructor externo independiente, mediante la Formación DC-38, por triplicado
 - b) Cédula de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, en original y copia
 - c) Constancia de último grado de estudios en original y copia
 - d) Por cada programa a impartir, la forma DC-3C, por triplicado.
 - e) Documentos que acrediten conocimientos bastantes del contenido temático de los programas que impartirá, en original y copia.
 - f) Documentos que acrediten su formación como instructor, en original y copia.
 - g) Un examen teórico-práctico que determinará la dirección a su cargo cuando el solicitante no reúna los requisitos señalados en las fracciones e) y f)
 - h) Dos fotografías tamaño infantil reciente.
 - i) FM-2, en caso de ser extranjero en original y copia
- Los agentes capacitadores deberán presentar un informe de actividades con la periodicidad que determina la Dirección a su cargo y comunicar oportunamente las modificaciones que se susciten a las condiciones en que fue otorgado el registro correspondiente.

- El resto de Capacitadores no están obligados a realizar gestión administrativa alguna para fungir como instructores; sin embargo, es recomendable que este tipo de instructores posean los conocimientos técnicos específicos y didácticos; así como las habilidades suficientes para alcanzar los objetivos de enseñanza-aprendizaje, señalados en el plan y programas específicos de la empresa.

- Se revocará la autorización y cancelará el registro correspondiente a los Agentes Capacitadores cuando incurran en las siguientes causales:
 - a) Si la institución o escuela de capacitación y adiestramiento ha dejado de prestar sus servicios de capacitación y adiestramiento durante un año.
 - b) Si el instructor externo independiente, ha dejado de prestar sus servicios de capacitación y adiestramiento durante 2 años.
 - c) Si no presentan el informe de actividades.
 - d) Si la institución o escuela imparte programas de capacitación y adiestramiento con instructores no autorizados.
 - e) Cuando así lo soliciten los interesados.
 - f) Cuando los agentes externos independientes impartan programas diferentes a los que tenga autorizados y registrados.
 - g) Cuando la institución o escuela de capacitación o el instructor externo independiente ha dejado de cumplir con los requisitos señalados en el artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo, o convenga las disposiciones legales que en la materia de capacitación y adiestramiento le sean aplicables.

- La autorización y registro otorgado a los Agentes Capacitadores serán vigentes por tiempo indefinido, salvo que se dé alguno de los supuestos señalados en el criterio anterior.

También con fecha 2 de agosto del mismo año, se establecieron nuevos criterios y formatos para la constitución, funcionamiento y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que conforme con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 153-I, 153-J, 153-O y 539 fracción III inciso A), compete a la Secretaría del Trabajo y Prevención Social cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo con lo anterior, mediante oficio del 26 de septiembre de 1979, 6 de abril de 1981, publicados en el Diario Oficial de la Federación de fecha 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, mismos que a continuación se detallan:

1. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integrarán preferentemente con el siguiente número de representantes:
 - Uno por parte de los trabajadores y otra por parte del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.
 - Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.
 - Cinco de los trabajadores y 5 del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

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

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

3. Se recomienda que los representantes que integran las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento reúna las siguientes características:

- Por los trabajadores:
 - a) Ser trabajador de la empresa;
 - b) Ser mayor de edad;
 - c) Ser reconocido por su buena conducta;
 - d) Saber leer y escribir;
 - e) Ser asignado por los trabajadores; en el caso de que exista sindicato será conforme a las disposiciones estatutarias del mismo. A falta de sindicato, ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

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

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

5. Trabajadores y patrones deberán elaborar las Bases Generales de funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán obtener entre otros los siguientes aspectos:

- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Funciones específicas que deberán realizar.
- Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- Duración en el cargo de los representantes
- Periodicidad y condiciones de las reuniones.
- Normas de operación para el registro y control de sus actividades.
- Normas de operaciones para los acuerdos de la Comisión
- En su caso, normas de operación a que se sujetarán las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y periodicidad con que presentarán sus informes.

6. Se recomienda que la Comisión Mixta lleve un seguimiento escrito en sus actividades.

7. Las empresas informarán de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento a la Dirección a su cargo directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, a efecto de que se verifique la adecuada integración de las mismas y se otorguen los registros correspondientes.

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

8. Para la presentación del informe relativo a la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, ante esta Secretaría, se empleará la forma DC-1. (ANEXO V)
9. Las empresas deberán de presentar debidamente requisitada la forma DC1, por triplicado anexando las Bases Generales de Funcionamiento.

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

10. Cuando existan cambios relativos a las Comisiones Mixtas, las empresas deberán de informar directamente de la dirección a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo sobre los mismos, con el propósito de actualizar a las Comisiones Mixtas.
11. Informe sobre la actualización relativa a la Comisión Mixta, deberá hacerse mediante la forma DC-1A y por triplicado.

Una vez detalladas las formas dadas por SNECA, diremos que éstas han contribuido a desmotivar el cumplimiento de la Ley porque su diseño tiene muchas complicaciones en su llenado; ya que exigen una excesiva cantidad de datos que caen en la repetición en alguna de ellas.

Por otro lado, la información detallada en relación con los cursos, contenido de los mismos y algunos aspectos de cierta minuciosidad que contienen las formas, frecuentemente quedaran obsoletas porque la dinámica de la Capacitación y Adiestramiento exige de constantes ajustes, modificaciones, cambios de gran importancia en lapsos breves por lo que la información original será ya inútil.

Por lo que se expresó en los párrafos anteriores, se considera que deben diseñarse formas más sencillas en su llenado para que haya una mayor cooperación por parte de las empresas, en lo que se refiere a la Capacitación de sus trabajadores.

En esta reforma solo ubicamos de manera detallada, casi como un manual de cómo deberán de realizar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, y nos provee de todos los conceptos y definiciones necesarios para poder realizar dichos planes, aunque de nueva cuenta deja de lado como se harán exigibles de manera real, o bien cómo se comprobará que se este llevando a cabo aunque resulta ser una reforma sumamente importante ya que señala el procedimiento a seguir por las comisiones.

De lo expuesto en el presente capítulo, se concluye que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social le corresponde cuidar la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas; aprobar o rechazar los planes y programas que al respecto los patrones presenten; expedir criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los citados planes; autorizar y registrar a las instituciones y personas que deseen impartir estas figuras y, en su caso, revocar las autorizaciones y cancelar lo registros concedidos , así como establecer el registro y control de listas de constancias de habilidades laborales enviadas por las empresas, relativas a trabajadores capacitados o adiestrados

Cabe señalar que el Plan Nacional del Desarrollo 2001-2006, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo del 2001, establece la necesidad de impulsar la capacitación y asistencia técnica oportuna y de calidad de los procesos de producción, distribución y comercialización, a efecto de fomentar una nueva cultura laboral a favor de la competitividad, de la certeza jurídica y de la capacitación permanente, que promueva el trabajo como una expresión de la dignidad de la persona humana.

ANEXO I



SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO PARA EL TRABAJO PRODUCTIVO
DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN
 Aprobación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento
PRESENTACIÓN DEL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
Formato DC-2

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA					
Nombre o razón social (En caso de persona física, anotar apellido paterno, apellido materno y nombre(s))					
Registro Federal de Contribuyentes (SHCP)			Registro patronal del I.M.S.S.		
Calle		No. Ext.	No. Int.	Colonia	
Localidad	Código postal	Municipio o delegación política			
Entidad federativa	Teléfono (s)		Fax (Opcional)		
Correo electrónico (opcional)		Clave Única de Registro de Población C.U.R.P. - En caso de persona física (Opcional)			
Actividad o giro principal					
Número de trabajadores de la empresa (Opcionales excepto el total)	Total	Menores	Discapacitados	Adultos mayores	Indígenas
	Hombres (Opcionales)				
	Mujeres (Opcionales)				
Tipo de contrato (Marcar con una X)		Fecha de celebración o revisión del			
Individual <input type="checkbox"/>	Colectivo <input type="checkbox"/>	Ley <input type="checkbox"/>	Contrato Colectivo o Contrato Ley		Año Mes Día
INFORMACIÓN SOBRE EL PLAN Y LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO					
Objetivos del plan de capacitación Señalar del 1 al 5 en orden descendente de importancia			Modalidad de la capacitación Marcar con una X la modalidad correspondiente		
Actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades <input type="checkbox"/> Proporcionar información de nuevas tecnologías <input type="checkbox"/> Preparar para ocupar vacantes o puestos de nueva creación <input type="checkbox"/> Prevenir riesgos de trabajo <input type="checkbox"/> Incrementar la productividad <input type="checkbox"/>			Plan y programas específicos de la empresa <input type="checkbox"/> Planes y programas comunes de un grupo de empresas <input type="checkbox"/> Sistema general de una rama de actividad económica <input type="checkbox"/>		
Número de establecimientos en los que rige el plan ^{*/}		Periodo de vigencia del plan (No deberá exceder de cuatro años)			
Número de etapas del plan		Año Mes Día Año Mes Día			
Del _____ al _____ LA EMPRESA DECLARA QUE TIENE EN REGISTROS INTERNOS, A DISPOSICIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LA INFORMACIÓN SOBRE EL NOMBRE, OBJETIVOS Y CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y LOS PUESTOS A LOS QUE ESTÁN DIRIGIDOS. Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.					
_____ Nombre y firma del patron o representante legal de la empresa Lugar y fecha de elaboración de este informe _____ Año Mes Día					

^{*/} Asentar en el reverso de esta forma el domicilio completo, R.F.C. y registro del I.M.S.S. de los establecimientos adicionales en los que rigen el plan y los programas.

NOTAS

- Llenar a máquina o con letra de molde
- Escribir con letra de molde, arriba de la homoclave del Registro Federal de Contribuyentes, el nombre de los números o letras que la conforman.
- Entregar el formato a la autoridad laboral solamente en original. En su caso, puede presentar una copia si requiere que se le acuse de recibo.

