

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Acatlán

***La capacitación en la Ley Federal de Trabajo y la comparación con
la Ley 19.518 Fija Nuevos Estatutos de la Capacitación y Empleo
de la República de Chile***

Tesis

Para Obtener el Título de Licenciado en Derecho

Presenta

Armando Arturo Barona Delgado

Santa Cruz Acatlán, Naucalpan, Estado de México, 2017



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.

Introducción
Agradecimientos

1. Definición de la capacitación. Y la falta de esta en la Ley Federal de Trabajo
2. Normatividad, objeto y fin de la capacitación.

2.1 En México

2.1.1 Normatividad en materia de capacitación en México

2.1.2 Objeto y fin de la capacitación en México

2.2 En Chile

2.2.1 Normatividad en materia de capacitación en Chile

2.2.2 Objeto y fin de la capacitación en Chile

3. Diferencia entre capacitación y adiestramiento.

3.1 Definición de adiestramiento

3.2 Diferencia entre adiestramiento y capacitación.

3.3 Ley Federal de Trabajo

4. La capacitación en México desde 1931.

4.1 Contrato de aprendizaje de 1931.

4.2 Ley Federal de Trabajo 1970.

4.3 La reforma constitucional del artículo 123 apartado A en 1978.

4.4 Programa de empleo, capacitación y defensa de los derechos laborales 1995 – 2000.

4.5 La reforma de 2012.

- 5 Recomendaciones de la OIT en materia de capacitación.

5.1. *Recomendación 150 de 1975*

5.2 *Recomendación 195 de 2004*

6 Principios que deben regir la Capacitación.

6.1 Principio de adecuación a la realidad.

6.2 Principio de integralidad.

6.3 Principio de antropocentrismo.

6.4 Principio de instrumentalidad.

6.5 Principio de universalización gradual.

6.6 Principio de igualdad.

6.7 Principio de participación.

7 Propuesta de reforma de los artículos 153 A,153 B y 153 C de la Ley Federal de Trabajo.

7.1 Artículo 153 A

7.2 Artículo 153 B

7.3 Artículo 153 C

Bibliografía

Anexos

INTRODUCCIÓN

HIPÓTESIS

Dado que en la legislación laboral vigente mexicana no existe una definición sobre capacitación, siendo esta una condición fundamental (Sine qua non). A falta de dicha definición y técnica legislativa, se llegan a confundir los términos de capacitación y adiestramiento, por lo cual el objeto y fin de la capacitación quedan incompletos en la Ley Federal de Trabajo.

Luego entonces, al existir una definición clara y al eliminar el término adiestramiento en la Ley Federal de Trabajo, permitiría una mejor regulación en materia de capacitación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la constitución política de los estados unidos mexicanos en el artículo 123 apartado A fracción XIII, reconoce la obligación de los patrones de proporcionar a sus trabajadores una capacitación o adiestramiento para su trabajo, en este sentido la Ley Federal de Trabajo vigente en el título cuarto, capítulo III bis artículo 153-A específicamente transcribe en su mayoría lo señalado en la constitución, sin embargo, dentro de este artículo y en ningún artículo del capítulo antes señalado define la figura de capacitación, por lo cual se puede o se llega a confundir esta figura con la del adiestramiento por lo tanto queda incompleta la finalidad así como el objeto de la capacitación.

Sin embargo, de lo señalado anteriormente se pudo evitar dicha confusión entre capacitación y adiestramiento, si se hubiera seguido la iniciativa presidencial de 1968, en la cual solo buscaba la existencia de la figura de capacitación sin embargo la cámara de diputados adiciona la figura de adiestramiento provocando esta confusión.

No obstante, la evolución de la sociedad y más aun de la industria es de manera primordial la implementación de un sistema de capacitación adecuado empezando por una definición de esta figura, adecuándolo a la realidad del estado mexicano, así como de su población.

De lo antes referido se tendría que cuestionar lo siguiente:

¿La constitución, así como la Ley Federal de Trabajo contienen una figura adecuada, así como una definición implícita sobre la capacitación?

¿Si existe esta figura referida en el reactivo anterior, es adecuada a la realidad del estado mexicano?

Y ¿Cuál es objeto y la finalidad que persigue este concepto?

DELIMITACIÓN DEL TEMA

El tema de esta investigación se delimitará en la Ley Federal de Trabajo específicamente en los artículos 153 A, 153 B y 153 C, así como, la comparación de la figura de capacitación en términos de definición, objeto y fin con respecto a la legislación Chilena 19.518 y las recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo con respecto a este tema. Esto con la finalidad de conocer a mayores rasgos la figura de capacitación y así poder crear una propuesta de reforma adecuada sobre este tema.

OBJETIVOS

- Criticar el articulado de capacitación en la Ley Federal de Trabajo
- Comparar la figura de capacitación en el Estado Mexicano y en el Estado Chileno.
- Analizar el fin y objeto de la capacitación en México
- Definir la figura de la capacitación
- Proponer el fin y el objeto de la capacitación con respecto a la definición creada
- Explicar los beneficios que conllevarían una reforma sobre este tema

Agradecimientos

Le agradezco a mis padres por haberme apoyado a lo largo de este largo camino, por estar a mi lado en todos los momentos difíciles de mi corta vida.

Le agradezco a mi hermano por estar en todas mis aventuras y principalmente en mi vida.

Les agradezco a mis abuelos y mis tíos, que nos apoyaron en los momentos difíciles y de dificultad que tuvimos que cruzar como familia.

Le agradezco a mis amigos, que nunca me dejaron caer y que me alentaron a continuar cuando yo quería desistir.

Les agradezco a mis profesores que me han formado con profesionalista

Y por último le agradezco a la Vida y Dios por haberme permitido de conocer a tantas gentes maravillosas

1. Definición de la capacitación. Y la falta de esta en la Ley Federal de Trabajo.

Para poder llegar a una propuesta en materia de capacitación debemos iniciar con la definición semántica de capacitación, la Real Academia Española define:

Capacitación: es toda acción y efecto de capacitar

Siendo la definición de capacitar: como hacer alguien apto y/o habilitarlo para algo.¹

Con dicha definición podemos llegar a una conclusión semántica de capacitación como el acto de hacer a alguien apto o hábil.

Pero esta definición no nos da un amplio panorama que busca esta investigación por lo cual tendremos que mencionar las definiciones de distintos autores no solo de juristas si no también administradores para tener un criterio más amplio de cómo definir capacitación. Y por lo cual se distinguen las siguientes definiciones:

¹ Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española; <http://dle.rae.es/?id=7HamHPs>

En este sentido el Doctor Miguel Borrell Navarro define a la capacitación como “preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido.” (sic)

El Doctor Alfredo Sánchez Castañeda en su escrito La Capacitación y Adiestramiento en México: regulación, realidades y retos señala que la capacitación es “la formación, proporción en el ámbito de enseñanza-aprendizaje de los trabajadores”² (sic)

El Doctor Gary Dessler en su obra Administración de Personal define a la capacitación “a los métodos que se usan para proporcionar los empleados nuevos y actuales las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo”³

Alonso Silíceo Aguilar nos señala que “la capacitación es el método o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a cualquier persona”⁴

El Doctor José Manuel García López es una actividad que debe ser sistemática planeada y continua que tiene por objeto d proporcionar el

² Sánchez Castañeda. Alfredo, LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO: REGULACION REALIDADES Y RETOS. <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/5/art/art10.pdf>

³ Dessler, Gary, ADMINISTRACION DE PERSONAL, Pearson Educacion, Mexico, 2001

⁴ Silíceo Aguilar Alonso, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL, Editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores, Mexico, 2004

conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes)⁵ necesarias para desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y forma. ⁶

Con las diversas definiciones que se ha expuesto anteriormente podemos llegar a una conclusión general, pero de manera somera de la capacitación siendo esta:

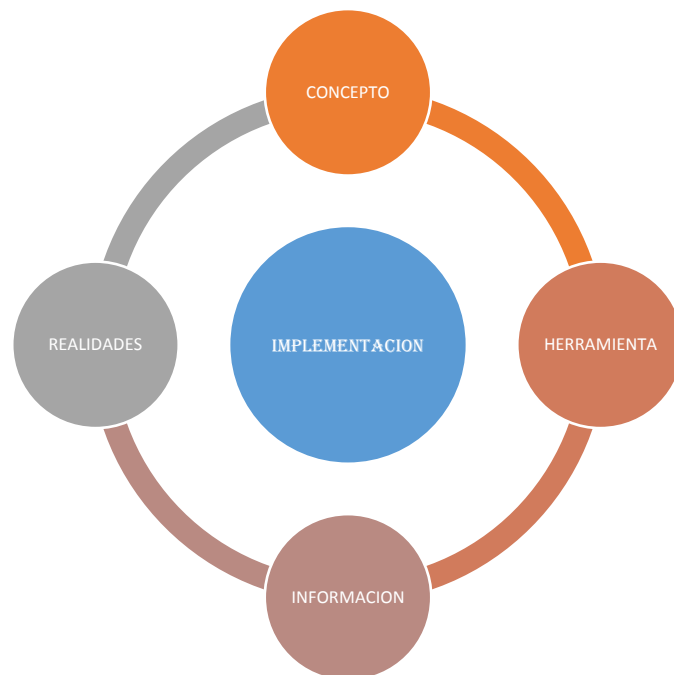
“Aquella actividad o método para mejorar las habilidades del trabajador, para desempeñar su trabajo”

Sin embargo, el Doctor García López, toca un punto primordial y que a mi punto de vista es toral para esta investigación y para la propuesta de una reforma en esta materia laboral, la cual es la “continuidad”; Hablar de continuidad es la vinculación de temas en una educación cotidiana formativa y laboral, y no como se maneja en la actualidad de solo dar capacitación inicial o cursos desligados uno con otro.

⁵ Nota propia del ponente

⁶ García López, José Manuel. EL PROCESO DE CAPACITACIÓN, SUS ETAPAS E IMPLEMENTACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES, revista electrónica “Contribuciones a la Economía”, del grupo EUMED.NET (SEJ 309), con (ISSN 1696-8360), indexada en, IDEAS-RePEc. <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>

La idea de tener capacitación continua deberá de ser en forma cíclica y contar con los siguientes elementos para la correcta implementación: un concepto adecuado sobre el cual se debe capacitación, herramientas las cuales deberán ser otorgadas a los trabajadores en el momento de la capacitación, información adecuada y una realidad educativa entre trabajador, patrón y Estado; lo que podemos ejemplificar de la siguiente manera:



Ahora bien, para reforzar el tema me permitiré citar e artículo 10 de la Ley chilena 19.518 la cual expresa lo siguiente:

Artículo 10.- Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o

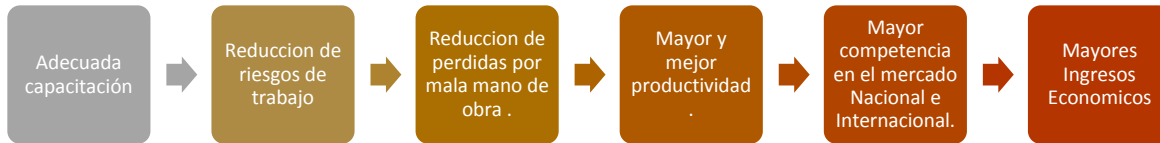
grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.⁷

Por lo cual he llegado a la conclusión que la capacitación son las acciones mediante procesos educativos consistentes en la adquisición de conocimientos técnicos, teórico y prácticos los cuales van encaminados al desarrollo del trabajador para que con ello pueda desempeñar mejor su trabajo, permitiéndole mejorar sus condiciones de vida, así como desarrollar mayor competencia laboral y productividad dentro de la empresa, tanto como a nivel nacional buscando la calidad en los procesos y productos procurando la actualización de los procesos tecnológicos, ecológicos y económicos.

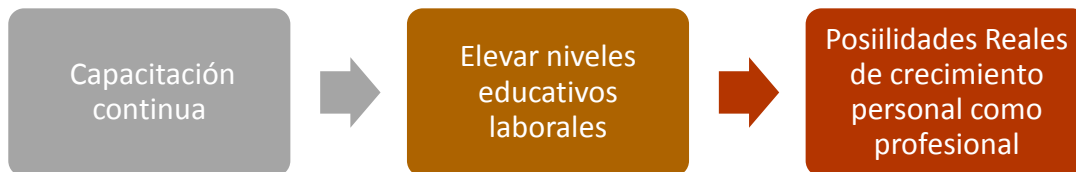
Al tener un concepto adecuado y teorizando que existiera una implementación plena se llegaría a un resultado hipotético que beneficiaría los diversos factores de producción lo cual se puede expresar de la siguiente manera.

