

24.560

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

TESIS PROFESIONAL

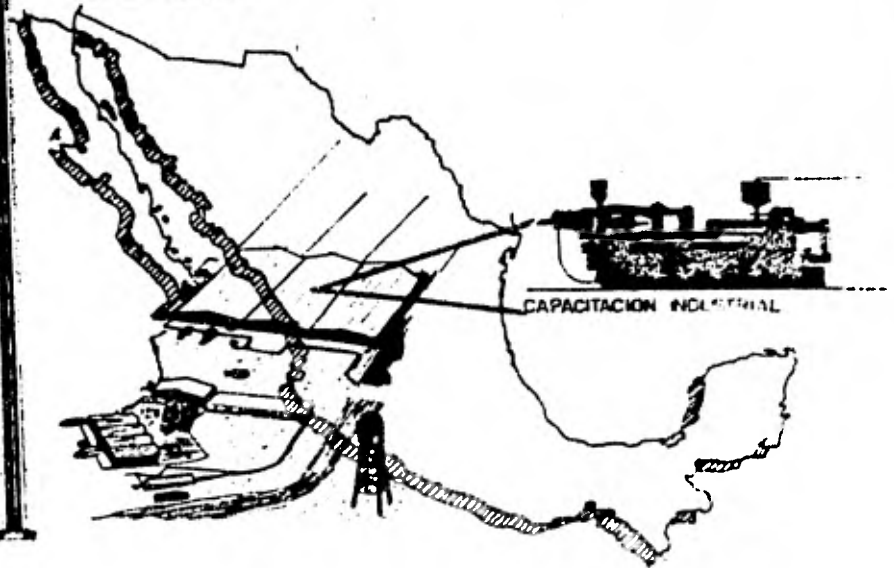
QUE PRESENTA: JORGE A. SERRA BARRERA

INTERPRETACION DE LA LEGISLACION

SOBRE LA CAPACITACION Y ADIESTRA-

MIENTO DE LOS TRABAJADORES

I
9
8
I



CAPACITACION INDUSTRIAL



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.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION EN MEXICO.	
I.1 Período Colonial	5
I.2 México Independiente.....	5
CAPITULO SEGUNDO	
MARCO CONSTITUCIONAL	
II.1 Enunciados e Interpretación.....	10
II.2 Comentarios.....	29
CAPITULO TERCERO	
ENUNCIADO, INTERPRETACION Y COMENTARIOS SOBRE LOS ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA HASTA EL PRIMERO DE MAYO DE 1980.	
III.1 Conceptos Generales.....	32
III.2 Definiciones y Objetivos.....	36
III.3 Tiempo destinado para la Capacitación y Adiestra miento.....	41
III.4 Obligaciones y Derechos de los Trabajadores.....	42
III.5 Obligaciones y Derechos de los Patrones.....	47
III.6 Acuerdos y Ejercicios de Derechos Obrero Patrona les.....	51
III.7 Exámenes de Suficiencias y Constancias.	53
III.8 Promoción y Ascenso de los Trabajadores.....	61
III.9 Capacitación para Empleados de Nuevo Ingreso....	66
III.10 Instituciones Capacitadoras e Instructoras.....	67
III.11 Establecimiento de Planes y Programas.....	72

	Pág.	
III.12	Deberes de las Autoridades de Jurisdicción Federal y Local.....	78
III.13	Disposiciones Contractuales.	
III.13.1	Contrato Ley.....	81
III.13.2	Contrato Colectivo de Trabajo.....	82
III.13.3	Empresas sin Contrato Colectivo de Trabajo.....	84
III.14	Organos Instituidos y su Reglamentación.	
III.14.1	Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....	84
III.14.2	Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....	86
III.14.3	Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.....	99
III.14.4	Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento.....	103
III.14.5	Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.....	104
III.14.6	Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.....	106
III.15	Sanciones.....	120
CONCLUSIONES.....		123
BIBLIOGRAFIA.....		124

INTRODUCCION

Dentro del ámbito laboral, uno de los problemas que reclamaban pronta solución era la falta de legislación respecto a capacitación y adiestramiento de los trabajadores, a ésto entre ---- otras razones se debía al poco interés de superación que padecía el sector obrero en México, por lo tanto no era posible un desarrollo ni un alto crecimiento industrial de un país (en -- vías de desarrollo) como el nuestro, en tanto se careciera de una mano de obra debidamente capacitada y adiestrada en todos los niveles, y muy especialmente en trabajos de técnica especializada.