DC-2 ANVERSO

ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGEN EL PLAN Y LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Número consecutivo	Domicilio (Anotar el domicilio completo para cada uno de los establecimientos adicionales)	Registro Federal de Contribuyentes (SHCP)	Registro patronal del I.M.S.S.

Para cualquier aclaración, duda y/o comentario con respecto al trámite, sírvase llamar al Sistema de Atención Telefónica a la Ciudadanía (SACTEL) a los teléfonos 54-80-20-00 en el D.F. y área metropolitana; del interior de la República sin costo para el usuario al 01-800-00114800, o al 18888-594-3372 desde los Estados Unidos y Canadá.
Consultas sobre el trámite llamar a la Dirección General de Capacitación al Teléfono 3000-3500 extensión 3526.
Para quejas comunicarse al número telefónico del Organismo Interno de Control en la STPS al (55) 56-44-74-15.

DC-2 REVERSO

ANEXO II



SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO PARA EL TRABAJO PRODUCTIVO
DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN
 Constancias de Habilidades Laborales
 Presentación de Listas de Constancias de Habilidades Laborales
LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES
 Formato DC-4

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA					
Nombre o razón social (En caso de persona física, anotar apellido paterno, apellido materno y nombre)					
Registro Federal de Contribuyentes (SHCP)			Registro patronal del I.M.S.S.		
EL DOMICILIO SE PUEDE ESPECIFICAR SOLO CUANDO LA EMPRESA CUENTA CON MÁS DE UN ESTABLECIMIENTO (Opcional)					
Calle		No. Ext.	No. Int.	Colonia	
Localidad		Código postal	Municipio o delegación política		
Entidad federativa		Teléfono (s)		Fax (Opcional)	
Correo electrónico (Opcional)			Clave Única de Registro de Población C.U.R.P. - En caso de persona física (Opcional)		
Actividad o giro principal					
Constancias expedidas a los trabajadores (Opcionales)	Total	Menores	Discapacitados	Adultos mayores	Indígenas
Hombres (Opcionales)					
Mujeres (Opcionales)					

Hoja de

RELACIÓN DE TRABAJADORES	
Nombre del trabajador (Anotar apellido paterno, apellido materno y nombre)	Número de constancias expedidas al trabajador

NOTAS

- Llenar a máquina o con letra de molde
- Escribir con letra de molde, arriba de la homoclave del Registro Federal de Contribuyentes, el nombre de los números o letras que la conforman.
- Anexar el número de hojas que sea necesario. Solamente deberá asentarse la firma en la última hoja que se presente.
- Entregar el formato a la autoridad laboral solamente en original. En su caso, puede presentar una copia si requiere que se le acuse de recibo.

DC-4 ANVERSO

RELACIÓN DE TRABAJADORES

Nombre del trabajador (Anotar apellido paterno, apellido materno y nombre)	Número de constancias expedidas al trabajador

Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.

Nombre y firma del patrón o representante legal de la empresa

Lugar y fecha de elaboración de este informe

_____ | | | | | | | |
Año Mes Día

Para cualquier aclaración, duda y/o comentario con respecto al trámite, sírvase llamar al Sistema de Atención Telefónica a la Ciudadanía (SACTEL) a los Teléfonos 54-80-20-00 en el D.F. y área metropolitana; del interior de la República sin costo para el usuario al 01-800-00114800, o al 18888-594-3372 desde los Estados Unidos y Canadá. Consultas sobre el trámite llamar a la Dirección General de Capacitación al Teléfono 3000-3500 extensión 3526. Para quejas comunicarse al número telefónico del Órgano Interno de Control en la STPS al (55) 56-44-74-15.

DC-4 REVERSO

ANEXO III



SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO PARA EL TRABAJO PRODUCTIVO
DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN
 Agentes Capacitadores Externos
 Autorización y Registro
 Modificación de Cursos o Programas y/o Modificación de Plantilla Docente
SOLICITUD DE REGISTRO DE AGENTE CAPACITADOR EXTERNO
 Formato DC-5

DATOS GENERALES DEL SOLICITANTE			
Nombre o razón social (En caso de persona física, anotar apellido paterno, apellido materno y nombre)			
Registro Federal de Contribuyentes (SHCP)		Registro patronal del I.M.S.S.	
Calle		No. Ext.	No. Int. Colonia
Localidad	Código postal	Municipio o delegación política	
Entidad federativa	Teléfono (s)	Fax (Opcional)	
Correo electrónico (Opcional)	Clave Única de Registro de Población C.U.R.P. - En caso de persona física (Opcional)		
Tipo de solicitud que presenta (Marcar con una X)			
Registro inicial	<input type="checkbox"/>	Modificación de programas o cursos	<input type="checkbox"/>
Modificación de plantilla de instructores	<input type="checkbox"/>	Registro de nuevos programas o cursos	<input type="checkbox"/>

Hoja de

PROGRAMAS O CURSOS QUE REGISTRA			
Número consecutivo	Nombre del programa o curso	Temas principales del programa o curso (Anotar la denominación completa de los temas)	Duración del curso en horas

NOTAS

- Llenar a máquina o con letra de molde.
- Escribir con letra de molde, arriba de la homoclave del Registro Federal de Contribuyentes, el nombre de los números o letras que la conforman.
- Anexar el número de hojas que sea necesario. Solamente deberá asentarse la firma en la última hoja que se presente.
- Entregar el formato a la autoridad laboral solamente en original. En su caso, puede presentar una copia si requiere que se le acuse de recibo.

DC-5 ANVERSO

PLANTILLA DE INSTRUCTORES

Llenar solamente en el caso de institución capacitadora

Número consecutivo	Nombre del instructor (Anotar apellido paterno, apellido materno y nombre)	Registro Federal de Contribuyentes (SHCP)	Especialidad del instructor

Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.

Nombre y firma del solicitante o representante legal

Lugar y fecha de elaboración de esta solicitud

Año		Mes		Día		

Para cualquier aclaración, duda y/o comentario con respecto al trámite, sírvase llamar al Sistema de Atención Telefónica a la Ciudadanía (SACTEL) a los Teléfonos 54-80-20-00 en el D.F. y área metropolitana; del interior de la República sin costo para el usuario al 01-800-00114800, o al 18888-594-3372 desde los Estados Unidos y Canadá. Consultas sobre el trámite llamar a la Dirección General de Capacitación al Teléfono 3000-3500 extensión 3526. Para quejas comunicarse al número telefónico del Órgano Interno de Control en la STPS al (55) 56-44-74-15.

DC-5 REVERSO

ANEXO IV

CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES Formato DC-3

DATOS DEL TRABAJADOR	
Nombre (Anotar apellido paterno, apellido materno y nombre)	
Registro Federal de Contribuyentes (SHCP)	Puesto

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre o razón social (En caso de persona física, anotar apellido paterno, apellido materno y nombre)	
Registro Federal de Contribuyentes (SHCP)	Registro patronal del I.M.S.S.
Actividad giro principal	

DATOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO								
Nombre del programa o curso								
Duración en horas	Periodo de ejecución De <table style="display: inline-table; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 15px; height: 15px;">Año</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15px; height: 15px;">Mes</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15px; height: 15px;">Día</td> <td style="padding: 0 5px;">a</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15px; height: 15px;">Año</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15px; height: 15px;">Mes</td> <td style="border: 1px solid black; width: 15px; height: 15px;">Día</td> </tr> </table>	Año	Mes	Día	a	Año	Mes	Día
Año	Mes	Día	a	Año	Mes	Día		
Nombre del agente capacitador								
Nombre y firma del instructor								

<p>Los datos se asientan en esta constancia bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.</p>	
Representante de los trabajadores ante la comisión mixta de capacitación	Representante de la empresa ante la comisión mixta de capacitación
_____ Nombre y firma	_____ Nombre y firma

NOTAS

- Llenar a máquina o con letra de molde
- Deberá entregarse al trabajador dentro de los veinte días hábiles siguientes al término del curso de capacitación.
- La empresa o patrón deberá conservar copia de las constancias relacionadas en la última lista de constancias presentada ante la autoridad laboral en el formato DC-4.

Para cualquier aclaración, duda y/o comentario con respecto al trámite, sírvase llamar al Sistema de Atención Telefónica a la Ciudadanía (SACTEL) a los Teléfonos 54-80-20-00 en el D.F. y área metropolitana; del interior de la República sin costo para el usuario al 01-800-00114800, o al 18888-594-3372 desde los Estados Unidos y Canadá.

Consultas sobre el trámite llamar a la Dirección General de Capacitación al Teléfono 3000-3500 extensión 3526.

Para quejas comunicarse al número telefónico del Órgano Interno de Control en la STPS al (55) 56-44-74-15.

DC-3 ANVERSO

ANEXO V



SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO PARA EL TRABAJO PRODUCTIVO
DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN
 Constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
INFORME SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO
Formato DC-1

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA			
Nombre o razón social (En caso de persona física, anotar apellido paterno, apellido materno y nombre(s))			
Registro Federal de Contribuyentes (SHCP)		Registro patronal del I.M.S.S.	
Calle		No. Ext.	No. Int. Colonia
Localidad	Código postal	Municipio o delegación política	
Entidad federativa		Teléfono (s)	
Actividad o giro principal			
Número de trabajadores de la empresa		Tipo de contrato (Marcar con una X)	
		Individual <input type="checkbox"/>	Colectivo <input type="checkbox"/> Ley <input type="checkbox"/>
DATOS DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO			
Número de establecimientos en que rige */	Número total de integrantes	Fecha de constitución	Año Mes Día
Los datos se proporcionan bajo protesta de decir la verdad, apercibidos de la responsabilidad en que incurre todo aquel que no se conduce con la verdad.			
_____ Nombre y firma del patrón o representante legal de la empresa			
Lugar y fecha de elaboración de este informe			
_____		Año Mes Día	

*/ Asentar en el reverso de esta forma el domicilio completo, R.F.C. y registro del I.M.S.S., de los establecimientos adicionales en donde rige la comisión.