⁷ LEY 19.518, CHILE, SANTIAGO DE CHILE, <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=76201&idVersion=2014-10-10>

Patrón



Trabajador



Ya sabiendo que es la capacitación me debo preguntar ¿por qué la Ley Federal de Trabajo no define la capacitación? Y dejando un espectro muy amplio sobre que es. Dicha definición es necesaria porque a criterio propio no puedes implementar un programa de capacitación en una empresa, sindicato y menos a nivel nacional si no existe una base que guie orienté a la población; como se puede llegar a objetivos y fines de la capacitación si no existe dicha definición, como es posible que se trate la generalidad si no se sabe la individualización del tema y más aún que en la legislación

mexicana referente al trabajo se puede llegar a una confusión sobre el adiestramiento.

2.- Normatividad, objeto y fin de la capacitación.

2.1 En México

2.1.1 *Normatividad en materia de capacitación en México*

El marco normativo mexicano de la capacitación emana de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en su artículo 123 apartado A fracción XIII desde 1978 y que en la actualidad continúa sin ninguna modificación desde la fecha de su publicación en el diario oficial de la federación del nueve de enero de 1978 y que a la letra señala lo siguiente:

Artículo 123

Apartado A

...

XII.- 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.

Se puede derivar de este artículo la obligatoriedad del patrón, de proporcionar a todos sus trabajadores una capacitación o adiestramiento y de igual manera señala que dicha obligación estará regulada por la Ley federal del Trabajo, la cual determinará los sistemas, métodos y procedimiento para el cumplimiento de dicha obligación.

En ese contexto la Ley Federal del Trabajo regula la capacitación en el su Capítulo III BIS de la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, establecida en los artículos 153 A, 153 B, 153 D, 153 E, 153 F, 153 G, 153 H, 153 T, 153 U, 153 V y 153 X; artículos que a continuación se analizan en lo particular y en lo general:

Artículo 153 A

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma

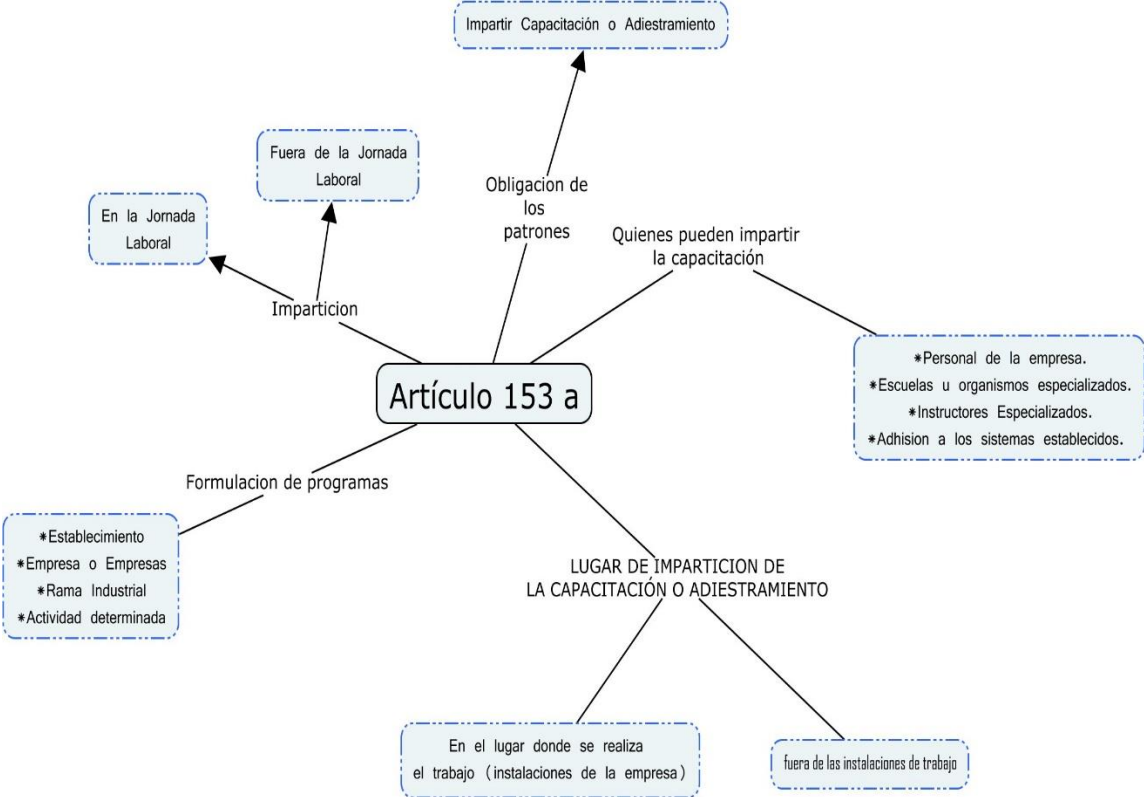
empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

En cuanto el artículo transcrito con anterioridad se puede desprender lo siguiente:

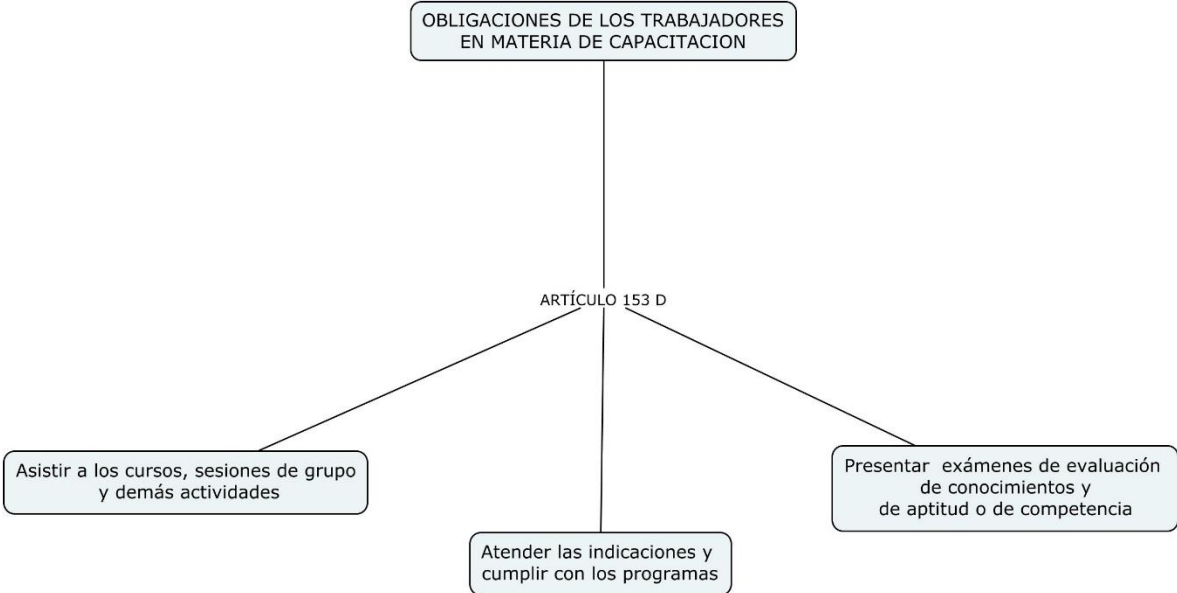


El artículo anteriormente transcrito es la base de la capacitación en la Ley Federal del Trabajo, ya que en ella se establece la finalidad (que posteriormente se abordara el tema) y la estructura básica de la implementación de la capacitación en las empresas.

Respecto al artículo 153 D, en este se establece las obligaciones que tiene todo trabajador que es o fue capacitado como lo es: su asistencia, el

cumplimiento de las indicaciones y programas, así como presentar las evaluaciones que sean requeridas; con lo cual no se vulnera en ningún caso la esfera jurídica del trabajador, toda vez que son justificadas para el desarrollo de un medio idóneo para la preparación del mismo trabajador y a beneficio del mismo.

Y para ejemplificar dicho artículo se muestra el siguiente mapa conceptual:

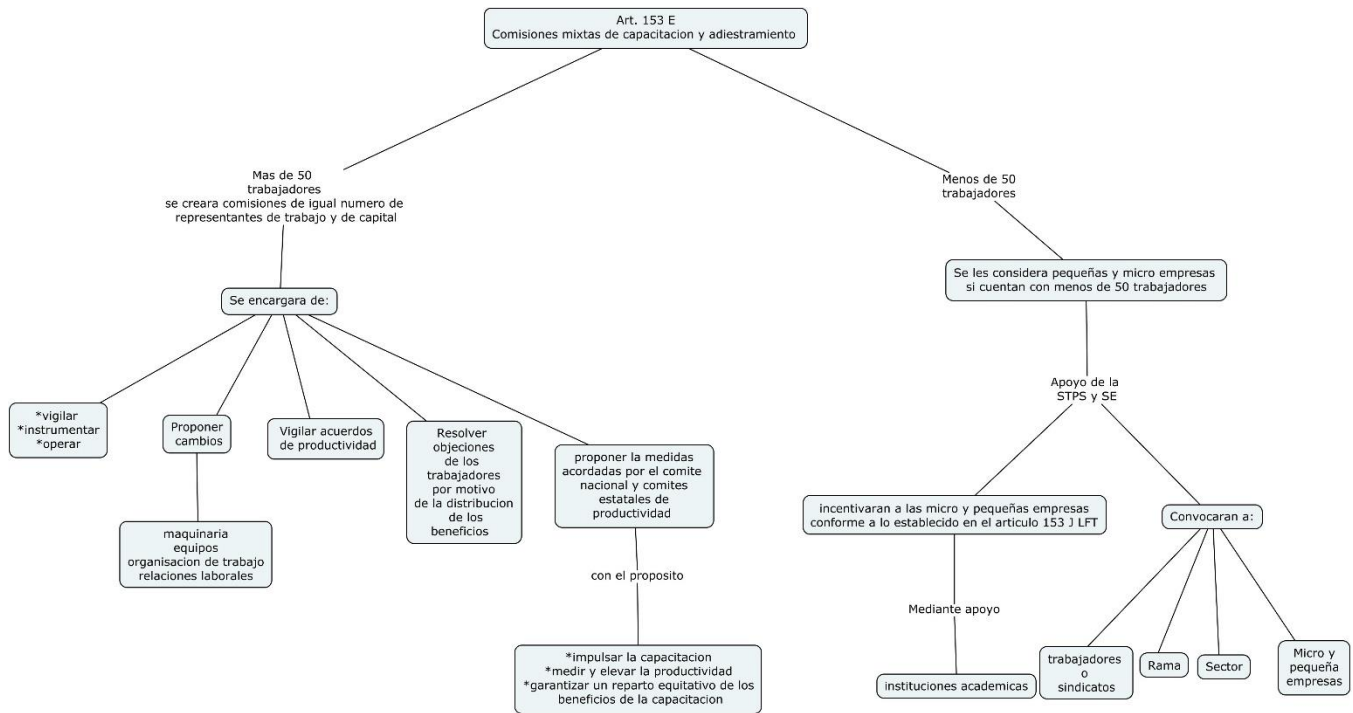


En cuanto al artículo 153 E, contempla la creación de comisiones mixtas en empresas que cuenten con más de 50 trabajadores integradas por igual número de trabajadores que de representantes del patronal; la cual tendrá como función principal la vigilancia instrumentación y mejorar los programas de capacitación, así como proponer renovación en los equipos

maquinarias de la empresa y de la misma manera sugerir acuerdos al comité nacional o estatal y vigilar el cumplimiento de los acuerdos dictados por los mismos aunado a resolver los problemas que tienen los trabajadores con motivo de la distribución de beneficios.

En el caso de las micro empresas y pequeñas empresas es obligación de la Secretaría de Trabajo así como la Secretaría de Economía, incentivar promover y dotar de programas de capacitación; para tal cumplimiento estas dos secretarías se apoyaran de instituciones o escuelas especializadas según la rama, sector, entidad federativa, o región, en el caso que más beneficie a las empresas.