Es por ésto que el Sr. Presidente Constitucional Licenciado Jo sé López Portillo en su informe del 10 de Septiembre de 1977, - con simpatía hacia el sector obrero prometió el envío de una i niciativa de reformas al Artículo 123 Constitucional para elevar al rango de garantía social el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento, en un abierto reconocimiento a la necesidad indudable de nuestro país de un mejor y más rápido desarrollo industrial.

En cumplimiento a dicha promesa, el 4 de Octubre de 1977, se - presentó la iniciativa de reformas ante el Honorable Congreso de la Unión, en la cual se adicionó a la fracción XIII del Ar-

título 123 Constitucional, originando el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de Enero 9 de 1978, estableciendo la obligatoriedad de las empresas cualquiera que sea la actividad que desarrolle, a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Sin embargo, nuestra Carta Magna, sería letra muerta si no fuera debidamente reglamentada a través de la Ley, motivo por el cual se presentó un proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, ante el Honorable Congreso de la Unión, dando lugar a varios decretos publicados en los Diarios Oficiales de la Federación de fecha 28 de Abril de 1978, (el cual entró en vigor el día 10. de Mayo del mismo año), 5 de Junio de 1978 y 8 de Enero de 1979.

Es por ésto que ahora el Derecho Social de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento está dando firmes pasos hacia adelante forjando un sector obrero técnicamente preparado y por lo tanto bien calificado, capaz de responder a los requerimientos y exigencias del sector industrial.

En conclusión, las reformas que hubo al respecto vienen a abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras al que

dar s6lidamente legislado el derecho de los trabajadores a la-
capacitaci6n y al adiestramiento y por lo tanto la posibilidad
de una superaci6n personal, econ6mica y social de los mismos.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACION EN EL PAIS

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION EN EL PAIS.

I.1 PERIODO COLONIAL:

Aunque puede decirse que de una manera u otra, siempre ha existido la capacitación con relación a las actividades de trabajo, es conveniente establecer aproximadamente el momento a partir del cual, aunque en forma rudimentaria, se empezó a aplicar para fines de capacitación, un sistema más o menos definido, época que se puede ubicar en el tiempo de la colonia.

Durante aquella época, las personas conocedoras de un oficio transmitían sus conocimientos al "aprendiz" permitiéndole observar el desempeño práctico de la actividad, dándole algunas explicaciones al respecto y posteriormente haciendo que ejercitara la labor: en esta época no existía ninguna legislación con respecto a la capacitación, - fué a fines del siglo pasado con la demanda de obreros calificados, debido al proceso de industrialización que empezó a sufrir el país, y originó que se fuera formalizando y tecnificando la capacitación dando cabida a la necesidad de empezar a legislar al respecto.

I.2 MEXICO INDEPENDIENTE:

En 1870, aparece en el Código Civil un capítulo sobre el -
aprendizaje, el cual sufre algunas modificaciones en el a-
ño de 1884.

En 1917, con la promulgación de la Constitución Política-
de los Estados Unidos Mexicanos, aunque no se habla concre-
tamente de la capacitación; por medio del Artículo 123 se
garantizaron los Derechos Sociales de los trabajadores a-
través de disposiciones tendientes a elevar su nivel de -
vida.

En 1919, Don Venustiano Carranza envió al H. Congreso de-
la Unión un proyecto de Ley Reglamentaria del Artículo --
123 Constitucional, el cual en su capítulo XII hacía refe-
rencia al Contrato de Aprendizaje.

En 1931, se reglamenta en el Título Tercero de la Ley Fe-
deral del trabajo, el Contrato de Aprendizaje, el que per-
maneció sin ninguna reforma hasta 1970.