NOTAS

- Llenar un formato por cada comisión mixta que exista en la empresa
- Llenar a máquina o con letra de molde
- Llenar el formato y conservarlo en los registros internos de la empresa.

DC-1 ANVERSO

ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO			
Número consecutivo	Domicilio (Anotar el domicilio completo para cada uno de los establecimientos adicionales)	Registro Federal de Contribuyentes (SHCP)	Registro patronal del I.M.S.S.

Para cualquier aclaración, duda y/o comentario con respecto al trámite, sírvase llamar al Sistema de Atención Telefónica a la Ciudadanía (SACTEL) a los Teléfonos 54-80-20-00 en el D.F. y área metropolitana; del interior de la República sin costo para el usuario al 01-800-00114800, o al 18888-594-3372 desde los Estados Unidos y Canadá.
 Consultas sobre el trámite llamar a la Dirección General de Capacitación al Teléfono 3000-3500 extensión 3526.
 Para quejas comunicarse al número telefónico del Órgano Interno de Control en la STPS al (55) 56-44-74-15.

DC-1 REVERSO

CAPÍTULO CUARTO.

DISPOSICIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

La idea de un derecho internacional del trabajo era un sueño más del proletariado. Los trabajadores de los Estados Unidos de Norteamérica, Francia e Inglaterra, lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los obreros de todos los pueblos.

En febrero de 1917 se realizó la redacción de la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles, La fuerza de las organizaciones obreras logró que en la sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de Paz, se designará una comisión de legislación de trabajo, que fue la que se encargó de preparar el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Paz.

Dicho preámbulo expresó las tres razones en que se fundamentó el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- La sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, basada en la justicia social.
- En el mundo existen condiciones de trabajo que implican injusticia y miseria.
- La falta de un régimen de trabajo humano es el obstáculo para mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

La creación de la O.I.T. se produjo en las últimas sesiones de la Conferencia de Paz. Dicha Organización sería el medio para la realización de un fin inmediato (Derecho Internacional de Trabajo), el cual sería el ordenamiento

jurídico que mediante la justicia social yacería el instrumento o la base imprescindible para alcanzar y afianzar la paz universal.

Una vez concluida la segunda guerra mundial, la función de la Organización Internacional ya no se limitaría a la preparación del derecho internacional del trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, con el fin de que se contribuya a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social.

El objetivo primordial de la OIT consiste en promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. La protección de los trabajadores contra las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, prevista en el Preámbulo de la Constitución de dicha Organización, es un elemento fundamental de la seguridad.

En el transcurso de los años, la Organización Internacional del Trabajo ha multiplicado el número de herramientas y actividades que utiliza para llevar a cabo su misión.

La definición y alcance de la seguridad y la salud en el trabajo ha evolucionado mediante un proceso gradual y continuo, las áreas de preocupación con respecto a la seguridad y salud en el trabajo han rebasado el ámbito del lugar de trabajo. “La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos.”³⁷

³⁷ Oficina Internacional del Trabajo. Actividades Normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades, Pág 7.

El tema de la seguridad y salud en el trabajo siempre ha sido una parte esencial del mandato de la OIT., ya que en éste se incluyen componentes relativos a la seguridad y salud en el trabajo, así como los relacionados con el empleo, el trabajo infantil, la economía informal, la incorporación de las consideraciones de género, las estadísticas del trabajo, las normas, la inspección en el trabajo y la seguridad marítima entre otros.

Se considera que mediante estos ámbitos de acción se pretende lograr condiciones y entornos de trabajo decente y sostenible, y una cultura en materia de seguridad.

4.1 Perspectiva De La OIT Sobre La Capacitación y El Adiestramiento.

Ante la necesidad de contar con mano de obra calificada en la productividad, la Organización Internacional del Trabajo adoptó, el 27 de junio de 1972, la Recomendación 117 sobre la formación profesional.

Este documento se aplica a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona con el fin de que ejerza un empleo o se le promueva a cualquier rama de actividad económica.

Esta formación es un medio para desarrollar las aptitudes profesionales de una persona tomando en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades como mejor convenga a sus intereses y a los de la comunidad.

Dicha figura es un proceso que continuará durante toda la vida profesional del individuo, exenta de toda forma de discriminación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc.

Cada país dispondrá de un sistema de medios de formación cuyo número, distribución geográfica y programas deben adaptarse a las necesidades económicas y a las posibilidades de empleo. Estos sistemas deben estar organizados de tal forma que se le permita al trabajador alcanzar el más alto grado de formación de acuerdo con sus aptitudes e inclinaciones.

Para ello, las autoridades públicas y los organismos privados que se ocupen de ésta deberán colaborar en el desarrollo de servicios bien coordinados.

Independientemente del método que se adopte y respetando la libertad de elección profesional de los candidatos, las medidas que hayan de tomarse para su desarrollo deben tender a:

- La magnitud y naturaleza de las necesidades de formación y de los medios existentes.
- Las ocupaciones a los que debería darse prioridad en materia de formación.
- La formulación y aplicación de normas selectivas a las condiciones y métodos de formación.
- La formulación y aplicación de normas relativas a las instituciones de formación.
- El otorgamiento de una ayuda técnica y financiera a las instituciones y empresas que proporcionan formación.

Para que la formación cumpla con su objetivo de proteger a los trabajadores contra el desempleo o contra toda pérdida de ingresos a consecuencia de la falta de preparación para la ejecución de una actividad, los Estados Miembros que adopten esta figura deben tener en cuenta:

- Los intereses profesionales, culturales y morales del individuo, las necesidades de mano de obra y, el interés económico y social.
- La política nacional y los medios existentes o proyectados de enseñanza, orientación profesional y selección.
- La estructura y tendencia del mercado de empleo.
- La evolución prevista de las técnicas y de los métodos de organización del trabajo.

“La colaboración en el plano nacional debe llevarse a cabo mediante varios organismos, los cuales, junto con las comisiones consultivas representativas de las ramas de actividad económica o de las ocupaciones, determinan las necesidades en materia de formación para las ocupaciones que les conciernan, así como la elaboración de programas.”³⁸

Cuando la formación se realice en una institución pública o esté garantizada por la autoridad competente, o cuente con su aprobación, los adultos que no perciban remuneración y los adolescentes necesitados deberían, en la medida en que los recursos económicos y financieros lo permitan, recibir asignaciones, las cuales serán fijadas una vez que se tome en cuenta:

- Factores relacionados con las cargas de familia, el costo de la vida en las regiones interesadas y los gastos personales especiales ocasionados por la formación.
- La necesidad de estimular a los adultos a emprender y terminar su formación de acuerdo con las exigencias del mercado del empleo y las necesidades de la comunidad referente a las personas formadas.

La asistencia a las instituciones públicas o privadas de formación debe ser facilitada mediante el auxilio material, por ejemplo, en forma de comidas gratuitas,

³⁸ Ibidem. Pág. 15

suministro de ropa de trabajo, útiles, equipo y manuales de instrucción, transporte, subsidios de mantenimiento o becas, asignaciones para gastos de estudio, préstamos, etc.

Debe ofrecer la garantía de que las personas que concluyan un curso de formación profesional serán asistidas por las autoridades competentes en materia de empleo para la obtención de una ocupación correspondiente a las calificaciones y conocimientos adquiridos, o permitiéndoles la libre elección del lugar del trabajo.

Se considera necesario que los candidatos a la formación, y especialmente las personas que no la han recibido, deben tener a su alcance orientación profesional individual proporcionada por los organismos competentes en esta rama, antes de elegir ocupación o de iniciarse en una formación determinada.

Otra figura que debe presentarse es la preparación preprofesional, la cual debe proporcionarse a los jóvenes que no hayan ejercido todavía una actividad profesional, una iniciación en una variedad de los tipos de trabajo. Ésta debe incluir una instrucción general y práctica, con el fin de que los jóvenes:

- Continúen y completen la educación recibida con anterioridad.
- Cuenten con una idea del trabajo práctico, desarrollen el gusto y estima por éste, así como por la formación.
- Se le facilite la orientación profesional, mediante la revelación de intereses y aptitudes profesionales.

De igual forma, esta preparación comprenderá la familiarización del educando con el equipo y los materiales comunes a cierto número de ocupaciones.

Por cuanto hace al programa de formación para cada profesión, éste debe elaborarse con base en un análisis sistemático del trabajo de las capacidades y

conocimientos profesionales, así como de las medidas de seguridad e higiene que dicha ocupación implique, teniendo en cuenta su evolución y transformación.

Estos programas, además de la enseñanza de trabajo, de las calificaciones y conocimientos profesionales, y de las medidas de seguridad e higiene relacionadas con la ocupación de que se trate, así como de las nociones sobre legislación social, deben proporcionar a los educandos, en la medida de lo posible, conocimientos fundamentales relativos a la ocupación y a la rama de actividad económica a que deseen dedicarse, especialmente con objeto de facilitar su promoción. Por ello, es que estos programas deben aportar una base sólida de conocimientos teóricos y prácticos, que faciliten la adaptación profesional de los educandos dentro del ámbito de la ocupación de que se trate.

Por otra parte, los métodos de formación deben adecuarse a la naturaleza del curso de formación, al grado de instrucción, a la edad, a la condición y a la experiencia de los educandos.

De igual manera, debe estimularse a los empleadores o agrupaciones que establezcan planes sistemáticos de formación, en función de sus propias necesidades y en medida compatible con las condiciones de funcionamiento técnico de sus empresas. Los establecimientos deben prever un período inicial suficientemente prolongada de formación general de base para los educandos, que se llevará a cabo íntegramente en una Institución de formación, para que se induzca la duración total del período de instrucción y aumentar su eficacia.

Tratándose de recién llegados, deben organizarse en el establecimiento, empresa o fábrica para darles la acogida correspondiente, así como un período de incorporación, poniendo atención especial a la iniciación de los jóvenes trabajadores.