Desglosando el artículo podemos expresarlo de la siguiente manera:



Ahora bien respecto a lo que establecen los artículos 173 f, 173 f bis, 173 g y 173 h podemos establecer que son los medios de vigilancia de las comisiones mixtas así como el seguimiento de los programas de capacitación y adiestramiento, así como los registros y requisitos que deben cumplir y abarcar los programas de capacitación⁸, siendo estos dos artículos los que dan la facultad a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de crear un sistema en donde se autorice y registren a las personas físicas como morales que pueden impartir capacitación en las empresas

⁸ Anexo 1 de este trabajo

así como la creación de sistemas de capacitación generales; de ahí viene la creación de Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral⁹¹⁰, cuya misión es el promover el incremento y democratización de la productividad laboral, a través del diseño y operación de programas y acciones de capacitación y adiestramiento, así como la integración y difusión de información en materia de competencia y habilidades laborales.

Las facultades de la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral, las podemos encontrar en el artículo 20 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, este último relacionado con el artículo 539 fracción III de la Ley Federal de Trabajo, y de las cuales se desprenden las siguientes en materia de capacitación:

Artículo 20. Corresponde a la Dirección General de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral:

...

⁹
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/productividad_laboral/productividad/DGPL_stps.html

¹⁰ Es de mencionarse que dicha dirección es el único ente jurídico administrativo que vigila el aspecto de capacitación en el país

III. Elaborar y proponer al superior jerárquico el anteproyecto de reglas o lineamientos de operación e indicadores de evaluación y gestión de los programas de la Secretaría en materia de capacitación, adiestramiento y productividad de los trabajadores;

IV. Promover en los contratos colectivos de trabajo, la inclusión de cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas establecidos;

...

VI. Diseñar y actualizar mecanismos y herramientas para observar el comportamiento, tendencias y prospectivas en materia de capacitación, adiestramiento y productividad laboral;

...

VIII. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo en las modalidades presencial y a distancia, y prestar servicios de

asesoría que, para incrementar la productividad en el trabajo, requieran los sectores productivos del país;

IX. Establecer los criterios generales y requisitos, así como definir los procedimientos que deban observar los patrones y trabajadores, para acreditar el cumplimiento de las obligaciones que señala la Ley Federal del Trabajo, en materia de capacitación, adiestramiento y productividad;

X. Establecer los criterios y requisitos que deben cumplir las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como su personal docente y los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento; supervisar su correcto desempeño, expedir las autorizaciones conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y realizar los registros correspondientes para su operación y, en su caso, cancelación;

XI. Promover y proporcionar asistencia técnica para facilitar la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en los centros de trabajo;

XII. Registrar y sistematizar las constancias de competencias o de habilidades laborales que acrediten la capacitación y el adiestramiento recibidos por los trabajadores en las empresas, así como los certificados, diplomas, títulos o grados de estudio, expedido por autoridad facultada para ello o por particulares con reconocimiento de validez oficial, a favor de quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren o sean similares a los incluidos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones;

XIII. Proponer al superior jerárquico la emisión de convocatorias, dirigidas a los sectores productivos, para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que se juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos Comités;

XIV. Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios

generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, considerando la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que corresponda;

XV. Estudiar sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo y, en su caso, sugerir a los patrones el establecimiento de los sistemas generales que estime más apropiados;

XVI. Coordinar acciones con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento en el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, Ley General de Educación y demás disposiciones en vigor;

XVII. Integrar y mantener actualizado el Padrón de Trabajadores Capacitados, con base en las constancias de

competencias o de habilidades laborales expedidas a los trabajadores;

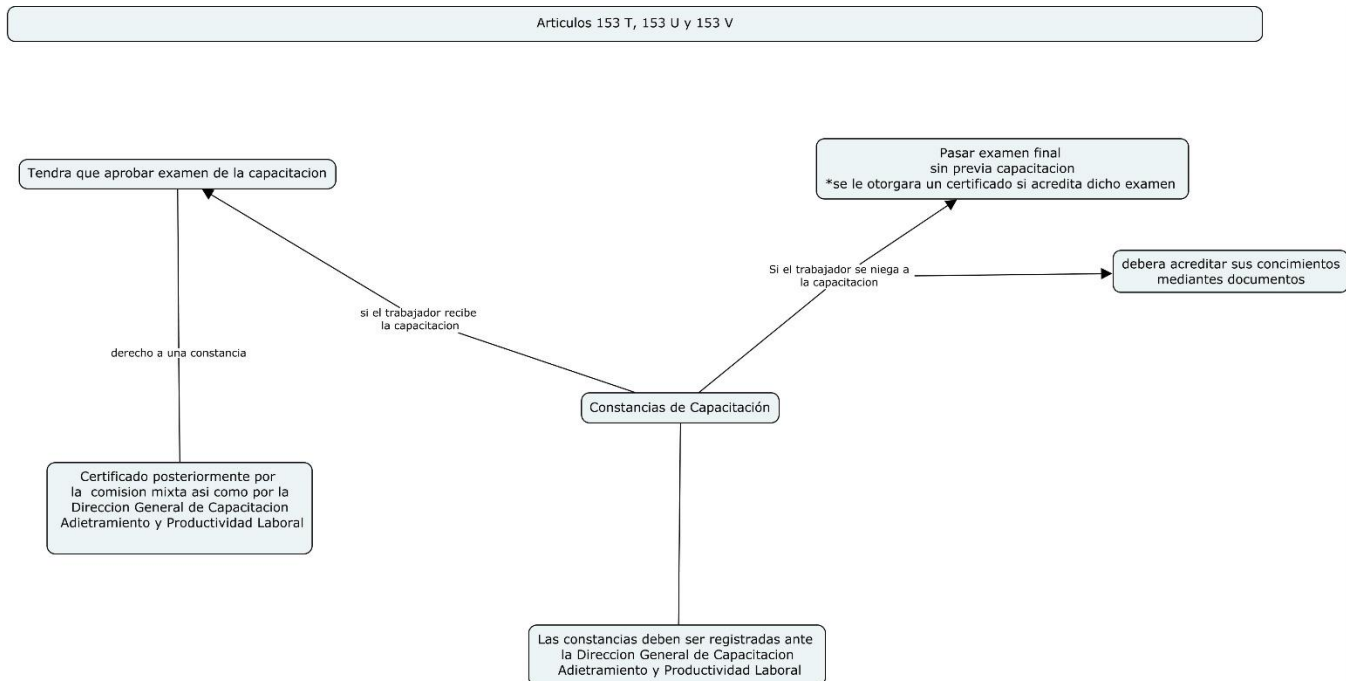
XVIII. Establecer los lineamientos generales para la práctica de exámenes de suficiencia a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;

XIX. Coordinar y administrar el acervo documental y la prestación del servicio de información bibliográfica y audiovisual en materia de capacitación, adiestramiento y productividad en el trabajo;

...” (sic)

Respecto a los artículos 153 T, U y V, que expresan la forma de acreditación por parte de los trabajadores con la obtención de un certificado, artículos que si bien expresan la obtención de una certificación, también se puede señalar que no se puede asegurar que sea una constancia que tenga un valor educativo y por ende un valor curricular o que sea válido para las empresas en este país, aunque si exista anotaciones en la Secretaria de Trabajo y Prevención Social lo adecuado y que en algunos casos aislados sucede y debería suceder son anotaciones

y validación por parte de la Secretaria de Educación Pública, los artículos anteriormente referidos se pueden expresar de la siguiente manera:



2.1.2 Objeto y Fin de la Capacitación en México

Hablar de objeto y fin de la capacitación en la legislación mexicana es una tarea difícil de comprender, aunque si bien es cierto vienen expresada en parte en el artículo 153 B, también lo es que se encuentra incompleta dado que únicamente expresa que va ir dirigida para los trabajadores de nueva contratación, y los demás interesados para ocupar vacantes o puestos de nueva creación, por lo cual el primer párrafo del artículo citado únicamente abarca la capacitación inicial, cuando en el primer capítulo de este trabajo se mencionó que hablar de capacitación no es únicamente de

capacitación inicial sino una constante actualización de conocimientos y por ende generar un mayor nivel educativos; esta última idea puede encontrarse parcialmente en el párrafo segundo del multicitado artículo dado que también es objeto de la capacitación la culminación o iniciación de los estudios de los trabajadores en su educación básica, media o superior.

Sin embargo el verdadero objeto de la capacitación lo podemos encontrar en el artículo 153 C, que si bien es cierto que se habla de adiestramiento, dichos objetivos son complementarios a lo señalado en el artículo 153 B.

Por lo cual aunque existen mayores objetivos de capacitación, únicamente se deberá entender como el objeto de la capacitación en nuestra legislación laboral, el preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación

Ahora bien, respecto al fin o finalidad de la capacitación en México, la podremos encontrar en el artículo 153 A siendo la finalidad de la capacitación elevar el nivel de vida, competencia laboral, así como la productividad del trabajador, esta última que beneficiara al patrón.

Si bien es cierto en el párrafo anterior existe una finalidad clara y precisa, también lo es que se podría mejorar, es decir no únicamente dejarlo a la

interpretación que deja la ley si no también expresar que con tal capacitación se podría beneficiar tanto el trabajador, el patrón y el estado en sus tres niveles ya que si existe una buena capacitación permitiría a las empresas competir a un nivel regional, nacional o internacional y con ello estimulando la economía nacional, por lo cual es de considerarse un mayor abundamiento en la finalidad de la capacitación en nuestra legislación.

2.2 Chile

Si bien es cierto que la legislación mexicana establece la capacitación desde la constitución en el multicitado artículo 123, y que esta se encuentra reflejado en espejo en la Ley Federal de Trabajo, como fue abordado en los puntos anteriores, también es de señalarse que la legislación mexicana se puede considerar como una legislación incompleta, dado que no existe una adecuada reglamentación en la materia, toda vez que en la actualidad no cubre las necesidades requeridas en el estado mexicano ni en la sociedad, razón por la cual fue necesario ecomparar la legislación mexicana con la chilena.

Ahora bien, ¿por qué comparar con la legislación chilena?; si bien es cierto existen países con mayores niveles legislativos en materia de capacitación,

tal como puede ser Alemania, Suecia o Estados Unidos de América, es de considerarse que, para el ejercicio práctico, así como ubicarnos en una realidad económica, social y política de nuestro país, sería contraproducente la comparación con los estados antes mencionados.

En este sentido la república de Chile es el estado que se puede presumir que se encuentra a la par en el sentido socio-político- económico con nuestro país.

Chile es considerado como una de las tres potencias latinoamericanas, donde se encuentra Brasil y México, siendo el estado chileno el país con mayor avance en el sector económico y jurídico y primordialmente en derecho social (a punto de vista propio) ya que los problemas que en la actualidad tiene el estado mexicano, ya fueron superados aproximadamente en las últimas dos décadas por el estado chileno, dificultades que fueron sorteadas favorablemente teniendo en su mayoría excelentes resultados.