En 1957, la Dirección General de Administración de la Se-
cretaría del Trabajo y Previsión Social, tenía a su cargo
lo referente a la capacitación y adiestramiento de los -

trabajadores.

En 1970, se derogó lo referente al Contrato de Aprendizaje y se decretó a través de la fracción XV del Artículo - 132 de la misma Ley la obligatoriedad patronal de capacitar a sus trabajadores.

En 1971, se crea el Departamento de Vigilancia de la capacitación de los trabajadores.

En 1975, el Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los trabajadores pasa a depender a la Dirección General de Organización y Recursos Humanos, en donde se controlaba la capacitación.

En 1976, se creó la Dirección General de Formación Profesional dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual tenía el control de la capacitación de los trabajadores.

En 1977, tiene lugar una reestructuración administrativa en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fusionándose el Servicio Nacional del Empleo y la Dirección Gene-

ral de Formación Profesional originándose la Dirección General del Empleo y Formación Profesional, la cual absorbió las funciones de las dos dependencias anteriores.

El 4 de Octubre de 1977, el C. Licenciado José López Portillo, envió una iniciativa de Ley al H. Congreso de la Unión para adicionar la fracción XIII del Artículo 123, para elevar a rango Constitucional la obligatoriedad de los patrones de proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores, decreto que fué publicado en el "Diario Oficial" de la Federación del 9 de Enero de 1978.

El 28 de Abril de 1978 se publicaron en el "Diario Oficial" de la Federación las reformas a la Ley Federal del Trabajo, integrando el marco jurídico con respecto a Capacitación y Adiestramiento.

C A P I T U L O I I

M A R C O C O N S T I T U C I O N A L

ARCO CONSTITUCIONAL

II.1 ENUNCIADOS E INTERPRETACION

Al hacer un análisis histórico en materia de capacitación laboral, se puede decir que no fué sino hasta el año de - 1917, como ya se mencionó en el capítulo correspondiente, - en que se garantizaron Constitucionalmente los Derechos - Sociales de los trabajadores contenidos en el Artículo -- 123 de la Constitución, surgiendo entre otras, disposiciones tendientes a elevar el nivel de vida de los trabajadores.

Así el Constituyente estableció los principios relativos - a la capacitación, y con fecha 4 de Octubre de 1977, el C. Licenciado José López Portillo, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, presentó ante los CC. Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, una iniciativa de ley para adicionar la fracción - XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en base a los motivos que a continuación se enuncian:

INICIATIVA DE LEY

CC. Secretarios de la Cámara de Diputados del H. Congreso

de la Unión.- PRESENTE.

Por el digno conducto de ustedes y en ejercicio de la facultad que me confiere la fracción I del Artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, me permito someter a la consideración de esa H. Cámara, la siguiente Iniciativa de Ley, que tiene por objeto promover el correspondiente proceso legislativo para adicionar la fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, una vez que se hayan cubierto los requisitos especiales que señala el Artículo 135 de ese alto ordenamiento.

EXPOSICION DE MOTIVOS

El Constituyente de 1917 al romper la concepción liberal sobre el contenido de las constituciones y darle cabida en la nuestra, junto a los derechos tradicionales del individuo, a los derechos sociales, aceptó como obligación de la sociedad el otorgarle a cada hombre, a cambio de su trabajo, los medios que pudieran garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos.

Es así como del Artículo 123 Constitucional deriva una - serie de disposiciones jurídicas de inferior jerarquía - que regulan en detalle todos los aspectos de las relaciones de trabajo que surgen en el ámbito del País. En tales condiciones, el precepto citado es uno, de los ins--trumentos supremos para procurar el equilibrio entre los diferentes estratos que componen la sociedad mexicana, - pues el elevar a rango constitucional y con el carácter- de garantías sociales, normas esenciales de protección y dignificación del trabajo, promueve, en niveles de igualdad, la concurrencia pacífica y armoniosa del capital y- del trabajo, para hacer factible la producción de bienes y servicios que alienta la economía nacional.