El tema del Aprendizaje es otro de los aspectos que se consideran en esta Recomendación, señalando los factores que deben considerarse para que una ocupación sea objeto de éste:

- El nivel de la capacidad profesional y los conocimientos técnicos-teóricos requeridos para el ejercicio de la ocupación en cuestión.
- El valor del aprendizaje para la adquisición de las calificaciones y conocimientos requeridos.
- La duración del periodo de formación necesaria para adquirir la capacidad profesional y los conocimientos requeridos.
- La situación presente y futura en cuanto a la posibilidad de empleo en la ocupación que se trate.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse con un empleador individual, con un grupo de empleadores, o bien con un organismo tal como una comisión de aprendizaje o un servicio especialmente encargado de su control, según lo que parezca más adecuado, habida cuenta de las condiciones nacionales.

La parte encargada de impartirlo debe estar calificado para dar formación, o bien estar en condiciones de dictar dichas medidas con el fin de que se de a una o varias personas que tengan las calificaciones requeridas; los medios disponibles para la formación del aprendiz y así adquirir una instrucción completa para la ocupación que se le enseñe.

“La formación acelerada tiene por objeto contribuir a satisfacer las necesidades vigentes de mano de obra y acelerar el desarrollo de la industrialización. Con ésta, los establecimientos, fábricas o empresas contarán con mano de obra que se adopte a los progresos técnicos.”³⁹

³⁹ Compilación de Normas Internacionales sobre Seguridad Social. Tomo I, IMSS; 1979, Pág. 339.

Con procedimientos estrictos de selección, los educandos admitidos estarán en condiciones de adquirir los conocimientos y competencia requeridas dentro del tiempo limitado previsto para el curso, dando preferencia a los candidatos que posean experiencia profesional y pueda ser utilizado en la nueva ocupación.

En virtud de la Recomendación realizada por la Organización Internacional del Trabajo, los países en vía de industrialización deben adoptarla desarrollando progresivamente sistemas de formación; por lo que deben establecer un inventario de sus necesidades y recursos actuales para satisfacer las necesidades en materia de formación.

4.2 Objeto de la Capacitación y Adiestramiento según la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de los instrumentos elaborados para regular la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, decidió adoptar diversas políticas tendientes a su reglamentación.

Por ello, llevó a cabo la elaboración de recomendaciones respecto de la orientación y formación profesional aplicadas tanto a los jóvenes como para los adultos, respecto de todas las esferas de la vida económica, social y cultural, y de todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad.

Al aplicar el término “profesional” en los vocablos orientación y formación se desprende que su objeto consiste en descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender lo concerniente a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir en ellos.

Para llevar a cabo el cumplimiento de su objeto, los Estados Miembros deben adoptar y realizar políticas y programas completos y coordinados que guarden una relación estrecha con el empleo; ayudando y alentando a todas las personas a utilizar sus aptitudes para el trabajo, en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presente las necesidades de la sociedad.

Es por ello, que tanto la orientación como la formación profesional cuentan con los objetivos siguientes:

- Asegurar el acceso a un empleo productivo, incluido el trabajo independiente, que corresponda a las aptitudes y aspiraciones personales del trabajador, y facilitar la movilidad profesional;
- Promover y desarrollar el espíritu creador, el dinamismo y la iniciativa con vistas a mantener o acentuar la eficacia en el trabajo;
- Proteger a los trabajadores contra el desempleo o contra toda pérdida de ingresos o de capacidad de ganar resultante de una demanda insuficiente de sus calificaciones y contra el subempleo;
- Proteger a los trabajadores ocupados en tareas que supongan una excesiva fatiga física o mental;
- Proteger a los trabajadores contra los riesgos profesionales mediante una formación de calidad en cuestiones de seguridad e higiene del trabajo, que forme parte integrante de la formación para cada oficio u ocupación;
- Asistir a los trabajadores en su búsqueda de satisfacción en el trabajo, de expresión y desarrollo de su personalidad y de mejoramiento de su condición general por el propio esfuerzo, con miras a mejorar la calidad o modificar la naturaleza de su contribución profesional a la economía;
- Conseguir un avance social, cultural y económico y una adaptación continua a los cambios, con la participación de todos los interesados en la revisión de las exigencias del trabajo;

- Lograr la plena participación de todos los grupos sociales en el proceso de desarrollo y en los beneficios derivados de éste.

Por cuanto hace a los sistemas de orientación profesional, estos deben poseer descripción sobre el empleo, para asegurar que se ponga a disposición de niños, adolescentes y adultos una información completa que abarque la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros aspectos.

Los objetivos principales de los programas de orientación profesional deberían ser los siguientes:

- Ofrecer a los niños y a los adolescentes que no se hayan incorporado aún a la fuerza de trabajo una base adecuada que les permita elegir un tipo de educación o una formación profesional en función de sus aptitudes, capacidades e intereses, así como de las oportunidades de empleo;
- Ayudar a los beneficiarios de los programas de enseñanza y formación profesional a sacar el mejor provecho posible y a prepararse sea para recibir una instrucción o una formación profesional complementaria, sea para iniciar una actividad profesional y proseguir su instrucción y formación cuando y en la forma que sea necesario durante su vida profesional;
- Ayudar a las personas que se incorporan a la fuerza de trabajo, que intentan cambiar de actividad profesional o que están desempleadas a elegir una ocupación y a planear la enseñanza o la formación profesional correspondiente;
- Informar a las personas que ejercen una actividad de las oportunidades de mejorar sus posibilidades de perfeccionamiento profesional, la calidad de su trabajo, su remuneración y situación, así como de los requisitos en

materia de enseñanza y de formación profesional para conseguir tal mejora y de los medios existentes para ello;

- Dar a conocer al público en general la contribución que aportan o pueden aportar al desarrollo general y a la expansión del empleo los diversos sectores de la economía y ramas de actividad económica, sin olvidar aquellos que gozan tradicionalmente de poco prestigio;
- Ayudar a las instituciones participantes a facilitar información sobre la eficacia de determinados programas de formación, como parte integrante de la orientación profesional.

Por otro lado, los Estados Miembros tratándose de sus sistemas de formación profesional deben ampliar, adaptar y armonizarlos de tal forma que cubran las necesidades de formación de los jóvenes y adultos, en todos los sectores y ramas de actividad económica.

Por lo tanto, los programas que al respecto se elaboren concebirán los objetivos siguientes:

- El desarrollo del conocimiento y comprensión de los aspectos económicos y sociales de la adopción de decisiones;
- El desarrollo de actitudes y capacidades para dirigir y motivar a otras personas en el respeto de la dignidad humana y para fomentar relaciones laborales justas;
- Fomentar el espíritu de iniciativa y una actitud positiva frente al cambio y la capacidad de apreciar los efectos de éste en las demás personas;
- Desarrollar la capacidad para ejercer nuevas responsabilidades en el trabajo;
- Afianzar en los interesados la noción de la importancia de la instrucción, la orientación y la formación profesional para el personal de la empresa;

- Fomentar el conocimiento de la condición de los trabajadores en su vida profesional, la preocupación por su bienestar y el conocimiento del derecho laboral y de los regímenes de seguridad social;
- Hacer comprender el valor de los esfuerzos que se realizan para el mejoramiento de sí mismo;
- Servir como base para un perfeccionamiento que permita adaptarse a nuevas necesidades.

De lo anteriormente expuesto, se considera que la capacitación y adiestramiento es un tipo de formación destinada a la preparación o readaptación de las personas con el fin de que ejerzan una función, actividad o empleo dentro de un establecimiento, empresa y/o fábrica; así como la posibilidad de ser promovido en cualquier rama de actividad económica.

De igual forma, “la formación es un medio para desarrollar las aptitudes profesionales de una persona, considerando las posibilidades de empleo. Además le da la oportunidad de hacer uso de sus capacidades como mejor le convenga a sus intereses y a los de la comunidad”.⁴⁰

4.3 Participación De México En La Organización Internacional Del Trabajo, En Cuanto a La Capacitación y Adiestramiento.

El derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento es nuevo, ya que ni en la Constitución de 1917 ni en la Ley Federal del Trabajo de 1931 estipulaban este beneficio.

Los ordenamientos citados referían a las obligaciones patronales de establecer escuelas y otorgar becas de estudio a los trabajadores o a sus hijos;

⁴⁰ Ibidem. Pág. 343.

así como la regulación del contrato de aprendizaje que luego degeneró en una forma más de explotación del trabajo humano.

El nacimiento de estas figuras se encuentra en la fracción XV del artículo 132 de la ley laboral del año 1970, que estableció, como obligación del patrón, la de organizar cursos de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores.

Fue en el año de 1978 cuando México realizó la ratificación del Convenio 142 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que reformó la legislación laboral para reglamentar y hacer aplicable la nueva norma constitucional.

Dicho convenio se adoptó por la OIT en la Conferencia General convocada en Ginebra por el Consejo de Administración el 04 de junio de 1975. Entre las disposiciones de este documento estaba la de “adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completas y coordinados en el campo de la orientación y formación profesional”.⁴¹

Ante el avance científico y tecnológico, el país hizo conciencia de la importancia de la capacitación y adiestramiento, y por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 09 de enero de 1978 elevó a rango constitucional esta prerrogativa. La reforma citada se refería a la adición de la fracción XIII al apartado “A” del artículo 123: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir”.⁴²

Destacaban, que las estas figuras no se asemejan a la educación en general. La educación procura el desarrollo cultural de las personas y de la

⁴¹ Díaz Guajardo, Amado. R. Op. Cit. Pág 130.

⁴² Idem.

Nación; en tanto, la capacitación y el adiestramiento tienden a incrementar la capacidad productiva del país; mediante el mejoramiento de la mano de obra de quienes viven del trabajo.

De igual forma, es un derecho que debe otorgarse a los trabajadores de cualquier rama o área, pues busca actualizar y perfeccionar conocimientos, prepararlos para ocupar puestos superiores, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y mejorar las aptitudes del trabajador. Por ello, es que esta prerrogativa es un beneficio para todos los trabajadores sin importar si labora en una empresa internacional o para un taller o fábrica.