Una vez introduciendo él porque de la comparación del derecho mexicano y chileno, empezaremos el desglose y justipreciación de la legislación

19.518

2.2.1 Normatividad en materia de capacitación en Chile

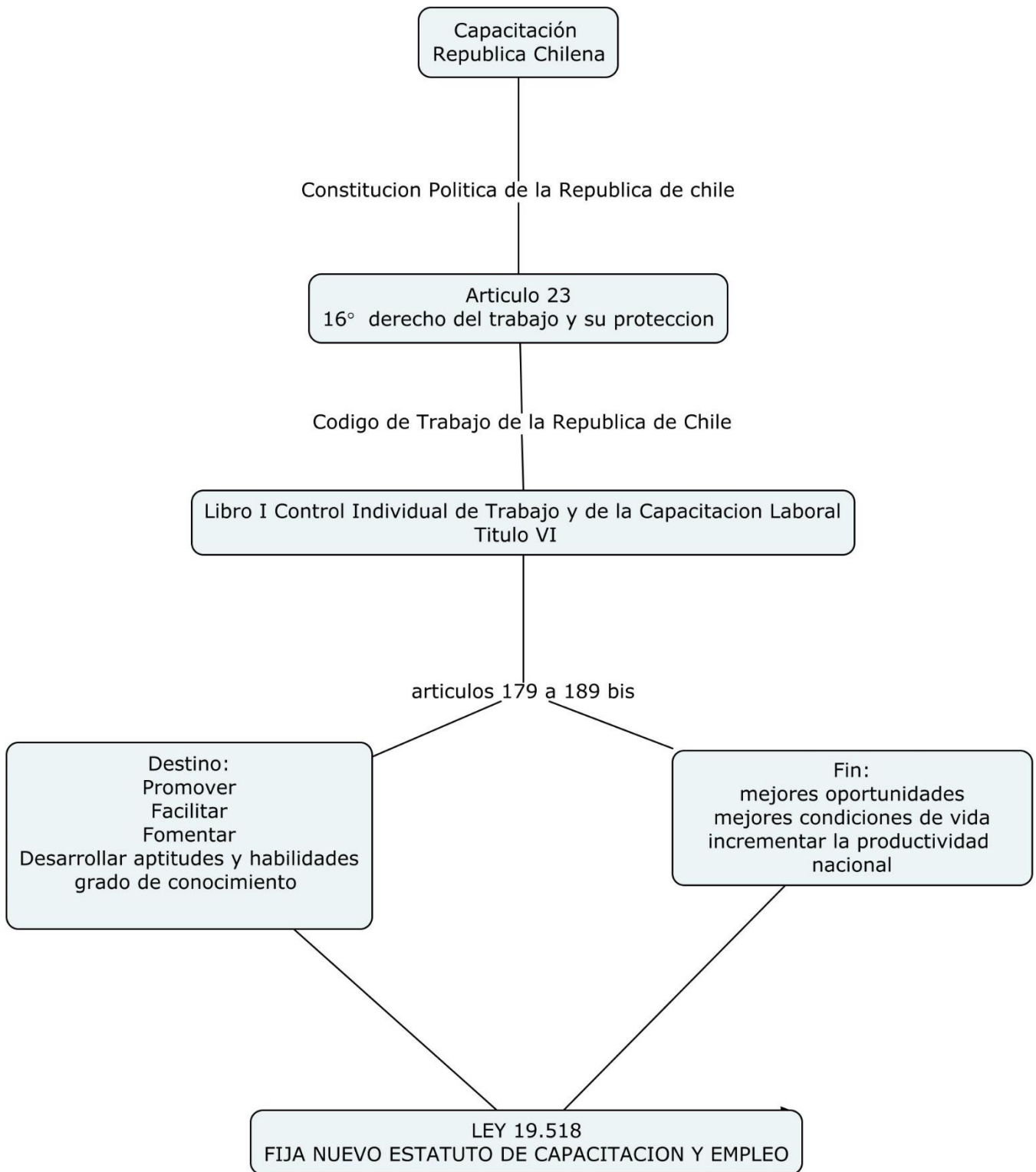
Si bien es cierto que en la constitución chilena no se encuentra regulada la capacitación contemplada, también lo es que en el artículo 23 en su 16° punto se encuentra la base del ordenamiento que da a la existencia del Código de Trabajo de la Republica Chilena, código que en el Libro I del control individual de trabajo en su Título VI de la capacitación laboral, y en específico de los artículo 179 al 189 del mencionado ordenamiento, da lugar a la ley a comparar en este trabajo, sin embargo la base de la ley a comparar es el artículo 179, artículo que para fines practico se transcribe:

Art. 179. La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la

ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

El artículo anteriormente descrito se puede apreciar una gran diferencia con el artículo 153 A, del ordenamiento mexicano, dado que habla de una capacitación ocupacional la cual va ir dirigida a promover facilitar, fomentar y desarrollar habilidades de los trabajadores para fomentar la economía nacional, así como generar beneficios a los patrones.

Ahora bien, para ejemplificar la estructura de la legislación chilena en materia de capacitación la podemos expresar de la siguiente manera:



Ahora bien, ya estudiado someramente la base de la ley 19.518 en la que se fija los nuevos estatutos de capacitación y empleo, es de señalarse que

la mencionada ley demerito fue publicada el día catorce de octubre de mil novecientos noventa y siete, y entro en vigor en su totalidad hasta el día diez de octubre e dos mil catorce, ley consta de 95 artículos, divididos en seis títulos (un título preliminar, cuatro de estructura y un título final), siendo los títulos estructurales los siguientes:

- De la capacitación
- De la información laboral
- De las infracciones y sanciones
- De los servicios nacionales de capacitación y empleo

Títulos que únicamente se estudiaran en su generalidad, y en su particularidad únicamente el título de la capacitación y artículos relevantes para este trabajo de investigación.

Iniciando a estudiar la ley chilena en referencia podemos encontrar la gran diferencia con la legislación mexicana como es el desarrollo de competencia para mejorar la productividad, la calidad de los procesos y productos para la necesaria adaptación de tecnologías.

Aunado a lo anterior, de igual manera va dirigida a desarrollar las aptitudes de los líderes sindicales, lo anterior señalado en los párrafos

antecedentes, lo podemos observar en el artículo 10 de la Ley 19.518 de la siguiente manera:

Art. 10. Se entenderá por capacitación el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

Se considerarán también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical. El programa y financiamiento contemplados en este artículo para programas de capacitación orientados a trabajadores que tengan la calidad de dirigentes sindicales, serán sin perjuicio de otros programas y

fuentes de financiamiento público, contemplados en otros cuerpos legales.

Sin embargo, en el mismo sentido que la legislación mexicana, se puede entender como capacitación a la iniciación y/o culminación de los estudios básicos y medios, excluyendo únicamente la educación superior, lo cual en la legislación mexicana si se encuentra contemplada, conforme al artículo 153 B segundo párrafo.

Ahora bien al encontrar que la capacitación en Chile va dirigida a promover, facilitar y fomentar a los trabajadores para que estos obtengan conocimiento y habilidades que le puedan servir al trabajador o capacitado a elevar su bienestar y con ello beneficiar a la empresa con una mayor productividad y con ello el mejoramiento económico nacional, es de mencionarse que se encuentran todos los elementos necesarios y beneficios que otorga una adecuada capacitación que va encaminada no solo al trabajador en activo, sino también al cesante y/o aquel ciudadano que trabaja por primera vez, tal y como se observa en el artículo 5 de la ley citada en este capítulo, el cual se transcribe:

Art. 5. Serán beneficiarios del sistema los trabajadores que se encuentran en actividad, los cesantes y los desempleados que buscan trabajo por primera vez.

En este sentido se encuentra que la capacitación en Chile no va dirigida únicamente a la capacitación inicial, como lo que ocurre en la Ley Federal de Trabajo 153 B, si no también va dirigida al trabajador cesante (entendiéndose por cesante como aquel desempleado)¹¹ y aquellos que es su primer empleo.

Siendo el órgano que vigilará, asesorar en la formulación políticas de capacitación nacional, el Consejo Nacional de Capacitación, el cual se conformará en un sistema tripartito, el cual se reunirá cada tres meses.

Dicho organismo estará presidido por el titular del Ministerio De Trabajo y Previsión Social, e integrado además de los ministros de Hacienda, Economía, Fomento y Reconstrucción (siendo esta la equivalente a la Secretaria de Desarrollo Social) y el Vicepresidente de la Corporación y Fomento a la Producción¹² y por 4 miembros del sector laboral así como del sector empresarial, con lo cual se observa la importancia que se le da

¹¹ Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, http://www.sence.cl/601/w3-propertyvalue-552.html?_noredirect=1,

¹²Órgano a cargo de apoyar el emprendimiento, la innovación y la competitividad en el país, con el objetivo de promover una sociedad de más y mejores oportunidades para todos, contribuyendo al desarrollo económico y combatiendo la desigualdad en Chile.

por parte del gobierno chileno, a las política de capacitación, al contrario del estado mexicano; lo anterior conforme a lo establecido en artículo 9 de la Ley 19.518, el cual se transcribe a la letra:

Art. 9. Existirá un órgano nacional de conformación tripartita, denominado Consejo Nacional de Capacitación, cuya función será asesorar al Ministerio del Trabajo y Previsión Social en la formulación de la política nacional de capacitación.

Dicho Consejo será presidido por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y estará integrado, además, por los Ministros de Hacienda, de Economía, Fomento y Reconstrucción, de Educación y el Vicepresidente de la Corporación de Fomento de la Producción, o por quienes éstos designen en su representación. También lo integrarán cuatro consejeros provenientes del sector laboral y cuatro consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por el Presidente del Consejo, previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores.

El Consejo tendrá una Secretaría Técnica que estará a cargo del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El Consejo sesionará, a lo menos, cada tres meses convocado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, y emitirá, una vez al año, un informe público sobre las deliberaciones y acuerdos que haya adoptado en el ejercicio de sus funciones. Además, deberá constituirse y funcionar en cada Región del país un Consejo Regional de Capacitación, que tendrá por función asesorar al Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la política nacional de capacitación en el ámbito regional. Este órgano regional será presidido por el Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social y estará integrado por los Secretarios Regionales Ministeriales de los Ministerios que integran el Consejo Nacional. También lo integrarán dos consejeros provenientes del sector laboral y dos consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por su Presidente de la misma forma como lo son los que integran el Consejo Nacional de Capacitación. Cada uno de estos consejos tendrá una Secretaría Técnica que

estará a cargo del respectivo Director Regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Lo anterior referido en cuestión de nivel nacional, sin embargo, en el artículo 11 de la ley chilena, se señala que las empresas le corresponderán las actividades de capacitación; artículo que se transcribe a la letra:

Artículo 11.- Las actividades de capacitación corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración; o al Servicio Nacional, actuando en este último caso en conformidad con lo dispuesto en la letra d) del artículo 2° de esta ley.

En este sentido dentro de la empresa y cuya plantilla sea igual o mayor a 15 trabajadores, se constituirán comité bipartito, conformados por tres representantes de trabajo por tres del patrón, los cuales se reunirán, comité que se encargara asesorar y direccionar la capacitación en la empresa.¹³

¹³ Artículo 13 de la Ley 19.518

Sin embargo, en cuestión de representante de trabajo estos serán divididos conforme a la cantidad de afiliados sindicales de la siguiente manera¹⁴



Las empresas que no tengan el número suficiente para crear un comité bipartito de capacitación en la empresa serán beneficiarias por el programa de financiamiento del SINCE y el fondo nacional de capacitación siempre que cumplan con los requisitos del artículo 49, 50 y 53.

Ahora bien, respecto a quienes impartirán la capacitación, estas serán únicamente instituciones debidamente inscritas al servicio nacional de capacitación¹⁵, los cuales se conocerán como organismos técnico intermedio, los cuales deberán contar con los requisitos del artículo 21 de la multicitada ley que a la letra dice:

¹⁴ Artículo 17 de la Ley 19.518

¹⁵ Artículo 19 de la Ley 19.518

Artículo 21.- Para solicitar la inscripción en el Registro a que se refiere el artículo 19 de esta ley, los organismos deberán cumplir con los siguientes requisitos: 1° Contar con personalidad jurídica, la que deberá tener como único objeto social la prestación de servicios de capacitación. 2° Acreditar que disponen de la certificación bajo la Norma NCh 2728, establecida como Norma Oficial de la República por la Resolución Exenta N° 155, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, publicada en el Diario Oficial el 19 de mayo de 2003, o aquélla que la reemplace. 3° Disponer en forma permanente de una oficina administrativa en la región en la cual se solicita su inscripción en el registro, acreditada según lo establece el reglamento. 4° Acompañar los antecedentes y documentos que se requieran para los efectos de proporcionar la información pública a que se refiere el artículo 19. La inscripción en el Registro se acreditará mediante copia de la respectiva resolución. El Servicio Nacional no podrá negar la inscripción en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación, salvo que la entidad que requiera la inscripción no cumpla con alguno de los

requisitos establecidos en el inciso primero de este artículo. Cuando los organismos técnicos de capacitación dejaren de cumplir con alguno de los requisitos señalados en este artículo, cesará su inscripción en el Registro Nacional, perdiendo su calidad de NOTA (sic) organismos capacitadores.

Aunado a lo anterior y transcrito en el artículo 21, se señala quienes son las personas físicas que no están facultados para ser capacitadores siendo estas las personas que tengan un conflicto de interés con la empresa ya sea de sociedad o fiscalización de la capacitación (servidor público) así como las personas que hayan cometido delito de pena aflictiva, lo anterior conforme al artículo 22 de la ley en referencia.