Efectivamente, la nueva manera de concebir al derecho se ha visto afinada a lo largo de las seis décadas de vigencia de nuestra Ley Fundamental, como consecuencia del desarrollo social, económico, de las luchas y los acuerdos entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, la acusada gravedad de los retos que enfrenta el País, demanda ampliar, sin altecar el espíritu que alentó al Congreso Constituyente de 1917, los principios

tutelares del trabajo, porque ese es el valor fundamen--
tal del hombre y en consecuencia, tiene que ser preserva
do jurídicamente al plasmársele como derecho fundamental
de clase. Todo esto porque el País se enfrenta hoy al -
imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de creci
miento que destine la parte más importante de nuestros -
recursos, a fortalecer la calidad de vida de los mexica-
nos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen
niveles mínimos de bienestar.

Dentro del marco general de esta nueva estrategia de do-
sarrollo se reconoce el esfuerzo y el trabajo como los -
verdaderos agentes del progreso, con todas las consecuen
cias que ésto implica para lo social, lo político y lo e
conómico.

Es el ser humano objeto de los afanes del Estado, recur-
so básico y límite extremo de la potencialidad del País.
En lo económico es el agente por excelencia de la crea--
ción de riqueza. En lo social es creador y demandante -
de más plenos niveles de bienestar. En lo político es -
participante activo y receptor involucrado de las deci--
siones que afectan a su familia, a su comunidad y a la -

Nación.

Por otra parte, los procesos tecnológicos son eminentemente percederos, su transitoriedad es notable, se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología; circunstancia que, paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de modo incensante y participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño.

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

Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra su-

ficientemente calificada, esto es, de trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

El Ejecutivo Federal reconoce que una de las funciones prioritarias del Estado, es procurar que cada uno de los ciudadanos esté en igualdad de condiciones para aspirar a una vida más digna y feliz, en proporción directa a sus habilidades y a su disposición para el cambio. En tales condiciones, el Gobierno de la República ha valorado en su integridad la problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para establecer una solución idónea que permita, además beneficiar a los elementos básicos de la producción; puesto que es muy posible que el primer imperativo de la justicia social el día de hoy, sea capacitar la fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de nuestras instituciones democráticas. Este es el

único camino para cumplir las aspiraciones de México de ser un país de trabajadores.

Se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo, que busca mejorar su condición y propiciar cambios económicos; aspectos que deben quedar dentro de la esfera que es propia del Artículo 123 Constitucional, cuya reforma se promueve con la plena conciencia de que el progreso futuro y la conservación de la paz social dependen, en gran medida, de la participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos.

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

Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello es obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación, de-

be ser a cargo del propio patrón, sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.

Todas las condiciones anteriores demuestran la inaplazable necesidad de reformar el Artículo 123 Constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional y contemplar, según se dijo, la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía, mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional que beneficie directamente a la clase trabajadora.

Reformar el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional es imperativo en las condiciones actuales del texto legal vigente; máxime que el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en el cual se agrupan las normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, establece ya la obligación de aquél de crear y sostener Escuelas de Administración Pública en beneficio de sus trabajadores, obligación cuyo cumplimiento redundará en favor de la colectividad, al mejorarse la atención que se brinda al particular en sus relaciones con el Poder Público y reducirse el gasto público directo porque se pueden

alcanzan idénticos resultados con el concurso de un número menor de personal burocrático.

El Estado, al tomar a su cargo la tarea de capacitar a sus trabajadores, emprendió dicha actividad con propósitos similares a los que animan ahora la propuesta de reforma al Apartado "A".

La mecánica de la reforma que se somete a la alta consideración del H. Congreso de la Unión, consiste en adicionar la Fracción XIII del Apartado "A" con una disposición referente a la obligación patronal de cooperar al establecimiento y funcionamiento del servicio de capacitación y formación profesional de los trabajadores mexicanos.

Se ha previsto dejar a la ley reglamentaria correspondiente, la definición de los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

En la citada ley reglamentaria, misma cuya expedición se ría propuesta, oportunamente, para el caso de que la pre

sente iniciativa de Ley fuese aprobada por el H. Congreso de la Unión y por la mayoría de las Legislaturas Locales, se precisaría, así mismo, que las autoridades laborales se encargarían de vigilar el cumplimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a los trabajadores y de coordinar los esfuerzos públicos y privados tendientes a tal fin.