La capacitación y adiestramiento constituye un desafío. Ante la inminente posibilidad de que se desencadene un mayor desarrollo tecnológico, producto de la relación más estrecha de México con las distintas economías, corriendo el riesgo de que no haya suficiente mano de obra calificada en el país.

Es por ello que se realizaron modificaciones en la estructura de las normas de gestión de calidad ISO 9000. Anteriormente, la norma se limitaba a que el personal cuyas actividades afectan la calidad, debe estar calificada y tendrá que ser capacitado. En la nueva versión, se busca la inclusión de la competencia laboral al estipular que el personal debe ser competente; incluye aspectos de más envergadura para la mayoría de las empresas en México y otros países de América Latina, pide que la organización determine los perfiles de competencia requeridos por el personal y evalúe la efectividad de la capacitación otorgada por aquellas funciones, que inciden directamente en la calidad.

La nueva versión (2000) incluye a otros aspectos fundamentales de la gestión del recurso humano, que tiene que asegurar que la competencia laboral se dé en la organización: el involucramiento del personal y las condiciones físicas y humanas del ambiente de trabajo.

La identificación de la competencia laboral requerido por el personal se inscribe en el contexto de la evolución del mercado y de las tendencias tecnológicas y organizativas que nivel mundial son requeridas. La competencia laboral puede ser definida como las capacidades demostradas por el individuo para participar en la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones.

Los modelos de instrumentación de la competencia laboral son diversos, en atención al enfoque que se pretenda dar al aprendizaje del personal y la posición que ocupa la persona en la estructura de mando y responsabilidades de la organización. Por lo tanto, se clasifican en tres clases: funcionalista, conductista y constructivista.

La aproximación funcional refiere al desempeño o resultados concreto y predefinido que la persona debe demostrar, derivado del análisis de las funciones que componen el proceso productivo.

El modelo conductista, se centra en identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias predefinidas.

Dentro del modelo constructivista, la competencia se construye a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan, es decir, está ligada a los procesos en la organización: es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos. Desde esta perspectiva, no interesa identificar como competencia las capacidades existentes y predeterminadas, sino los que emergen en los procesos de mejora.

Evaluar la efectividad de la capacitación en la organización implica un ejercicio de medición y comparación. La capacitación debe entenderse de manera

amplia como la serie de procesos que inciden en el aprendizaje. Por ello, debe realizarse una evaluación de los resultados de aprendizaje del candidato, es decir, se mide la efectividad de la organización en la generación de saberes.

La evaluación no será el instrumento para asegurar que la persona es capaz de cumplir determinados desempeños, sino también para asegurar de que existan procesos de aprendizaje continua, orientadas a lograr los objetivos de la empresa y del personal.

Cabe aclarar que desde la perspectiva de la competencia laboral, interesa evaluar la efectividad de la capacitación en términos de aprendizajes demostrados. Por esto la importancia no radica en el registro de los cursos de capacitación sino en la evolución de la competencia del personal a través de las evidencias demostradas en el tiempo.

Los resultados de la evaluación de la capacitación son el insumo para acciones de mejora. Al ser la formación un proceso continuo, lo conveniente es que los instrumentos sean flexibles y que en los procedimientos se introduzcan componentes que registran las propuestas de mejora de los involucrados en el proceso.

Evaluar la efectividad de la capacitación en cuanto a su impacto en los resultados globales de la empresa es una tarea complicada porque supone la posibilidad de poder aislar el efecto de la capacitación-formación de otras acciones que inciden en los resultados. En la medida en que la capacitación adquiere más importancia en la estrategia del negocio y se transforma en una variable significativa de inversión, se reconoce la existencia de una relación directa con los beneficios esperados a nivel global de la organización.

Por lo anterior, se insiste en que las empresas por medio de sus directivos deben monitorear la efectividad de la capacitación mediante los resultados obtenidos en la producción.

Otra de las aportaciones que el país ha hecho en esta materia son las relacionadas con la oferta de servicios por parte de los centros de capacitación. Al respecto, el Centro Comunitario de Aprendizaje (CCA) es considerado como un espacio educativo destinado al desarrollo de la comunidad mediante la tecnología. Entre sus funciones está la de ofrecer a todas las personas la posibilidad de acceder a contenidos educativos mediante computadoras conectadas a internet, los cuales estarán orientados a desarrollar las habilidades para el trabajo, en general, para mejorar la calidad de vida de los mexicanos.

El Instituto de Capacitación y Adiestramiento para el trabajo Industrial (ICATI), es una institución de capacitación regional con una oferta típica de cursos de capacitación para el trabajo, contando con un programa de vinculación institucional donde se desarrolla estrategias de capacitación referidas al apoyo de proyectos económico productivos en el sector social.

Otra de las instituciones encargadas de la capacitación es “Jóvenes por el Cambio” del Fondo de Valle de Bravo y Solidaridad (FOVASO), la cual representa una opción de formación profesional para el trabajo dirigida a la población joven que vive en situación de pobreza en el medio rural. Su interés se centra en la forma en que se encuentra incorporado el componente del trabajo dentro de este programa, poniendo particular énfasis en el desarrollo de habilidades y competencias, así como en las percepciones y expectativas de los jóvenes que cursan esta modalidad educativa.

De lo expuesto, se desprende que México busca el establecimiento de mecanismos que permitan llevar a cabo la capacitación de los individuos, otorgándole con ello la posibilidad de integrarse en el mercado de trabajo,

mejorando no sólo su desempeño laboral sino también sus condiciones de vida con mayores oportunidades de empleo.

CAPITULO QUINTO.

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

La Ley Federal del Trabajo contempla dentro de su Título IV, Capítulo III Bis las figuras de la Capacitación y Adiestramiento al señalar el derecho con el que cuentan los trabajadores referente a que los patronos les proporcione éstas.

Para ello se requiere la elaboración e implementación de programas y planes en esta materia, en los que los sujetos involucrados en la relación de trabajo podrán convenir las formas en que serán impartidos, es decir, el lugar, los horarios, los instructores y demás aspectos que permitan su ejecución.

Es importante señalar que con la Capacitación y Adiestramiento tanto el patrón como el trabajador se verán beneficiados, ya que además de elevar el nivel de vida de este último, la empresa incrementará su producción, además de que la elaboración de sus artículos podrá realizarse en menor tiempo. Por lo que se considera importante que las autoridades vigilen el cumplimiento de esta disposición contemplada en la legislación laboral.

5.1 La Perspectiva de los Alcances de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

Es de suma importancia el estudio de los objetivos que señala la Ley Federal del Trabajo, porque en éste se pueden reconocer los alcances, implicaciones y trascendencia del régimen jurídico de la capacitación y adiestramiento en nuestro país.

“Artículo 153–F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

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

De igual forma, el artículo 153-A señala que con el derecho de la capacitación y adiestramiento del trabajador, se le otorga la posibilidad de elevar su nivel de vida y de productividad; lo cual, engloba los objetivos citados anteriormente, siempre y cuando sean vistos desde la perspectiva de uno de los sujetos involucrados en la relación laboral, como lo es el trabajador.

Cabe mencionar que en la exposición de motivos de la iniciativa presidencial para reformar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se desprende que la finalidad de la citada reforma era conseguir una garantía social en favor de los trabajadores, con la particularidad de beneficiar a los empresarios con la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

Es decir, con la reformas presentadas, se daba a conocer que la capacitación y adiestramiento no sólo beneficiaría a los trabajadores con la obtención de conocimientos que le permita un mejor desempeño dentro del centro del trabajo, sino, a su vez, los patrones obtendrían mayor producción, con una reducción de tiempo y costos.

Por cuanto hace a los objetivos de estas figuras, es adecuado realizar un breve estudio que nos permita conocer los alcances que se pretenden con la implementación de la capacitación y adiestramiento:

Hablando de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades de los trabajadores, ésta refleja la idea básica del régimen legal de la capacitación, la cual consiste en proporcionar al individuo la información más apropiada y aplicable tanto en la teoría como en la práctica, con el fin de que el personal evolucione al mismo nivel y al mismo ritmo de la ciencia y de la técnica.

Por cuanto hace al objetivo relacionado con la preparación del trabajador para ocupar una vacante o un puesto de nueva creación, señala otra de las finalidades que lo benefician individual y directamente a efecto de lograr su superación. Ya que al contar con una formación, el individuo contará con las aptitudes que le otorguen su ascenso.

El artículo 159 establece el régimen legal para cubrir las vacantes definitivas, profesionales y puestos de nueva creación, así como la figura del escalafón ciego al decirnos que solamente se le da ascenso si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante.

Por cuanto hace al objetivo de la prevención de riesgos de trabajo, se justifica y guarda una relación de congruencia política legislativa a nivel mundial, en el sentido de que se reduzcan riesgos de trabajo. La capacitación y el adiestramiento constituyen un medio fundamental para evitar o disminuir estos.

El objetivo relacionado con el incremento de la productividad debe referirse a los fines de la política federal, ya que la capacitación y adiestramiento están destinados para y en el trabajo; lo cual hace que se concluya que los planes y programas que se desarrollen sobre este particular van dirigidos al hombre que labora en determinada fuente de trabajo, descartando aquellas que están fuera de las propias y normales de la empresa concreta.

Esto es, pueden ejecutarse en áreas que directa o indirectamente representen una mejora de la productividad dentro de la fábrica, empresa o establecimiento, pero considerando a dicha productividad como eje de la política laboral del Gobierno Federal. Es decir, se beneficiara a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo.

La fracción V de artículo 153-F se refiere a mejorar las aptitudes del trabajador en lo general, por lo que se amplía a todas sus implicaciones la finalidad de la capacitación y el adiestramiento. El desarrollo de programas de instrucción primaria a los trabajadores de una empresa no constituye el cumplimiento de esta prerrogativa otorgada a los trabajadores

En muchas actividades de tipo industrial y comercial, dar conocimientos a nivel primaria a los trabajadores sí puede ser considerada como el cumplimiento a la obligación de capacitar, en virtud, de que existen numerosos trabajos que, para poder aspirar a ellos, se requiere tener los conocimientos elementales de la instrucción primaria.