Ahora bien, los trabajadores que sean beneficiarios de las acciones mantendrán íntegramente el salario que vienen ganando, sin embargo, las horas extraordinarias ocasionadas por la capacitación, no tendrá remuneración alguna,

En el caso de que la capacitación se le otorgue a un ex trabajador, esta no podrá exceder de cinco meses, sin obligación del patrón a pagar salario alguno, y con la condicional que el trabajador no hubiere ganado más de

25 unidades tributarias mensuales¹⁶ o la persona desempleada que tenga beneficio por el sistema de financiamiento del SINCE.

En cuestión de trabajadores de nuevo ingreso, se les podrá capacitar antes de la contratación, siempre y cuando sea requisito de la empresa para que se lleve un buen funcionamiento en ella, sin perjuicio de la misma de pagar alguna remuneración y el trabajador se obligue a su acreditación.

Así mismo se deberá integrar al sistema de capacitación, a toda persona vulnerable de salud es decir a toda persona con capacidades diferentes.

La capacitación conforme a la ley de referencia deberá ser teórico práctico el cual podrá tener practicas dentro de las instalaciones de la empresa para adecuar el conocimiento con el trabajo que se lleva día a día, lo anterior conforme al artículo 33 de la ley citada.

La ley en mención de igual manera maneja un sistema de fiscalización para las empresas en materia de capacitación, pudiendo descontar el impuesto a la renta en un máximo de 1% del pago de salarios de un año a los empleados de la empresa siempre y cuando no caiga en el supuesto

¹⁶ La unidad tributaria mensual equivale a \$46.368 pesos chilenos, <http://indicadoresdeldia.cl/valor-utm-hoy.html>

del artículo 20 numeral 2 fracción C y D¹⁷; También lo es que se podrá deducir al 100% siempre y cuando el monto a descontar de la empresa sea igual 9 unidades tributarias mensuales teniendo como único requisito el siempre y cuando el pago de salarios sea 45 UTM y haya pagado la cotizaciones de provisiones mensuales.

En el mismo sentido se podrá descontarlas empresas hasta 7 UTM siempre y cuando el pago de remuneraciones sea menor a 45 UTM y mayor a 35 UTM; y en el caso de que las remuneraciones sean menores a 35 UTM la capacitación no podrá recibir descuento del Impuesto a la Renta.

En el mismo sentido fiscalizador, las empresas estarán obligadas a contribuir los gastos de capacitación de la siguiente manera

¹⁷ **Artículo 20º.-** Establécese un impuesto de 15% **(35)** que podrá ser imputado a los impuestos global complementario y adicional de acuerdo con las normas de los artículos 56, Nº 3 y 63. Este impuesto se determinará, recaudará y pagará sobre: **(36)(37)**

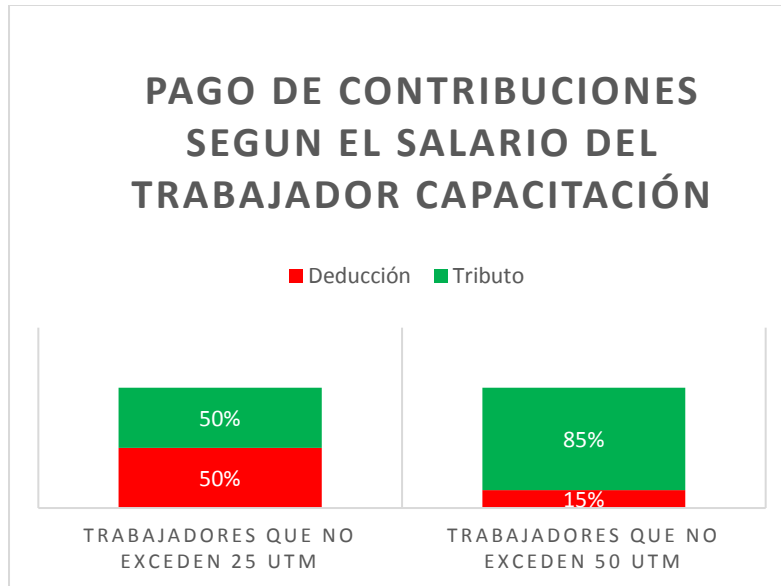
...

2º. Las rentas de capitales mobiliarios consistentes en intereses, pensiones o cualesquiera otros productos derivados del dominio, posesión o tenencia a título precario de cualquiera clase de capitales mobiliarios, sea cual fuere su denominación, y que no estén expresamente exceptuados, incluyéndose las rentas que provengan de:

...

c) Los dividendos y demás beneficios derivados del dominio, posesión o tenencia a cualquier título de acciones de sociedades anónimas extranjeras, que no desarrollen actividades en el país, percibidos por personas domiciliadas o residentes en Chile;

d) Depósitos en dinero, ya sea a la vista o a plazo;



	Trabajadores que no exceden 25 UTM	Trabajadores que no exceden 50 UTM
Tributo	50%	15%
Deducción	50%	85%

Ahora bien, la ley chilena, de igual manera maneja la figura del aprendiz, figura que se estudiara en la historia de la legislación mexicana en los capitulos subsecuentes, sin embargo, es de mencionarse que la ley chilena establece como figura de aprendiz o formación de empresa lo siguiente:

Artículo 59.- Se entenderá por formación en la empresa, la que se desarrolle bajo la supervisión de un maestro guía, que comprende principalmente el desempeño práctico de las funciones y tareas inherentes a una ocupación u oficio, las que

pueden relacionarse con el uso de máquinas, herramientas y equipos o con los procedimientos y actividades corrientes en la misma, a fin de desarrollar competencias efectivas para el trabajo; y por enseñanza relacionada, el conjunto de actividades ejecutadas principalmente fuera del puesto de trabajo, destinadas a impartir conocimientos y desarrollar habilidades directamente relacionadas con una ocupación u oficio y a fomentar valores y actitudes aplicables al trabajo, que se imparten como complementos en la formación de un aprendiz. Con cargo al uno por ciento establecido en el artículo 36, se podrán impartir nociones básicas de pedagogía al maestro guía mencionado

Siendo que las empresas no podrán exceder del 10% de los trabajadores que hayan laborado en la empresa en los doce meses anteriores a la contratación de los mismos, aprendices que no ganarán más de 10 UTM y con contratos no mayores de un año y únicamente contratados una vez con el carácter de aprendiz

En la mencionada ley se aborda de igual manera las sanciones que puede tener una empresa, trabajador, así como órganos intermedios de

capacitación y la conformación administrativa del SINCE, por lo cual para el estudio y benéfico de este trabajo se cree adecuado que los puntos antecedentes en este capítulo son los necesarios para cubrir la investigación realizada en esta tesis.

2.2.2 Objeto y Fin de la capacitación en Chile

Referente a la ley chilena a comparación en este trabajo es de mencionarse que el objeto de la capacitación de la ley 19.518 se encuentra en el artículo 10, disposición que se estudió en el punto anterior y por lo cual solo se enlistara los puntos de la forma siguiente:

- Promover, facilitar, fomentar y desarrollar aptitudes del trabajador
- Mejorar oportunidades y condiciones de vida

Referente a la finalidad de la ley es de mencionarse que se encuentra de igual manera en el artículo 10 las cuales son las siguientes:

- Incrementar la productividad nacional
- Adaptación de tecnología en el trabajo realizado.
- Adaptar a las empresas a las modificaciones estructurales de la economía

3.- Diferencia entre capacitación y adiestramiento.

3.1 Definición de adiestramiento

Ya una vez estudiado que es la capacitación es adecuado definir que es el adiestramiento por lo cual a igual que el ejercicio anterior en el diccionario de la real academia del español

Adiestramiento

1. m. Acción y efecto de adiestrar.

Y siendo la definición de adiestrar:

1. tr. Hacer diestro, enseñar, instruir. U. t. c.pnl.
2. tr. Amaestrar, domar a un animal.
3. tr. p.us. Guiar, encaminar, especialmente a un ciego.

Llegando a la conclusión semántica de adiestramiento a la actividad de hacer diestro a una persona o amaestrar a un animal

Ahora bien, el Doctor Rubén Cañedo Andalia describe al adiestramiento laboral:

“Se trata esencialmente de que el nuevo integrante de la organización asimile la cultura laboral y las tradiciones de la empresa donde se ubica durante una etapa de su vida que ha

de estar matizada por su auto perfeccionamiento consciente y activo”

El Maestro José Manuel Villegas, considera como adiestramiento que el trabajador recibe cada vez que ejecuta una tarea, es orientado por el supervisor o algún otro compañero. Se produce normalmente en el área laboral sin que responda a una planificación previa.

La Maestra Ana M García señala que el adiestramiento Laboral es la etapa donde el egresado debe madurar todas las condiciones necesarias que permitan un desarrollo exitoso de su actividad profesional, que puede estar afectado, no solo por la falta de destreza, sino también por la carencia de conocimientos para resolver los problemas profesionales.

Y sin embargo la doctora Concepción Soria señala que el **adiestramiento** busca desarrollar habilidades y destrezas de carácter más que nada físico, es decir, de la esfera psicomotriz a contrario del adiestramiento que es un carácter intelectual.

Siendo a dicho del maestro Alfredo Sánchez Castañeda, como adiestramiento la actividad física encaminada únicamente dirigida a enseñar la cultura básica del trabajo.

Finalmente, el doctor Garmendia Arigón, señala pretender adiestrar a un individuo es convertir meramente al trabajador en una pieza útil del engranaje productivo

3.2 Diferencia entre adiestramiento y capacitación

Capacitación	Adiestramiento
<ul style="list-style-type: none"> • Prepara al trabajador en un medio laboral. • Explica al trabajador el porqué de una labor. • Busca que el personal aprenda los pasos y las necesidades de un trabajo • Es una educación continua • Actualiza el conocimiento de los trabajadores, con los procesos que realiza en sus labores 	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñar un trabajo a una persona. • Únicamente se busca que una persona realice el trabajo sin saber por qué y el para qué. • Son cursos discontinuos, deslindados o únicos • Adapta el trabajo al trabajador • No es una enseñanza es una imposición • Únicamente es funcional en la empresa adiestrante.

<ul style="list-style-type: none"> • Busca que los trabajadores culminen o continúen su educación básica, media o superior • Dar a conocer los riesgos del trabajo y como evitarlos • Incrementar la productividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Es de carácter físico y no intelectual.
---	---

3.3. LEY FEDERAL DE TRABAJO

En relación a la ley federal de trabajo, si bien es cierto que el adiestramiento es mencionado en distintos artículos de la ley y en específico en el capítulo III del Título cuarto del ordenamiento base de este subcapítulo, también es cierto que en ningún artículo del capítulo mencionado explica o define que es el adiestramiento y únicamente se deja al albedrio del abogado su definición.

Por lo cual se considera como un término extra e innecesario por lo cual es de señalarse que es necesario la reforma estructural en la constitución, la Ley Federal de Trabajo y ordenamientos que emanen de los mismos

Referente del objeto del adiestramiento laboral conforme a la ley, este se encuentra en el artículo 153 C, el cual se transcribe a la letra:

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
- III. Incrementar la productividad; y
- IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores

Es de señalarse que el objeto de adiestramiento, es en realidad los puntos que busca la capacitación esto conforme al convenio 142 de la OIT y las recomendaciones 150 y 195 que se estudiarán más adelante.

Por lo cual es de concluirse que tanto los juristas como los legisladores señalan como la misma cosa la capacitación como el adiestramiento, toda vez que no existe armonización entre el tratado internacional con el ordenamiento local y lo que causa una confusión de las definiciones.

Siendo a criterio del presente exponente que solo existe en la Ley Federal de Trabajo objeto y fines de la capacitación y por el contrario no existe una regulación y mucho menos un criterio de adiestramiento en el ordenamiento señalado.

4.- La capacitación en México desde 1931

Si bien es cierto que la figura de capacitación en México, no ha existido como tal desde el inicio de la codificación del derecho de trabajo, también es cierto que se pueden encontrar figuras alternas encaminadas a la preparación del trabajador para realizar cierto, trabajo, arte u oficio.

En este sentido podemos encontrar la figura del contrato de aprendizaje, figura que se encontraba desde la disposición civil de 1870, contrato que iba encaminada a buscar que los jóvenes adquirieran un oficio o arte.