Por otra parte, es obvio que la capacitación y adiestramiento deberán relacionarse con el Sistema Nacional del Empleo y con la certificación de conocimientos que deban establecer las autoridades laborales.

Por lo anteriormente expuesto, a ustedes, CC. Secretarios de la H. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, atentamente pido que den cuenta con la siguiente Iniciativa de:

DECRETO QUE ADICIONA LA FRACCION XIII, DEL APARTADO "A"-
DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ARTICULO UNICO.- Se adiciona la Fracción XIII, del Apar-

tado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política --
de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123 ..., A..., I a XII ..., XIII ...

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán --
obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacita---
ción o adiestramiento para el trabajo, La Ley reglamen-
taria determinará los sistemas, métodos y procedimientos
conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con --
dicha obligación.' XIV a XXXI ...

T R A N S I T O R I O

UNICO.- El presente Decreto entrará en vigor el día si--
guiente de su publicación en el Diario Oficial de la Fede-
ración.

Reitero a ustedes las seguridades de mi atenta y distin-
guida consideración SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION. --
Ciudad de México, Palacio Nacional, a 4 de Octubre de --
1977, de mil novecientos setenta y siete. EL PRESIDENTE-
CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- JOSE LÓ-
PEZ PORTILLO.

DECRETO por el que se adiciona la fracción XII y se re--
forma la fracción XIII, ambas del Apartado "A" del Artí-
culo 123 de la Constitución Política de los Estados Uni-
dos Mexicanos.

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice: Esta-
dos Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

JOSE LOPEZ PROTILLO. Presidente Constitucional de los Es-
tados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme -
el siguiente

DECRETO:

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de-
la facultad que le confiere el Artículo 135 de la Consti-
tución General de la República y previa la aprobación de
la mayoría de las HH. Legislaturas de los Estados, decla-
ra que adiciona y reforma las fracciones XII y XIII, res-
pectivamente del Apartado "A" del Artículo 123 de la ---
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO UNICO.- Se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

ARTICULO 123 .- ...

A.- ...

I a XI.- ...

XII.- ...

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

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley regla--

mentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

XIV. aXXXI.- ...

TRANSITORIO

UNICO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente del de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

México, D.F., 27 de diciembre de 1977.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el lunes 9 de enero de 1978.

DECRETO por el que se reforma la fracción XXXI, del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice Estados Unidos Mexicanos.- Presidente de la República.

JOSE LOPEZ PORTILLO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme -
el siguiente

DECRETO:

"El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de la facultad que le confiere el Artículo 135 de la Constitución General de la República y previa la aprobación de la mayoría de las HH. Legislaturas de los Estados, declara reformada la fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ARTICULO UNICO.- Se reforma la fracción XXXI, del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

ARTICULO 123.- ...

A.-...

I a XXX.- ...

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

a) Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y a cero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléc--

tricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ellos;

17. Elaboradora de bebidas que sean embotelladas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o -

descentralizada por el Gobierno Federal:

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o conce-
sión federal y las industrias que les sean conexas, y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o-
que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las a---
guas territoriales o en las comprendidas en la zona eco-
nómica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades fe-
derales, la aplicación de las disposiciones de trabajo -
en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos-
o más Entidades Federativas; contratos colectivos que ha-
yan sido declarados obligatorios en más de una Entidad -
Federativa; obligaciones patronales en materia educativa,
en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de
los patrones en materia de Capacitación y Adiestramiento
de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en-
los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades fe-
derales contarán con el auxilio de las estatales, cuando
se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, -
en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

ARTICULO SEGUNDO.- Los conflictos laborales que se hayan suscitado dentro de las ramas o en relación con las materias que se incorporen a la esfera exclusiva de la federación y que se encuentren en trámite continuarán siendo atendidos por las Autoridades Locales del Trabajo, hasta la total terminación de los mismos.

- Publicado en el Diario Oficial de la Federación el lunes-
9 de enero de 1978.