Cuando del análisis de la naturaleza y características del trabajo de la empresa de que se trate sea procedente la capacitación mediante la alfabetización o instrucción elemental, los programas y planes que al respecto se elaboren serán aprobados por considerar que se está cumpliendo con los objetivos tanto constitucionales como los establecidos por la propia Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, en la capacitación y adiestramiento se presentan limitaciones a esta obligación, ya que se menciona que los sistemas y procedimientos que se implanten para mejorarlos se hará conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. Este punto es de suma importancia, ya que las necesidades abarcan desde el interés del trabajador individual, como de las

características técnicas en que se desarrollan las diversas actividades y procesos de la empresa, al grado que la Comisión Mixta sugerirá las medidas específicas precisando las áreas de su aplicación.

5.2 Motivos por los que debe llevarse a cabo la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

“La nueva tecnología y la maquinaria sofisticada ha obligado a las empresas contar con un personal capacitado y preparado, que sea el encargado de poner en funcionamiento todos y cada una de las aparatos que le permitan desarrollar sus actividades en menor tiempo, pero con mejores resultados.”⁴³

El progreso de un centro de trabajo no únicamente se logra con la utilización de recursos económicos, sino mediante mecanismos tendientes al incremento de la producción y de la economía en general.

Por lo tanto, deben contar con un entrenamiento que les permita realizar su trabajo en un tiempo menor pero con mayor calidad; además de que les permite aspirar a otras opciones laborales para su crecimiento personal.

Los trabajadores con su energía y esfuerzo llevan a cabo todas y cada una de las tareas propias de su función, por ello deben contar con todos los medios tendientes al perfeccionamiento de su actividad, con una instrucción que no sólo se refiera a la actividad que ejecuta dentro de la empresa, sino de todas y cada una de éstas, con la finalidad de que posea los conocimientos para poder realizar otra actividad y aspirar a una plaza mejor, que le otorgue mayores beneficios.

⁴³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Guía Técnica para la detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la Pequeña y mediana Empresa. Pág. 206.

Para que la empresa, establecimiento o fábrica se vea favorecida en su producción y en sus ganancias económicas; es indispensable, que el trabajador se adopte a las distintas actividades que en ésta se desempeñen, permitiéndole marchar paralelamente con los adelantos tecnológicos.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-F, podría mencionarse que los motivos por los que la capacitación y el adiestramiento deben ser proporcionados, son los siguientes:

- Especialización del trabajador en el uso de técnicas y medios de producción.
- Mejorar sus condiciones de vida.
- La obtención de puestos de mayor jerarquía y creación.
- Prevención de riesgos y accidentes de trabajo.

Por ello se considera a esta figura como uno de los elementos necesarios que deben existir dentro de una empresa, ya que con ésta se prepara al trabajador para el desempeño de un puesto, así como para aspirar a mejores condiciones laborales que favorecerán sus condiciones de vida, tanto para él como para su familia.

Por lo que al no tener acceso a los instrumentos necesarios para el desenvolvimiento de su actividad no poseerá

5.3 La Prevención de Accidentes y Riesgos de Trabajo.

Cuando un empleado se encuentra debidamente capacitado, cuenta con la oportunidad de satisfacer las necesidades nacidas de su trabajo en una empresa, oficina o establecimiento. Una persona tiene un desempeño óptimo de su labor

cuando se siente cómoda y segura, lo que trae como consecuencia menos accidentes de trabajo.

Es necesario que el individuo antes de ejecutar cualquier trabajo conozca previamente en qué consiste, además si se trata de un puesto que puede desempeñar, para que una vez que esté enterado determine si es apto para su ejecución.

El interés de un empleado en la capacitación se relaciona con un aspecto eminentemente personal, al llevar a cabo prácticas de mejoramiento continuo que tiendan al desarrollo de una cultura de calidad.

Es imprescindible que se tenga en cuenta que a un trabajador se le contrata para que se desarrolle en el pleno de sus capacidades, no para que se accidente o enferme como resultado del desempeño de su trabajo.

Se considera que para el desempeño de una actividad debe existir vocación, es decir, la inclinación natural para el ejercicio de las actividades dentro del centro de trabajo; así como la aptitud física y mental para realizarlo, enriquecidos con la capacitación, adiestramiento y actualización convenientes, para evitar los riesgos inherentes a éste.

Por lo anterior, surge como gran objetivo de planeación de las empresas la Seguridad en el Trabajo, considerada como un elemento básico de las relaciones comerciales, ya que la promoción de niveles de calidad de vida que aseguren la salud e integridad física de los trabajadores permite que el desarrollo económico repercuta en el bienestar de la población; así como el logro de mayor productividad y competitividad que rijan las nuevas relaciones industriales.

Se destaca que no sólo basta proporcionar empleo al personal, sino que es indispensable respetar sus derechos e involucrarlos en los procesos de la

administración, no basta capacitarlos, sino lograr su participación dentro del planteamiento de expectativas de desarrollo.

“Todo ser humano necesita aprender para llevar a cabo las misiones encomendadas y evitar los riesgos inherentes a las actividades a realizar, de ahí que el trabajador necesita capacitarse, adiestrarse y actualizarse para que su trabajo cubra las exigencias que el avance tecnológico y científico requiere para una mejor y mayor productividad.”⁴⁴

La Organización Internacional del Trabajo mostró estadísticas que nos señalan que cerca de cien mil personas mueren cada año a consecuencia de los riesgos de trabajo, este hecho es considerado como un recordatorio de la urgente necesidad de valorar en forma sistemática y constante el fenómeno de los riesgos de trabajo, de la importancia de disponer de información adecuada para cuantificarlos y conocer sus causas.

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se señalaron propuestas relevantes en cuanto capacitación en el trabajo, encontrándose las siguientes:

- Dar prioridad a las políticas regionalmente diferenciadas de capacitación laboral, de acuerdo con las características y requerimientos de las distintas plantas productivas.
- El establecimiento de planes de carrera que permitan ampliar el rango de conocimientos e ir construyendo calificación del trabajador en diversas especiales, con la consecuente oportunidad de acceder a mejores empleos.
- La movilidad en el empleo, bajo un enfoque de productividad, desde la perspectiva de un proceso en el que sea elemento central la capacitación

⁴⁴ Carrillo V, Jorge. Condiciones de Empleo y Capacitación de la maquiladora de exportación en México. STPS, Subsecretaría “B”!, 1993, Pág. 184.

como una herramienta que la impulsa y facilita, ya que promueve el desarrollo de multihabilidades para constituirse en una estrategia clave para la supervivencia y el crecimiento de la organización y la seguridad de sus trabajadores.

- Mantener y fortalecer las acciones de capacitación dirigidas a sus empleados.
- Contar con esquema de alternancia trabajo-capacitación-educación como una manera de atender a la población joven e incorporarla en el campo laboral.

En el camino de la modernización laboral, se requiere adoptar una mentalidad con respecto a la Cultura de Trabajo fundamentalmente, en las cúpulas empresariales, así como en todos los niveles funcionales y operativos de las organizaciones.

Un programa educativo y formativo para los recursos humanos deben estar contemplados en las prioridades de la organización, ya que la empresa y los trabajadores en la actualidad se enfrentan a una tecnología que cambia a ritmos acelerados, incidiendo en los procesos y diseños de máquinas que, en algunos casos, cuesta mucho adecuarlos, ocasionando pérdidas de recursos materiales, además causando daños al elemento humano.

Las investigaciones en el campo de la seguridad mostraron elevados índices de riesgos en el desempeño de las labores imputables al factor humano, como consecuencia de una falta o inadecuada capacitación del trabajador.

Los empleados llevan a cabo diversas reacciones ante sus superiores, sus inferiores o iguales, en el manejo de herramientas, equipo, materiales y maquinaria. Por ello, la importancia de la ergonomía, la cual radica en la elaboración de programas de mejora continua, en el diseño de tareas sencillas,

estandarizadas y en posiciones cómodas que eviten errores y reduzcan el tiempo de los productos en proceso.

Cabe señalar que este concepto es fundamental en las relaciones de trabajo, ya que va más allá de la simple protección de la integridad física del trabajador, y tiene por objeto darle bienestar, instaurando condiciones óptimas de trabajo, utilizando lo mejor posible sus características físicas, así como sus capacidades fisiológicas y psíquicas. Se ocupa de las técnicas puestas al servicio de las empresas para aumentar la capacidad productiva y el grado de integración social y laboral de los trabajadores. Su finalidad es obtener mejores condiciones de trabajo y, como consecuencia, una mayor armonía social.

“En la empresa debe existir un equilibrio entre los factores técnicos y el potencial productivo (que se desprende del factor humano), lo que requiere una nueva cultura de trabajo con un nuevo tipo de supervisor y un nuevo principio de relación laboral.”⁴⁵

Seguir avanzando en materia de recursos humanos, requiere de la incorporación del trabajador como sujeto activo en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de los programas de capacitación, y en la definición de los perfiles de puestos de trabajo, al ser ellos quienes mejor conocen los problemas de producción y quienes, a fin de cuentas, reflejan la efectividad de los programas implementados.

Por lo anterior, se considera que con la capacitación y adiestramiento se les brinda a los trabajadores la seguridad en su integridad física y mental durante la ejecución de su trabajo; así como la posibilidad de crecimiento y mejora de sus condiciones laborales y de vida.

⁴⁵ Ibidem. Pág. 183

5.4 Propuesta, Ventaja Jurídica y Social de Otorgar Capacitación y Adiestramiento a los Trabajadores.

La propuesta que se presenta en este trabajo de investigación se basa en la creación de un sistema que verifique y corrobore que los patrones, llámese empresa o empleadores, proporcionen a su personal capacitación y adiestramiento, ya que a pesar de la existencia de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social mediante los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, no se cumple cabalmente con el Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo.