Sin embargo este trabajo únicamente se enfocara desde el momento de la existencia de una codificación del derecho de trabajo, creyendo que es ideal abocar específicamente el contrato de aprendizaje de 1931, la capacitación en la Ley Federal de Trabajo de 1970, la reforma constitucional del artículo 123 apartado A en 1978, la iniciativa presidencial de ley de trabajo de 1968 de Gustavo Díaz Ordaz, el programa de empleo y capacitación y defensa de derechos laborales de 1995-2000 de Ernesto Cedillo Ponce de León, así como la reforma de la Ley Federal de Trabajo de 2012 impulsada por Felipe Cardaron Hinojosa.

4.1 Contrato de aprendizaje de 1931.

Ahora bien, abocándonos al contrato de aprendizaje fue regulado por la Ley Federal de Trabajo de 1931, y localizado específicamente en los artículos 218 al 231¹⁸, ordenamiento legal que definía al contrato de aprendizaje como:

“Aquel en virtud del cual una de las partes compromete a prestar sus servicios (aprendiz) a otra (patrón o maestro), recibiendo en cambio la enseñanza en una arte u oficio y la retribución convenida.”

En este sentido el contrato de aprendizaje, necesitaba la solemnidad de un contrato de un contrato litteris, en el cual se tendría la obligación de mencionar las partes del contrato (aprendiz, maestro o patrón), el arte u oficio que iba a ser materia de la enseñanza, así como las retribuciones que el aprendiz tendría a derecho; mencionando en todo momento expresamente la calidad de aprendiz, lo anterior conforme a lo descrito en la siguiente tesis aislada de la sexta época:

Época: Sexta Época

Registro: 274506

¹⁸ Cueva Mario de la, derecho mexicano de trabajo, ciudad de México, Porrúa, pág. 860

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen LXI, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 9

APRENDIZAJE, CONTRATO DE.

El contrato de aprendizaje, por las características singulares que lo diferencian de los otros contratos de trabajo, es uno de aquellos que imprescindiblemente ha de celebrarse por escrito, contener la escala y tiempo de la enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato y la retribución que se confiere al aprendiz, y no le es aplicable el artículo 18 del código laboral, en que a falta de contrato debe presumirse su existencia por el servicio personal prestado, toda vez que el aprendizaje no se equipara al que prestan los trabajadores en general.

Amparo directo 122/61. Filadelfa Guerrero. 11 de julio de 1962. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo

Ahora bien, el contrato de aprendizaje, señalaría la escala de tiempo del arte y/u oficio que tendría que perfeccionar el aprendiz, siendo esta no mayo de 8 horas diarias a los aprendices mayores de edad o 6 horas a todos aquellos que fueran menores de edad.

Siendo los derechos y obligaciones de los aprendices las siguientes:

Derechos	Obligaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Presentar personalmente el trabajo de acuerdo a las instrucciones del maestro • Obedecer las órdenes del patrón o maestro. • Cuidar los materiales y herramientas. • Guardar absoluto respeto a la vida personal del patrón o maestro • Procurar la mayor economía para el maestro o patrón 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener una enseñanza en el oficio u arte que se aspiraría aprender • Ser capacitados en un arte u oficio • Obtener un testimonio por escrito por parte del maestro o patrón • Obtener una retribución que podía ser: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Pecuniaria ➤ Alimentos y vestido (el patrón únicamente tenía la obligación de dar una u otra)

En este mismo sentido la obligación del patrón era recibir aprendices, siendo el máximo estipulado por la ley el 5% del total de sus trabajadores, abstenerse a maltratar a los aprendices en cualquier forma.

De igual forma el aprendiz tendría que ser calificado en cualquier tiempo que fuera solicitado por cualquiera de las partes del contrato de aprendizaje o ser realizada de oficio cada año por un inspector laboral.

En cuestión de los aprendices que se encuentren en navíos o en oficios ferroviarios, no podrían ser menores de edad en ninguno de los casos, así como tendrían derecho los aprendices de embarcaciones de alimentos y

alojamiento, siempre y cuando los trabajadores de la embarcación contaran con la misma prestación.

En este sentido el contrato de aprendizaje, el primer antecedente en la legislación laboral mexicana, en el cual se encuentra el interés del estado de preparar en cierto aspecto a la población.

4.2 Ley Federal de Trabajo 1970.

Si bien es cierto que, en la Ley Federal de Trabajo de 1970, fue eliminada la figura de contrato de aprendizaje y que en el momento de su publicación fue introducida la figura de capacitación de una forma simple y somera, también lo es que se encuentra el primer indicio real de la capacitación en el artículo 132 en su fracción XV, artículo que se transcribe a la letra:

“Artículo 132

Son obligación del patrón:

...

XV.- organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento

para sus trabajadores, de conformidad de los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implementarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o sección de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especializados contratados o por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad.

Las autoridades de trabajo vigilaran la ejecución de los cursos o enseñanzas

...” (sic)

Con el mencionado artículo se puede apreciar claramente el avance jurídico-legislativo mexicano en materia del derecho laboral al incluir la capacitación como un derecho del trabajador y obligación del patrón de otorgarla, siendo la redacción de la fracción XV del multicitado artículo superior a lo señalado por el artículo 153 a, que en la actualidad se encuentra vigente.

Aunado a lo anterior se puede señalar que el gran avance de la fracción transcrita con anterioridad, es que la capacitación debería de ser permanente o periódica, siendo el objetivo principal de esta, la preparación constante para el mejoramiento de la producción de las empresas.

Ahora bien se puede apreciar una regionalización, por parte de las autoridades laborales, para la vigilancia y que existiera un control pleno y organizado por las autoridades laborales.

Aunado a lo anterior la capacitación podría ser dada por el personal de la misma empresa así como de instituciones o escuelas especializadas siempre que hubiera aviso de las empresas a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

4.3 La reforma constitucional del artículo 123 apartado A en 1978.

La reforma constitucional del nueve de enero de mil novecientos setenta y ocho, es de considerarse como la armonización en un aspecto general del convenio 142 de la Organización Internacional de Trabajo, así como de la recomendación 150 de la misma organización, toda vez que posterior a la publicación de la reforma constitucional así como la reforma a la

legislación secundaria del veintiocho de abril de mil novecientos setenta y ocho, ocurre la ratificación del convenio anteriormente mencionado el día veintiocho de junio de la misma anualidad y con estos tres sucesos dando forma a lo que hasta hoy en día se conoce como capacitación.

La reforma constitucional consistió en lo siguiente:

ARTICULO 123.-

A.-

.....

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.

Es de mencionarse que de la reforma anteriormente descrita al ser discutida en la cámara de senadores en la exposición de motivos así como en la votación únicamente fue aprobada la figura de capacitación, sin embargo al pasar a la cámara de diputados, estos agregan la figura de adiestramiento, por lo cual es de considerarse como el punto de inflexión en el cual se da un retroceso al avance que se había tenido en la fracción

XV del artículo 132, localizado en la publicación del primero de abril de la legislación laboral de 1970.

Ahora bien, a pesar del retroceso en materia de capacitación y adiestramiento, tampoco es de menospreciar el avance de alzar a un grado constitucional el derecho a la capacitación.

En cuestión de la reforma de la legislación secundaria del veintiocho de abril de mil novecientos setenta y ocho, se crea un sistema capacitatorio así como obligaciones tanto de los trabajadores como de los patrones y el estado, reforma que se considera completa en su generalidad, sin embargo, en su particularidad se cree deficiente en el aspecto de la creación del capítulo III bis de la capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Lo anteriormente señalado se cree así por el conflicto que se encontraba y se encuentra en la confusión de adiestramiento y capacitación.

Los artículos que fueron creados fueron de 153 A al 153 X

4.4 Programa de empleo, capacitación y defensa de los derechos laborales 1995 – 2000.

Si bien el presente trabajo de investigación se ha hablado de políticas de capacitación, es de señalarse que, desde la aparición de la figura de capacitación en 1970, no existió una política sexenal verdadera en materia de capacitación en los gobiernos de los Presidentes Luis Echeverría Álvarez, José López Portillo y Pacheco, Miguel de la Madrid Hurtado y Carlos Salinas de Gortari.

Por lo que en este sentido si bien es cierto que en cada sexenio el representante del ejecutivo realiza propuesta en materia laboral y en ellas se agrega la política capacitatoria, también lo es que únicamente en el sexenio del Presidente Ernesto Cedillo Ponce de León, se realizó una destacada y adecuada política de capacitación; política que para el ponente de esta investigación se considera visionaria y adecuada, pero sin embargo la mencionada política se vio sobrepasada en su presupuesto por lo cual no se pudo implementar adecuadamente¹⁹.

¹⁹ Análisis programático de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social
http://www.apartados.hacienda.gob.mx/contabilidad/documentos/informe_cuenta/2000/temas/banco/g14r05.pdf

En la mencionada política impulsada por el Doctor Cedillo Ponce de León, se puede encontrar los aspectos reales a seguir por una verdadera política en materia de capacitación laboral, ya que se visualizó y se aceptó la problemática de la industria y de los trabajadores en cuestión de:

- La nula existencia de personal adecuado para las industrias del país
- La baja productividad resultado de la nula capacitación
- La necesidad de actualización de las industrias como del personal

En este sentido el planteamiento de la política del ejecutivo fue la siguiente:

y con el fin de enfrentar el cambio estructural que inició la economía mexicana derivado de la apertura comercial, la desregulación económica y el proceso de desincorporación de entidades paraestatales la política laboral se ha orientado a reforzar la capacidad de ajuste y adaptación de los trabajadores y empresas, así como a fomentar el incremento de la productividad, como el medio idóneo para que mejoren las remuneraciones de los trabajadores, al tiempo que ha cumplido con el mandato de cuidar que las relaciones entre los factores de la producción se desarrollen con apego a derecho,

de conformidad con lo que establecen el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo

Por lo cual el mencionado programa fue el primer acercamiento y tal vez único que se ha visto desde la reforma constitucional de 1978 hasta la fecha y el único que ha señalado la necesidad de una capacitación continua para que las empresas tengan mayor productividad y con esta se pueda aumentar y mejorar las remuneraciones a los trabajadores²⁰

Esta política buscaba tener los siguientes efectos:

“Primero, se facilitará la movilidad y la capacitación continua de los trabajadores, al disponer de un sistema de certificación de sus competencias, independientemente de la forma en que las hayan adquirido, de modo análogo al que opera en el sistema escolarizado. En segundo lugar, se mejorará la vinculación entre la oferta de capacitación y los requerimientos de las empresas, al ampliar la cobertura del sistema de capacitación y reorientar el contenido de los cursos”

La mencionada política está dividida en dos vertientes:

²⁰ Programa de empleo, capacitación y defensa de los derechos laborales 1995 – 2000
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4864037&fecha=07/01/1997

Promover la capacitación con mayor amplitud en los centros de trabajo y que se fomente una mejor vinculación de escuela trabajo y trabajo escuela. Y segundo incentivar a los estudiantes, trabajadores y empresas mediante becas.

Siendo por el último punto el que dio el declive del programa, ya que se impartieron en lo que duro el programa 27 087 cursos de capacitación, en los que se otorgaron 593 175 becas en todo el país, en atención a las necesidades de capacitación para el trabajo de desempleados y subempleados de áreas urbanas y rurales, siendo el objetivo del curso únicamente 18 068 planes y programas de capacitación con los cuales se beneficiarían 2 336 248 trabajadores, por lo cual se vio sobrepasado el presupuesto por el alta demanda y por la publicidad que se dio por parte de las empresas al vender la idea a los trabajadores “mejores capacitados mejores salarios” idea no errónea pero exagerada para eslogan.

Por lo cual la política del ejecutivo fracaso no por el contenido de la política, sino por el presupuesto bajo para el programa y la alta demanda de los trabajadores y empresas.

4.5 La reforma de 2012.

La reforma impulsada por el Presidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, es de considerar la reforma que dio el gran retroceso en materia de capacitación, si bien es cierto que la reforma del 78 fue conservadora y tal vez se llegó a confundir los términos de capacitación y adiestramiento, también fue que fue la primera reforma real de capacitación, pero al hablar de la reforma del 2012, es de considerarse como la reforma de estufa, dado que en cuestión de no mayor a un mes fue aprobada a contrario sensu de sus antecesoras la de 1931 y la de 1978, que fueron discutidas en plazos de dos años aproximadamente cada una.

Ahora bien, hablar de capacitación en la reforma de 2012, es hablar de cambios simples que no tienen ni pena ni gloria y por lo cual no fue el cambio radical que necesitaba y necesita el país.