I.2 COMENTARIOS:

De esta manera la Iniciativa de Ley a que hemos hecho referencia fué publicada por el Diario Oficial de la Federación y puesta en vigor el 9 de enero de 1978. Es importante hacer resaltar la trascendencia de la edición mencionada cuya proyección y en consecuencia los efectos serán tales que no admite pueda ponerse en tela de juicio el significativo incremento que habrá en los índices de productividad, la obtención de una mayor y más sólida tecnificación y en consecuencia, en un futuro no lejano, el cambio lógico de un país en vías de desarrollo a un país industrializado.

Por otro lado, nuestra carta magna establece que "También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones ... respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores,...", reza la fracción XXXI del Artículo 123 de la misma.

Las fracciones de referencia elevan a la capacitación y al adiestramiento a un rango constitucional y por lo tan-

to se establece como una garantía social de los trabajadores y además dá a las Autoridades Federales la competencia para la aplicación de las normas al respecto en esta materia.

C A P I T U L O I I I

ENUNCIADO, INTERPRETACION Y COMENTARIOS SOBRE LOS ARTICULOS DE-
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA HASTA EL PRIMERO DE MAYO
DE 1980.

ENUNCIADO, INTEPRETACION Y COMENTARIOS SOBRE LOS ARTICULOS DE -
LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA HASTA EL PRIMERO DE MAYO DE
1980.

Ya que es la Ley Federal del Trabajo el instrumento vital que por medio de las disposiciones legales ahí vertidas, regula y hace más explícitos y funcionales los preceptos contenidos en nuestra Carta Magna, es de primordial importancia conocer lo que en relación al tema que nos ocupa ahí se establece, por -- ser, en este caso, la piedra angular en materia de capacita--- ción y adiestramiento para los trabajadores, por lo que a con--- tinuación se transcriben y analizan los artículos respectivos - enmarcados en esta Ley.

III.1 CONCEPTOS GENERALES

La Ley establece como un derecho de los trabajadores - el ser capacitados y adiestrados, y un deber social el vigilar el desarrollo de dichas actividades, como se - establece en el artículo que a continuación se anuncia.

ARTICULO 3o. "...Así mismo es de interés social promo- ver y vigilar la capacitación y el adiestramiento de - los trabajadores..."

Este artículo no encierra ningún sentido práctico, sino que simplemente reitera y subraya la importancia -- que debe atribuirse a la capacitación y al adiestra--- miento, para la superación de los trabajadores y en -- consecuencia el desarrollo industrial de nuestro país.

ARTICULO 25 "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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

El presente artículo nos indica que el trabajador tiene derecho a ser capacitado o adiestrado de acuerdo a los programas de la empresa, estructurados en base a las necesidades que el desempeño de las labores originen, y acatando lo dispuesto por la ley.

Esta disposición legal es muy clara y pretende despertar el interés del trabajador en los programas de capacitación que establece la empresa; pero en mi opinión-

se debería establecer en el contrato individual de --
trabajo que el trabajador participe directamente en la
elaboración de tales programas, aportando ideas en ba-
se a su experiencia, para que la capacitación y el a--
diestramiento se apeguen a sus necesidades laborales -
reales.

ARTICULO 523 "La aplicación de las normas de trabajo-
compe^te, en sus respectivas jurisdicciones:

I a IV...-----

V. Al Servicio Nacional del Empleo Capacitación y A--
diestramiento) .."

El presente artículo nos indica a que autoridades compe-
te la aplicación de las normas de trabajo y les dá ju-
risdicción, autoridades entre las que se incluye al --
Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestra--
miento.

En este artículo tenemos un error de técnica jurídica-
pues se otorga al Servicio Nacional del Empleo Capaci-
tación y Adiestramiento autoridad y se le dá la capaci-
dad para aplicar las normas de trabajo, y las sancio--

nes a que haya lugar. Sin embargo, no es factible que este Servicio pueda ejercer tales funciones ya que no es un organismos administrativo, sino como su nombre - lo indica, es un servicio dependiente de la Unidad --- Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que es a la que realmente compete vigilar el cumpli--- miento de dichas normas, y de aplicar las sanciones co rrespondientes, ya que ésta es el organismo rector, de tal suerte que este Artículo 523 se contradiga con lo establecido en el Artículo 538 el cual menciona que el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestra-- miento estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Em pleo, Capacitación y Adiestramiento y no al contrario.