Si bien es cierto existen sanciones pecuniarias a la empresa que no proporcionen capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, prefiriendo éstas cubrir los montos en lugar de proporcionar esta instrucción a sus empleados.

Hasta cierto grado se considera que las medidas señaladas por la legislación laboral, en cuanto a la obligatoriedad de otorgar capacitación y adiestramiento son buenas; tal es el caso del artículo 153-M que señala:

“En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, con forme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo”

Pese a la consigna señalada, esta disposición ha sido corrompida, ya que aún haciendo la consigna en los contratos colectivos o individuales, los patrones únicamente lo hacen con la finalidad de desahogar dicho requerimiento sin que lleven a cabo su ejecución dentro del centro de trabajo.

Otro ejemplo, se presenta con el cumplimiento del artículo 153-N, que señala que los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer.

Dentro de este supuesto, los planes y programas de capacitación y adiestramiento son elaborados con la finalidad de dar cabal cumplimiento a esta disposición, sin que se realicen atendiendo a las necesidades de la empresa, sin que su ejecución permita el desarrollo de las aptitudes de todos y cada uno de los trabajadores que en ella laboran, sin que les permitan adecuarse a los avances tecnológicos y científicos utilizados para la obtención de la producción.

En virtud de lo anterior, es que surge la inquietud de crear nuevas medidas de supervisión en las que realmente la empresa cumpla con el otorgamiento de Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores. Un nuevo órgano regulador, o bien, una adición al Capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo.

Derivado del análisis del citado capítulo, se propone la realización de exámenes de aptitudes de los trabajadores de las empresas, obviamente de acuerdo con el tipo de trabajo que se ejecuten en la empresa, ya que con éstos se verificaría y certificaría el cumplimiento de esta prerrogativa otorgada al personal que labora en una empresa.

Para su realización debe atenderse algunos aspectos como la antigüedad del trabajador en el empleo, edad y disponibilidad de tiempo, puesto que una persona mayor de edad puede tener más conocimientos que un joven de reciente ingreso, es cierto, que éstos lo ha adquirido de manera empírica, por lo que es necesario darle una instrucción más detallada de todas y cada una de las herramientas, maquinarias o tecnología que se utilizan para el buen funcionamiento del centro de trabajo.

Por cuanto hace a la disposición de tiempo, deben atenderse a la situación personal de cada trabajador, brindarles horarios accesibles ya que dentro del

equipo de trabajo se encuentran personas casadas o solteras, cuya situación es distinta; aspecto que no puede ser considerado como obstáculo para la adquisición de conocimientos.

De este análisis se desprende que la capacitación y adiestramiento resultan ser una ventaja jurídica y social, ya que dentro del primer aspecto se evitaría el latente riesgo de que los trabajadores sufran accidentes o siniestros durante la realización de sus labores; reflejándose en un decremento en los conflictos laborales y también colectivos; así como su perfeccionamiento tanto en los contratos colectivos como en los individuales. Por cuanto hace al aspecto social, resulta ser favorable, ya que producirá mayor elevación en el espíritu del trabajador haciéndolo más apto para desarrollar sus actividades y funciones, lo cual creará una mayor producción en la empresa, lo que se reflejará en una mayor bonanza y prosperidad económica en el país y, por ende, en la sociedad; además de que les otorgará un mejor nivel de vida para los trabajadores y su familia, lo cual se reflejara en la satisfacción de necesidades que les permita vivir dignamente, tener educación y diversiones sanas.

Por lo antes expuesto, se considera que al hacer efectiva la Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores, resultaría ser una enorme ventaja jurídica y social su ejecución, en la que se beneficiaría el patrón, el trabajador y el país.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo establece el derecho que posee todo trabajador a que su patrón le proporcione capacitación y/o adiestramiento en su empleo, que le permita elevar su nivel de vida y de productividad mediante planes y programas que actualicen y perfeccionen los conocimientos y habilidades del personal que labore en una empresa, establecimiento o fábrica, con lo que se beneficiara a los sujetos involucrados en la relación laboral.

SEGUNDA.- La capacitación es uno de los procedimientos de personal utilizado por la empresa para la consecución de sus fines organizativos. Ésta puede dirigirse hacia objetivos intermedios, como reducción de desechos, mejora de calidad o reducción de accidentes.

TERCERA.- La capacitación comprende a todas las actividades que van desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz, hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, la dotación de actitudes administrativas muy elaboradas.

En cuanto al adiestramiento, éste se refiere a los esfuerzos hechos para facilitar las medidas necesarias para el aprendizaje que son resultados en el comportamiento profesional de los miembros de una organización industrial.

CUARTA.- Actualmente se habla de una capacitación integral en la cual influyen varios factores que determinan la posibilidad de contar con los trabajadores calificados y motivados para cumplir con las nuevas tareas y responsabilidades de las empresas, ya que cuando un empleado se siente adecuadamente capacitado, tiene la oportunidad para derivar sobre su vida la satisfacción máxima nacida de su trabajo dentro de una oficina, fábrica o establecimiento.

Es decir, una persona se desempeña mejor en su labor cuando se siente cómoda, segura y acostumbrada, por lo que como consecuencia ocurren menos accidentes al contar con una buena capacitación.

QUINTA.- El interés de un trabajador en la capacitación no sólo se relaciona con la obtención de los altos objetivos de la dirección de la empresa, sino que además es un asunto eminentemente personal, al llevar a cabo prácticas de mejoramiento continuo que tiendan al desarrollo de una cultura de calidad.

SEXTA.- Dentro de los objetivos de la capacitación y adiestramiento se localiza el relacionado con el mejoramiento en las aptitudes del trabajador. Por ello, consideramos necesario incluir cursos de instrucción elemental para aquellos grupos que no han recibido la alfabetización correspondiente, contemplándolos como cursos complementarios y adicionales. Para estas personas que no poseen los conocimientos elementales, resulta una oportunidad poder prepararse para aspirar a puestos dentro del centro de trabajo. Por la tanto, se estaría cumpliendo con el objetivo citado, ya que se conseguiría la superación del trabajador mejorando sus aptitudes en general.

SEPTIMA.- El contrato de trabajo para la capacitación es la formalidad a través de la cual el patrón se compromete a proporcionarla al personal que labora en la empresa, mientras que el trabajador se obliga a recibirla con la finalidad de mejorar su destreza laboral. Por ello, se requiere de la existencia de programas adecuados que responda a la necesidad de dicho establecimiento, contemplando todos y cada uno de los puestos que lo conforman a fin de que los trabajadores cuenten con una instrucción que les otorgue los conocimientos y aptitudes necesarios para el manejo de la maquinaria y tecnología que la empresa requiere para el mejoramiento de los niveles de producción.

OCTAVA.- Para saber si cualquier persona es apta para el trabajo que se propone realizar, es conveniente que el personal conozca previamente en qué

consiste dicha labor y si se trata de un puesto a desempeñar, saber cuáles son las funciones que se le han asignado a dicha actividad.

Al tener una inclinación natural para el desempeño de sus funciones, así como la aptitud física y mental para su realización, enriquecidas con la capacitación, adiestramiento y actualización convenientes, se evita con ello también los riesgos inherentes de la función a realizar.

NOVENA.- Surge como gran objetivo de planeación de las empresas, dentro de la programación de la Seguridad en el Trabajo, la consideración de la misma como elemento básico de las relaciones comerciales, ya que con la promoción de niveles de calidad de vida que aseguren la salud e integridad física de los trabajadores, permitirán que el desarrollo económico repercuta en el bienestar de la población, así como en el logro de la productividad y competitividad que rige las nuevas relaciones industriales.

DÉCIMA.- En el camino de la modernización laboral en nuestro país, es necesaria la adopción de una nueva mentalidad con respecto a la Cultura de Trabajo, fundamentalmente en las cúpulas empresariales, así como en todos los niveles funcionales y operativos de las organizaciones, en la búsqueda de la excelencia.

La empresa y los trabajadores se enfrentan a una tecnología que cambia a ritmos, incidiendo en los procesos y diseño de maquinarias que en algunos casos cuesta mucho adecuarse a lo ya establecido, dando como resultado pérdidas de recursos materiales y lo que es peor, causando daños al elemento humano, provocando un desequilibrio socioeconómico en el país.

DÉCIMA PRIMERA.- En las relaciones de trabajo con la productividad, el concepto de la ergonomía es fundamental, ya que va más allá de la simple protección de la integridad física del trabajador, teniendo como objetivo el

bienestar, instaurando para ello condiciones óptimas de trabajo, utilizando lo mejor posible sus características físicas. Por lo que se deben diseñar tareas sencillas, estandarizadas y en posiciones cómodas que eviten errores y reduzcan el tiempo de los productos en proceso.

DÉCIMA SEGUNDA.- Seguir avanzando en materia de recursos humanos, requiere de la incorporación del trabajador como sujeto activo en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de los programas de capacitación, y en la definición de los perfiles de puestos de trabajo, al ser los que conocen los problemas de producción y quienes reflejan la efectividad de los programas de gestión de trabajadores y sienten en carne propia la amenaza constante hacia su salud e integridad física.

DÉCIMA TERCERA.- Las Comisiones Mixtas son mecanismos que operan a nivel de empresa o fábrica, cuyo objeto constituye en prevenir, conocer y solucionar internamente problemas laborales de diversas índoles proponiendo medidas a favor de la seguridad de la empresa armonizando los intereses de los factores de producción.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son los organismos creados por la Ley Federal del Trabajo que establecen, coordinan, supervisan y vigilan el funcionamiento y desarrollo de los programas y planes de capacitación y adiestramiento, proponiendo las medias adecuadas para su implementación y cumplimiento responsabilizándose con los resultados.

DECIMA CUARTA.- Consideramos que deberá de crearse un sistema que verifique y corrobore que los patrones proporcionen a su personal capacitación y adiestramiento, esto mediante la aplicación de evaluaciones periódicas a los trabajadores de acuerdo al tipo de actividad y categoría que ejecuten dentro de la empresa.