Por lo cual es de considerarse que no fue la reforma esperada y con el camino estructurado del programa del presidente Cedillo Ponce de León, fue la reforma que retuvo el avance del país.

Tan lo es así que no se observó las recomendaciones realizadas por la OIT en el dos mil cuatro, por lo cual fue el gran desperdicio legislativo.

La reforma en nuestra materia se vio visualizada en todo el capítulo III del título cuarto de la ley federal de trabajo, siendo la reforma únicamente dirigida hacia la productividad en las empresas, por lo cual es de considerarse como una reforma patronal.

Es de considerarse que el artículo reformado en el dos mil doce, ya fue abordado en este trabajo en el capítulo II, por lo cual se considera excesivo e innecesario repetir el análisis del articulado.

5 Recomendaciones de la OIT en materia de capacitación.

Para iniciar el tema sobre las recomendaciones de la OIT es de suma importancia distinguir una recomendación la OIT y un convenio. Por lo cual es de señalarse que las recomendaciones son directrices no vinculativas, en el cual busca la implementación complementar en la mayoría de los casos a convenios de la misma organización.

Siendo un convenio un tratado internacional, el cual tendrá carácter vinculativo, y conexo a una recomendación; mencionado ordenamiento contendrá los principios fundamentales, gubernamentales y estructurales a seguir por parte de los estados miembros de la OIT y los cuales entraran en vigor al año siguiente de la ratificación del mismo.

Es de mencionarse que todo convenio tendrá una o varias recomendaciones, pero en el caso de las recomendaciones podrán existir sin la intervención de un convenio, siendo recomendaciones autónomas que irán dirigidas a temas de menor jerarquía.

Ahora bien, hablando en materia de capacitación si bien es cierto no existe como tal con un convenio de “capacitación” también lo es que dicha metería se encuentra en el convenio 142 de 1975 Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos y recayendo la primera recomendación

en la 150 del mismo año, dispositivos que establecen los principios y lineamientos que deberán de tener las políticas sobre desarrollo de recursos humanos

Ahora bien, respecto a recomendaciones en materia de recursos humanos dirigidas a capacitación únicamente se estudiarán, la de 150 de 1975, dado que es la primera recomendación emitida en este sentido y de igual manera se estudiará la 195 de 2004, ya que esta es la última recomendación y vigente hasta la fecha en que fue realizada esta investigación.

5.1 Recomendación 150 de 1975

Si bien es una recomendación remplazada, es también la base principal de la recomendación consecuente, y el complemento original del convenio 142 de la misma anualidad; recomendación dirigida al desarrollo de los recursos humanos. Siendo la directriz y el objeto de la recomendación la siguiente:

... 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 individual o colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. (sic)*²¹

La recomendación 150 de 1975, está dividida en políticas y programas, orientación profesional, formación profesional, formación para gestión y supervisión y trabajo por cuenta propia, grupos especiales de población, promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, trabajadores migrantes, formación de especializado en actividades de orientación y formación profesionales, actividades de investigación, aspectos administrativos y organismos representativos, revisiones periódicas, cooperación internacional y efecto sobre las recomendaciones anteriores.

Ahora bien, la recomendación 150, va dirigida a todos los miembros de la OIT y en especial a los ratificantes del convenio 140²², por lo cual los cuales tendrán que crear políticas y programas dirigidos a proporcionar una orientación profesional continua.

De igual manera se busca que la educación vaya dirigida a todos los sectores de la población y especializar a los miembros de la sociedad según

²¹ Recomendación OIT 150 sobre desarrollo de los recursos humanos, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312488:NO

²² Los Estados Unidos Mexicanos, ratificó el convenio 140, referente a el desarrollo de los recursos humanos, 1975, el 28 de Junio de 1978.

la región habitada, estableciendo planes de formación sistemáticos para elevar el sistema educativo (básico, medio y superior) de la región para obtener como resultado una oportunidad real de trabajo

Así mismo se busca la cooperación y coordinación de los sistemas educativos con el sector empresarial, para obtener un beneficio social y económico, al fomentar una orientación vocacional y profesional real.

Aunado a lo anterior se deberá implementar el mencionado sistema de orientación profesional de forma gradual para que todos los miembros de la población puedan acceder a una educación completa y una orientación amplia, permitiendo una formación adecuada conforme a las aptitudes, capacidades e interés de cada persona.

En ese sentido las políticas que se crean en materia de orientación vocacional deberán de informar a la población activa laboralmente, desempleados y subcontratados, los beneficios y las oportunidades de mejorar la calidad profesional, el incremento de sus ingresos económicos y conseguir mejores oportunidades en sus trabajos, si estos acceden a una educación complementaria como es la capacitación

En este sentido la educación continua en la esfera laboral (capacitación), deberán estar regionalizados e individualizados en nivel industria,

empresa y trabajador, existiendo la inclusión de todo miembro de la sociedad, generando oportunidades equitativas, todo esto para favorecer al trabajador y al patrón.

Aunado a lo anterior las políticas de educación continua deberán permitir al trabajador: la actualización de conocimientos, el otorgamiento de conocimientos nuevos a los jóvenes que van ingresando a campo laboral (capacitación inicial), una orientación de seguridad, de derechos, así como las obligaciones en el trabajo.

Vinculando el párrafo anterior la recomendación maneja la figura del aprendiz, figura que va dirigida a los jóvenes que tengan poca o ninguna experiencia laboral.

La mencionada figura de aprendizaje tendrá políticas que estén dirigidas a inducir a los jóvenes al sector productivos con políticas de educación teórico-prácticas, utilizables en los empleos, con la finalidad de adaptar a los jóvenes al ambiente laboral.

Ahora bien respecto a las personas que ya están dentro el ámbito laboral los miembros de la OIT, tendrán que realizar consultas a los miembros interesados y afectados en materia de educación continua laboral para la creación de planes y políticas dirigidas a la “capacitación”; políticas que

deberán ofrecer oportunidades de acceder a un nivel superior de vida y complementar los conocimientos de los trabajadores a través de cursos otorgándoles una validación de su preparación técnica o profesional de cada trabajador.

En el mismo sentido la capacitación va dirigida a perfeccionar los conocimientos de los trabajadores, así como, su actualización en los medios tecnológicos que vayan surgiendo, teniendo el trabajador la obligación de pasar los exámenes correspondientes.

Estos programas tendrán que implementarse por personal calificado y cualificado para el buen desarrollo las directrices del programa de capacitación dentro de las empresas.

Ahora bien, la recomendación menciona que cada región deberá de tener una capacitación dirigida según la zona (Rural o Urbana), sin embargo, dicha capacitación deberá de ser de la misma calidad para que exista una igualdad de oportunidades entre la población del país.

En el mismo sentido los programas de capacitación deberán dirigirse a la implementación de nuevas tecnologías y a fomentar a las industrias tecnológicamente rezagadas a modernizar sus procesos para que puedan competir, así mismo se busca que los trabajadores pertenecientes a las

industrias anteriormente descritas, puedan adaptarse a un nuevo esquema de producción.

La recomendación estudiada también se refiere a la integración a las políticas de orientación vocacional a los miembros más vulnerables que habiten en el estado, como son los migrantes, grupos étnicos y trabajadores de tercera edad, siempre dirigidas a que tengan una superación personal y profesional.

Por último, es de referirse que dicha recomendación invitaba a los estados en incentivar la investigación y revisar periódicamente las políticas para ver los avances, calificar y generar modificaciones de las políticas si estas son necesarias.

5.2 Recomendación 195 de 2004

La recomendación 195 de 2004, suple a la recomendación 150 de 1975 y por lo tanto es la que se encuentra vigente al momento de la investigación del presente trabajo, y vinculativa al convenio 140 de la OIT.

Ahora bien, la estructura de la recomendación es:

- Objeto y ámbito de aplicación y definición

- Elaboración y aplicación de políticas en materia de educación y formación
- Educación y formación previa al empleado
- Marco para el reconocimiento de certificación de las aptitudes profesionales
- Prestadores de servicio de formación
- Orientación profesional de apoyo a la formación, investigación en el desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente
- Cooperación internacional y técnica

En este sentido la recomendación va dirigida a los miembros de la OIT, y teniendo como objetivo el desarrollo “de los recursos humanos, de educación y de aprendizaje continuo”²³

Con tales recomendaciones se busca la implementación de una educación continua para la población, destinada a atender los objetivos de cada estado en materia económica y social en el contexto de la globalización.

²³R 195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

En este sentido las políticas deberán ir encaminadas a incrementar la innovación, competitividad nacional e internacional para llegar a un mayor crecimiento de cada estado y con esto incentivar a las industrias a invertir en el país y con ello crear trabajos decentes y bien remunerados fomentando la demanda de competencia entre trabajadores y empresas.

Lo anterior siempre guiadas con un principio de igualdad entre personas e inclusión de los avances tecnológicos que se den continuamente, por lo cual se recomienda que todos los miembros tengan el compromiso de atender la educación desde sus inicios y la continuación de la misma ya en un ambiente laboral, siempre guiándose con las propuestas de los sectores afectados de la población es decir del gobierno, patrones y trabajadores.

Por lo cual las políticas deberán definir, proponer e implementar una educación de calidad, dirigida a las necesidades de las empresas de cada estado.

Las mencionadas políticas deberán ser consensadas y elaboradas por comités tripartitas, asumiendo siempre la responsabilidad de fomentar de una educación continua para fortalecer la competencia regional, nacional e internacional, siempre siguiendo las aptitudes de la población, por lo

cual se tendrán que “desarrollar un marco político nacional de cualificaciones que faciliten un aprendizaje permanente que ayude a las empresas y las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta y competencia”²⁴ laboral, siempre siguiendo la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres

Concatenado a lo anterior las políticas deberán estar dirigidas según las regiones, sectores y características de cada estado, utilizando la implementación de tecnologías en la educación. En ese sentido la educación y formación de cada persona deberá existir previa al ingreso al mundo laboral y buscando una orientación vocacional y/o profesional adecuada, asegurando una calidad en cada programa implementado en cada región.

Asimismo, ya implementadas las políticas de educación continua, deberá cada curso ser reconocidas por una institución debidamente facultada para ello, obteniendo un certificado con validez oficial tanto para las empresas como para los trabajadores.

²⁴ R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

Ahora bien, el estado tendrá la obligación de incentivar y promover la implementación de educación continua con los trabajadores y las empresas, siempre enfocadas a el mejoramiento y la excelencia de los procesos de producción de cada trabajador y cada empresa; siempre enfocadas principalmente a la población; y con ello obteniendo beneficios en los factores de la producción

En el caso de la recomendación 195, observa la necesidad de tener personal debidamente calificado para implementar las políticas de educación continua por lo cual, se llega a recomendar que deberán existir instituciones debidamente calificadas para otorgar una capacitación adecuada, siendo el personal que otorgue los cursos de capacitación personal que haya trabajado en el medio a capacitar el cual deberá estar debidamente actualizado y que deberá tener una certificación educativa, para que de este modo se obtenga una debida capacitación y no solo un simple adiestramiento.

6 Principios que deben regir la Capacitación.

Para hablar de los principios que debe de llevar la capacitación, es de mencionarse que estos se encuentran en el convenio 142 de la OIT, que dentro de sus trece artículos se desprenden siete principios que deberán de llevar la políticas, recomendaciones e implementaciones de las normatividades referidas al desarrollo de sistemas de recursos humanos, en los estados miembros que hubieran ratificado el mencionado convenio, siendo que el estado mexicano lo ratifico en 1978²⁵

Los principios que se encuentran en el dispositivo de la OIT son: adecuación de la realidad, integralidad, antropocentrismo, universalidad gradual, igualdad y participación; principios que se estudiarán en el presente capítulo, principios que el Doctor Mario Garmendia Arigón, desglosa en su trabajo de legislaciones comparadas sobre formación profesional y los que se analizan a continuación.

6.1 Principio de adecuación a la realidad.

El mencionado principio es visualizar la realidad regional y nacional en donde se implementarán las políticas de capacitación, es decir no se puede

²⁵ Países ratificantes en el convenio 140
1975vvhhttp://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312287

implementar una misma política de capacitación en todo el país, dado que las industrias son diferentes en cada región no es lo mismo capacitar a la industria alimentaria que a la industria de transportes, por lo cual deben ser políticas específicas y dirigidas a la realidad nacional, estatal y municipal.