III.2 DEFINICIONES Y OBJETIVOS:

DEFINICIONES:

En consideración a que no se cuenta con una definición jurídica o legalmente reconocida sobre capacitación y adiestramiento, a continuación enuncio algunos de los conceptos existentes en nuestro país, al respecto.

Según el Diccionario Enciclopédico Salvat:

Capacitación es: "La acción de capacitarse, y capacitar significa hacer a uno apto, habilitarse para alguna cosa".

Adiestramiento es: "La acción y efecto de adiestrarse, y adiestrar a su vez significa ser diestro, instruir, guiar o encaminar".

Según el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria:

Capacitación es: "La acción educativa intencionada-destinada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de un grupo humano".

Adiestramiento es: "La acción intensionada y orientada al óptimo desarrollo de las aptitudes del hombre, que persigue - proporcionar o incrementar los conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas manuales y actitudes, directamente relacionadas - con su participación en las actividades productivas."

Según la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento:

Capacitación es: "La acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con - el propósito de prepararlo para de desempeñar eficientemente determinado nivel de calificación y responsabilidad."

Adiestramiento es: "La acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del -- trabajador con el propósito de incrementar su aptitud en el puesto de trabajo."

Según el Centro Nacional de la Productividad:

Capacitación es: "El proceso organizado con el fin -
de desarrollar las destrezas, los -
conocimientos y las actitudes que se
requieren para el eficiente desem-
peño de un trabajo futuro."

Adiestramiento es: "El proceso del desarrollo de las -
destrezas los conocimientos y las -
actitudes requeridos para que una -
persona desarrolle eficientemente -
su trabajo actual."

Con el objeto de establecer una más clara diferencia -
ción entre los conceptos de capacitación y adiestra-
miento, para un mejor entendimiento, expongo a conti-
nuación mis conceptos al respecto, los cuales conside-
ro son más explícitos y objetivos:

Capacitación es: "El proceso sistematizado de ense-
ñanza-aprendizaje tendiente a in-
crementar los conocimientos técni-
cos de una persona y adecuarle sus
actitudes para el desempeño óptimo

de sus labores."

Adiestramiento es: "El proceso sistematizado de enseñanza-aprendizaje tendiente a dotar de destreza a una persona incrementando su nivel de ejecución y pericia requeridos para el desempeño adecuado, eficiente y seguro de su trabajo."

OBJETIVOS:

ARTICULO 153 F. "La capacitación y el adiestramiento - deberán tener por objeto:

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

La importancia del presente Artículo radica en la cobertura

tura tan amplia de los objetivos enmarcados, ya que establece no solamente la superación de los trabajadores para un mejor desempeño de sus actividades laborales actuales, sino que prevee las necesidades futuras de proyección de las personas dentro de su desarrollo en una empresa.

Y ubica a la capacitación y al adiestramiento como un medio para la prevención de los accidentes, además de dejar ver claramente que la capacitación y el adiestramiento son vehículos fundamentales para incrementar los índices de productividad en base a una mayor tecnificación y por consiguiente el aprovechamiento de los recursos humanos.

III.3 TIEMPO DESTINADO PARA LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIEN-
TO.

La Ley Federal del Trabajo en uno de sus preceptos establece el tiempo en que se debe capacitar y adiestrar al trabajador, disposiciones contenidas en el;

ARTICULO 153.E.- "La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153 - A, 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 podrán 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.

El presente artículo señala la obligación de que la capacitación y el adiestramiento debe impartirse durante las horas de jornada, a menos que debido a situaciones especiales en relación a las labores se convenga entre las partes horarios especiales para el desarrollo de los eventos de capacitación y adiestramiento, siempre y cuando no afecte los intereses del trabajador respecto a su-

tiempo, partiendo de la premisa de que el buen desempeño de las labores será sino en su totalidad, si en un buen -- porcentaje, proporcional a los conocimientos y destrezas del trabajador y que la realización adecuada de las labores repercutirá en beneficio de la empresa hablando de to dos los elementos que la integran.