Como se ha observado a lo largo del presente trabajo de investigación, se desprende del análisis jurídico del Capítulo III Bis del Título IV de la Ley Federal del Trabajo no se ha cumplido plenamente con lo que versa dicho precepto legal esto derivado de la circunstancia de que los órganos existentes y encargados de vigilar su observancia llámese Comisiones Mixtas, Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento e incluso la propia Secretaria de Trabajo y Previsión Social, se han visto rebasadas y superadas por los patrones desobligados e irresponsables, cayendo así en el desuso, ya que los mismos prefieren realizar el pago de las sanciones pecuniarias y multas a otorgar a sus trabajadores la capacitación y adiestramiento necesarios para realizar su trabajo, lo cual se ha visto reflejado en un incremento de los accidentes y enfermedades derivadas de las labores realizadas.

De ahí la importancia de que se realicen exámenes a empleados a fin de corroborar que sean impartidos dichos cursos de capacitación y adiestramiento, mediante la creación de un órgano que se encargue de su realización y cumplimiento cabal.

DÉCIMA QUINTA.- Es importante mencionar que existen organismos certificadores de la competencia laboral, los cuales son regulados por el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), quien se encarga de establecer los principios que normen el procedimiento mediante el cual se recoge suficientes evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo de conformidad con una norma técnica de competencia laboral establecida para una función laboral, es decir, decreta los criterios bajo los que se expedirá la documentación que certifique el dominio de la competencia.

Dicho sistema se conforma por tres niveles de operación y responsabilidad. En el primero se encuentra el Consejo de Certificación de Normas Laborales (CONOCER) , el cual es considerado como la instancia responsable de promover, autorizar y supervisar el establecimiento y funcionamiento de los organismos

certificadores; y, a fin de lograr la definición de normas estandarizadas de competencia laboral de validez internacional referente al modelo de políticas de modernización tanto de las escuelas técnicas y profesionales como la capacitación en las empresas se ha coordinado conjuntamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública.

El segundo nivel lo constituyen los organismos certificadores quienes son autorizados por el Consejo de Normalización y Certificación de la competencia laboral, garantizando que el individuo es competente en una o varias funciones laborales.

El último nivel lo conforma las Instancias de Evaluación constituidas por las instituciones o personas físicas acreditadas por un organismo certificador que están interesadas en que sus trabajadores logren su certificación, por lo que están dispuestas a participar como centros de evaluación o evaluadores independientes.

DÉCIMA SEXTA. La certificación de competencia laboral es el proceso que consiste en otorgar reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos a lo largo de su vida independientemente del modo en que haya sido adquirida.

Los candidatos a certificar se verán beneficiados por el conocimiento formal de sus conocimientos habilidades y destrezas adquiridas mediante diferentes procesos y situaciones. Ya que se verán motivados al alcanzar progresivamente la certificación de las unidades que integran una calificación continuar con la certificación en otras calificaciones o bien proseguir a los distintos niveles de competencia. Podrán transferir su competencia hacia otros campos de actividad laboral.

BIBLIOGRAFIA.

1. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. **Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979**, Prólogo de Mario De la Cueva, UNAM, México, 1980.
2. ALVIREZ FRASCIONE, Alfonso. **La participación de utilidades: Doctrina, legislación, jurisprudencia y práctica**, Editorial Porrúa, 2ª ed., 1976.
3. ALVIREZ FRASCIONE, Alfonso. **El Tripartismo socio-político-económico en México en el ocaso del Siglo XX. Comisión, Pactos, Acuerdos, Alianzas y Programas**, Revista El Congreso. Numero 05, XI, Cuarta Época, mayo de 1998, México, D.F.
4. Aristóteles. **Ética Nicomaquea**, Libro V, Capitulo VII.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. **“Derecho Individual del Trabajo”**, Primera edición, Harla, México, 1985.
6. BUSTAMANTE FERNANDEZ, Jorge Agustín. **“La Justicia como variable dependiente”**, Revista Mexicana de Ciencia Política, Año XIV, Número 53 Julio-Septiembre, México, D.F., 1968.
7. CAMPILLO SAINZ, José. **“La ética profesional”**, Noviembre 6, 1991.
8. CANTON MOLLER, Miguel. **“La supletoriedad en la Ley Federal de los trabajadores del Estado”**, Revista Laboral, Practico Jurídico-Administrativo, ediciones contables y Administrativas S.A. de C.V., Año II, Número 15, Diciembre de 1993.

9. CANTON MOLLER, Miguel. **“Derecho del Trabajo Burocrático”**, Editorial PAC, S.A. de C.V., Segunda edición, 1985.
10. CARPIZO, Jorge. **“Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México”**, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año V, Número 15, Septiembre-Diciembre, 1972, UNAM, México, D.F.
11. CASTORENA, J. Jesús. **“Manual de Derecho Obrero”**, Talleres Gráficos ERS, México, D.F., Cuarta edición, 1984.
12. CASTORENA, J. Jesús. **“Proceso del Derecho Obrero”**, Edición Particular Única.
13. CAVAZOS FLORES, Baltazar. **“El Acuerdo de Colaboración Laboral de América del Norte, TLC”**, Conferencia Magistral en el Segundo Diplomado en el Derecho Procesal del Trabajo II J-UNAM, 1996.
14. CAVAZOS FLORES, Baltazar. **“El artículo 123 constitucional y El Proyecto en Latinoamérica”**, Editorial JUS, S.A., Primera Edición.
15. CAVAZOS FLORES, Baltazar. **“Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada”**, Editorial Trillas, México, D.F., 1974.
16. CASTORENA J, Jesús. **“Proceso del Derecho Obrero”**, Edición Particular Única.
17. CLIMENT BELTRAN, Juan B. **“Ley Federal del Trabajo; Comentarios y Jurisprudencia”**, Editorial Esfinge, 11ª edición, 1996.

18. CONSULTA NACIONAL SOBRE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA. **“Conclusiones y Recomendaciones”**, Procuraduría General de la República. México, 8 de agosto de 1983.
19. DÁVALOS, José. **“Tópicos Laborales”**, Segunda edición, Porrúa, México, 1998.
20. DE BUEN LOZANO, Néstor. **“Derecho del Trabajo”**, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 4ª edición, 1981.
21. DE BUEN LOZANO, Néstor. **“Derecho del Trabajo”**, Tomo I, Quinta edición, Porrúa, México, 1984.
22. DE BUEN LOZANO, Néstor. **“Derecho Procesal del Trabajo”**, Editorial Porrúa, México, 3ª edición, 1994.
23. DE BUEN LOZANO, Néstor. **“Comentarios a Resolución de los Tribunales Federales en Materia Laboral en la República Mexicana”**, Revista Laboral, Año II, Número 17, Febrero de 1994.
24. DE BUEN LOZANO, Néstor. **“La Reforma del Proceso Laboral”**, Editorial Porrúa, S.A., México D.F. 1983.
25. **DECRETO DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, Diario Oficial de la Federación, Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Enero 04 de 1980 (Segunda Sección).
26. DE LA CUEVA, Mario. **“Derecho Mexicano del Trabajo”**, Tomo I, Editorial Porrúa, Sexta edición 1961.

27. DE LA CUEVA, Mario. **“Derecho Mexicano del Trabajo”**, Tomo II, Editorial Porrúa, Cuarta edición 1961.
28. DE LA CUEVA, Mario. **“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”**, Tomo I, Novena edición, México, 1984.
29. DE LA CUEVA, Mario. **“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”**, Tomo II, Décimo segunda edición, Porrúa, México, 2002.
30. DIAZ GUAJARDO, Amado R. **“Régimen Jurídico de la Capacitación en México”**, Primera Edición, Fondo Editorial, México, 1979.
31. DIAZ LÓPEZ, Filiberto. **“Síntesis histórica del Derecho Laboral en México”**, Revista Labora, Práctica Jurídica- Administrativa, Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V., 1994.
32. **DIRECCIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO**, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
33. **Enciclopedia Universal**. Tomo XXVII, Edición Espasa, PP 228-239.
34. **EL FORO**. Órgano de la Barra Mexicana, Colegio de Abogados A.C., Octava época, Tomo IX, Número especial, Primer semestre, México, D.F., 1996.
35. MEDINA, Guillermo A. Ponencia **“La Educación Permanente en América Latina”**, México., 1979.
36. MENDOZA NUÑEZ, Alejandro. **“Manual para determinar necesidades de Capacitación”**, Primera edición, Trillas, México, 1986.

37. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **“Derecho del Trabajo”**, Primera edición, Editorial Porrúa, México, 1976.
38. STOIKOV, Vladimir. **“La Educación y la Formación Profesional Recurrente”**, Oficina Internacional del Trabajo, México, 1975.

LEGISLACIÓN.

1. **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Editorial Porrúa, S.A. México D.F. 2004
2. **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.** Tomo I, Ediciones Andrade, S.A., México D.F., 1996
3. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Origen y repercusiones.** Publicación conmemorativa del cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo 1931-1981. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, D.F.
4. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 12ª edición, 1996.
5. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 2004.
6. **LEY DEL SEGURO SOCIAL.** Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 2004.
7. **REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE.** Editorial Porrúa, 83ª edición, México D.F., 2004.
8. **LEY FEDERAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.** Editorial Porrúa. México D.F. 2004.

METODOLOGIA

1. ARELLANO GARCIA, Carlos. **“Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica (elaboración de tesis de licenciatura, maestría y doctorado, tesinas y otros trabajos de investigación jurídica)”**, Editorial Porrúa, México, 1999.
2. BASCUÑAN VALDEZ, Aníbal. **“Manual de Técnica de Investigación Jurídica”**, 3ª Edición. Editorial Jurídica de Chile, 1996.
3. WITKER, Jorge. **“Técnicas de la Investigación Jurídica”**, Editorial Mc. Graw. Hill Interamericana, México, 1996.