El Doctor Garmendia divide en dos vertientes el principio de realidad, los cuales son en la generación y aplicación y formación específica

La generación y aplicación es la aplicación de programas según la región, economía, política, actividades, formación profesional, nivel de desempleo, así como culturales

La formación específica va encaminada en el sector académico de la región, vinculando el mundo real con los medios de trabajo en la región, en los cuales deberá existir una metodología dirigida, planificada actualizando los métodos e información constantemente según los avances tecnológicos y la adaptación de ellos en la región, estados o nacional.

6.2 Principio de integralidad.

El principio de integralidad es la vinculación de los conocimientos teóricos con el conocimiento práctico, dado que la capacitación no puede

ir dirigida únicamente a una vertiente es decir no puede inclinarse más a la práctica que a la teoría.

En este sentido debe de existir un equilibrio en el cual beneficie al personal que va dirigida la capacitación, es decir que pueda realizar su trabajo conociendo por qué y el paraqué lo está realizando y no convertir al trabajador en una pieza más de una máquina.

En este sentido las políticas de capacitación tendrán que ir dirigidas a aplicar la teoría a la práctica, existiendo una flexibilidad y complementariedad de porcentajes de las mismas dependiendo el trabajo a realizar o la industria a capacitar.

Aunado a lo anterior, dichas formaciones de capacitación también tendrán que ir dirigidas a formar una orientación vocacional, poniendo en primer lugar los gustos, aptitudes y actitudes de cada persona, para fomentar un oficio y/o profesión, dirigidas al campo laboral de cada región, y no dejar únicamente este campo al sector escolar sino también a la industria.

6.3 Principio de antropocentrismo.

Este principio va dirigido a que las políticas de capacitación deberán estar centradas al hombre, es decir la capacitación no tiene que ir dirigida

a una maquina o estructura industrial, sino un individuo pensante con autodeterminación en un trabajo, por lo cual el principio busca fomentar descubrir y desarrollar las habilidades de la persona.

En este sentido tenemos que ver al trabajador como un ente emocional susceptible a una moralidad, siendo un receptor de consideraciones y argumentos de crecimiento por lo cual la estructura industrial deberá quedar en segundo plano para que el trabajador sea el centro principal de las políticas de capacitación, contemplando su dignidad humano en todo momento.

Dicho principio va ligado al anterior toda vez que dicho principio busca formar trabajadores con oficios determinados o profesiones necesarias a una sociedad, existiendo siempre una vinculación de educación con la realidad laboral sin dejar a lado que el hombre es el centro de toda normatividad y -ofrecer a todos los trabajadores posibilidades efectivas de reincorporarse a un sistema educativo al nivel que corresponda la experiencia laboral a su práctica y vida profesional-²⁶.

²⁶ Garmendia Arigón, Mario Legislaciones comparadas sobre formación profesional

6.4 Principio de instrumentalidad

Tanto el doctor Garmendia como el convenio 142 establecen que toda política deberá estar vinculadas estrechamente con los programas de capacitación, para establecer instrumentos eficaces para que vayan dirigidas al individuo pero que obtenga beneficios la sociedad.

Es decir, el mencionado principio busca una regulación de la capacitación en los instrumentos jurídicos de cada estado, en el cual se formen puentes del mundo de formación con el mundo laboral.

6.5 Principio de universalización gradual.

A decir del Doctor Garmendia, el principio busca extender la capacitación de una forma gradual, de forma que el mayor número de personas obtengan un beneficio con las políticas de capacitación.

Es la busca que todos los miembros de una sociedad, lleguen a tener un grado de capacitación y no únicamente dejar estas políticas en los centros económicos del estado.

Aunado a lo anterior el mencionado principio deberá de buscar una orientación vocacional desde la educación básica, pasando por la

educación superior, y hasta una educación continua en el medio laboral, para poder encontrar mayores beneficios en las políticas de orientación profesional, así como de capacitación, buscando que existan mecanismos que lleguen a toda región geográfica del país.

6.6 Principio de igualdad

El principio a estudiar se refiere a la integración de los diferentes sectores de la población, este principio busca la equidad entre hombre y mujer, sin discriminación alguna, así como la creación de oportunidades iguales en la materia de capacitación, sin embargo, busca que se desarrollen las diferentes aptitudes físicas de cada género, sin que esto signifique una exclusión de género.

En el mismo sentido se puede decir que también el principio de igualdad, busca la integración de sectores de la población desprotegidos o vulnerables, Por ejemplo: discapacitados, grupos étnicos y migrantes.

Siendo este principio el punto central de inclusión que debe tener las políticas de capacitación o de cualquier otro tipo de políticas.

6.7 Principio de participación.

A decir del Doctor Garmendia, el principio de participación es el de mayor trascendencia que se encuentra en el convenio 142, toda vez que se busca la participación de empleados y trabajadores, así como organismos interesados en la implementación de políticas y programas de orientación y formación profesional, para que de esta forma se llegue a un consenso general, y de esta manera abarcar las necesidades de cada uno de los factores de la producción.

A mención propia dicho principio deberá de contar con los diferentes actores beneficiarios y afectados en la política de capacitación, es decir no únicamente en el caso mexicano que únicamente se encuentran la participación de los factores de producción, así como de la Secretaría de Previsión Social y Secretaría de Economía.

Por lo contrario, dicho principio deberá de contra en el caso mexicano, de representantes de la Secretaria de Educación Pública y Secretaria de Previsión Social, para que con dicho principio se puedan implementar en su totalidad los programas y políticas de capacitación incluyendo de igual forma capital privado para que dichas políticas faciliten la implementación. Siendo este a mí parecer el principio de voluntad.

7 Propuesta de reforma de los artículos 153 A, 153 B y 153 C de la Ley Federal de Trabajo.

Ya una vez estudiadas y comparadas las legislaciones mexicana y chilena, así como diferenciando el concepto de adiestramiento y capacitación; se cree adecuado para concluir el presente trabajo proponer un proyecto de reforma sobre los artículos 153 A, B y C.

Lo anterior conforme a los principios de adecuación de la realidad, integralidad, antropocentrismo, universalidad gradual, igualdad y participación; así como la armonización con la recomendación 195 de 2004 de la OIT.

7.1 Artículo 153 A

Se entenderá como capacitación a todas aquellas acciones, mediante procesos educativos continuos, consistentes en la adquisición de conocimientos técnicos, teórico y/o prácticos, los cuales van encaminados al desarrollo del trabajador, para que con ello pueda desempeñar un mejor trabajo, permitiéndole mejorar sus condiciones de vida, así como desarrollar mayor competencia laboral; beneficiando al patrón y al estado en la productividad dentro de la empresa y a nivel nacional;

La capacitación siempre deberá ir encaminada a buscar la calidad en los procesos y productos, procurando la actualización de los procesos tecnológicos, ecológicos y económicos de la actualidad municipal, estatal y nacional.

Se entenderá de igual manera como capacitación a la culminación o inicio a la educación básica, media y superior de los trabajadores.

De igual manera se deberá entender como capacitación a la preparación administrativa de líderes sindicales para beneficio de los agremiados del sindicato

7.2 Artículo 153 B

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y sus trabajadores, siempre y cuando vayan de acuerdo a los programas estatales y nacionales.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, a los patrones convenir con los trabajadores en que la

capacitación se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio de instituciones debidamente acreditadas por el comité nacional de capacitación

El comité nacional de capacitación estará conformado por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Secretaria de Educación Pública y Secretaria de Economía, así como representantes de los trabajadores y de los patronos, comité que tendrá una representación nacional y oficinas estatales que implementen e informen las políticas de capacitación que rigen en el país.

La capacitación a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Toda persona en el territorio nacional tendrá derecho a acceder a la capacitación sin distinción alguna.

7.3 Artículo 153 C

La Capacitación tendrá por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
- III. Mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores
- IV. Mejorar la competencia de las empresas a nivel nacional e internacional; y
- V. Incentivar la economía nacional

Bibliografía

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
- LEY FEDERAL DE TRABAJO
- LEY 19.518 FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SANTIAGO DE CHILE, CHILE
- BORRELL NAVARRO, MIGUEL (1994). PRACTICA Y JURISPRUDENCIA DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, EDITORIAL SISTA, MÉXICO
- DÁVALOS, JOSÉ, OBJETO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN LOS TRABAJADORES,
[HTTP://BIBLIO.JURIDICAS.UNAM.MX/REVISTA/PDF/DERECHOCOMPARADO/39/ART/ART2.PDF](http://BIBLIO.JURIDICAS.UNAM.MX/REVISTA/PDF/DERECHOCOMPARADO/39/ART/ART2.PDF)
- DE LA CUEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, PORRÚA, MÉXICO 2015, 22° EDICIÓN.
- DESSLER, GARAY. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, PEARSON EDUCACION, MÉXICO.
- GARCÍA LÓPEZ, JOSÉ MANUEL. EL PROCESO DE CAPACITACIÓN, SUS ETAPAS E IMPLEMENTACIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES, REVISTA ELECTRÓNICA “CONTRIBUCIONES A LA ECONOMÍA” DEL GRUPO EUMED.NET/CE/2011B/JMGL.PDF
- GARMENDIA ARIGÓN, M LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL: UNA VISIÓN DESDE LOS CONVENIOS DE LA OIT, MONTEVIDEO CINTERFOR, 2010
- PAIN, ABRAHAM, CAPACITACIÓN LABORAL, NOVEDADES EDUCATIVAS, BUENO AIRES, ARGENTINA, ABRIL 2001
- SÁNCHEZ, CASTAÑEDA, ALFREDO LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN MÉXICO, REGULACIÓN REALIDADES Y RETOS,
[HTTP://BIBLIO.JURÍDICAS.UNAM.MX/REVISTA/PDF/DERECHOSOCIAL/5/ART/ART10.PDF](http://BIBLIO.JURÍDICAS.UNAM.MX/REVISTA/PDF/DERECHOSOCIAL/5/ART/ART10.PDF)
- SERRAMONA, JAIME, FORMACIÓN CONTINUA LABORAL, BIBLIOTECA NUEVA, MADRID, ESPAÑA, 2002
- SILÍCE AGUILAR, ALONSO. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL EDITORIAL LIMUSA, S.A. DE C.V. GRUPO NORIEGA EDITORES, MÉXICO 2004
- CONVENIO 142 DE 1975, CONVENIO SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, GINEBRA OIT,
[HTTP://WWW.ILO.ORG/DYN/NORMLEX/ES/F?P=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287](http://WWW.ILO.ORG/DYN/NORMLEX/ES/F?P=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287)
- RECOMENDACIÓN SOBRE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, 1975 (NÚM. 150), GINEBRA OIT,
[HTTP://WWW.ILO.ORG/DYN/NORMLEX/ES/F?P=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYP E,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,ES,R150,/DOCUMENT](http://WWW.ILO.ORG/DYN/NORMLEX/ES/F?P=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYP E,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,ES,R150,/DOCUMENT)
- RECOMENDACIÓN SOBRE EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, 2004 (NÚM. 195), GINEBRA OIT,
[HTTP://WWW.ILO.ORG/DYN/NORMLEX/ES/F?P=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195](http://WWW.ILO.ORG/DYN/NORMLEX/ES/F?P=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195)
- ANÁLISIS PROGRAMÁTICO DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
[HTTP://WWW.APARTADOS.HACIENDA.GOB.MX/CONTABILIDAD/DOCUMENTOS/INFORME_CUENTA/2000/TEMAS/BANCO/G14R05.PDF](http://WWW.APARTADOS.HACIENDA.GOB.MX/CONTABILIDAD/DOCUMENTOS/INFORME_CUENTA/2000/TEMAS/BANCO/G14R05.PDF)

- PROGRAMA DE EMPLEO, CAPACITACIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS
LABORALES 1995 – 2000
[HTTP://WWW.DOF.GOB.MX/NOTA_DETALLE.PHP?CODIGO=4864037&FECHA=07/01/1997](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4864037&fecha=07/01/1997)
- SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO,
[HTTP://WWW.SENCE.CL/601/W3-PROPERTYVALUE552.HTML?NOREDIRECT=1,](http://www.sence.cl/601/W3-PROPERTYVALUE552.HTML?NOREDIRECT=1)
REPUBLICA DE CHILE

ANEXOS