En los casos en que el trabajador solicite la ayuda del -- patrón para capacitar o adiestrarse en una actividad ajena a las contenidas en, o relacionadas con la descripción de su puesto de trabajo, no será necesario y mucho menos obligatorio para el patrón que tal capacitación, o adiestramiento se efectúe dentro de las horas de labores.

III.4 OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Todo lineamiento legal tiene entre sus finalidades establecer los derechos y las obligaciones del sector para el cual fueron establecidos, es por eso, que en materia de -- capacitación y adiestramiento con respecto a los trabajadores se cuenta con las disposiciones contenidas en los -- siguientes artículos:

ARTICULO 153 - A.- "Todo trabajador tiene el derecho a - que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida- y productividad, conforme a los planes y programas formu- lados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o- sus trabajadores y aprobados por la Secretaría de Traba- jo y Previsión Social."

El presente artículo reforzando categóricamente el prin- cipio de "La Capacitación y el Adiestramiento" como un - derecho de los trabajadores deja entre ver que no es ad- misible la realización improvisada de actividades al res- pecto, puesto que al ser inherentes dichas actividades - al proceso productivo y éste por principio lógico se de- sarrolla de una u otra manera bajo los fundamentos de -- previsión, planeación y organización, la capacitación y- el adiestramiento al derivarse de las necesidades que e- manan de tal proceso deben para cumplir sus objetivos, - que como en el artículo se menciona son, el elevar al má- ximo" . . . el nivel de vida y productividad ...", llevar- se a cabo en base a un programa perfectamente estructurado en cuya elaboración participan tanto empresas como -- sindicato, evitando con esto desviaciones en relación al

objetivo, programa que para tener validez oficial debe - ser aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión - Social.

ARTICULO 153 - H. "Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

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

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

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

Si consideramos que con respecto a la capacitación y al adiestramiento los beneficios que por tal motivo se obtengan repercutirán positivamente tanto en los empresarios como en los trabajadores, el esfuerzo y la responsabilidad deben ser compartidos, es decir, que si partimos de la premisa de que todo derecho trae consigo ciertas obligaciones, refiriéndonos a los trabajadores, éstos --

desde el momento en que la capacitación y el adiestramiento -- fueron decretados como un derecho, adquirieron las obligaciones que el artículo en cuestión enmarca en su totalidad, para que los programas cumplan su finalidad.

Cabe la posibilidad de que el contenido de este artículo se interprete como obligaciones de exclusivo carácter teórico que relativamente pudieran considerarse obligaciones, en tanto que la Ley no establece ninguna medida coercitiva o sanción para hacer que se cumpla con ellas.

Sin embargo, un análisis más detallado nos muestra que las sanciones ya de por sí van implícitas al establecimiento de las obligaciones puesto que el no cumplimiento de ellas limitaría automáticamente el desarrollo del trabajador dentro de su empresa, sobre todo si se fijan las estructuras de capacitación, previa a la contratación.

ARTICULO 153-U. "Cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora

ra, el exámen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales."

Como ya quedó establecido, la capacitación y el adiestramiento van encaminados a proporcionar conocimientos técnicos, incrementar el nivel de ejecución y pericia y además las actitudes del trabajador para un mejor desempeño de sus labores, lo cual re-dituará en beneficio de él y en general de toda su empresa, pero ésto sólo se logrará si realmente los conocimientos, destrezas y actitudes van acordes con los sistemas, procesos, políticas y objetivos' de trabajo ya que solamente habiendo afinidad y congruencia en el desarrollo de las actividades de producción, el aprovechamiento de los recursos tenderá a lo óptimo, de ahí que todo trabajador con o sin experiencia, nuevo o antiguo, joven o maduro, si se cree conveniente de acuerdo a los requerimientos de la empresa, tenga que asistir a las actividades que al respecto se hayan programado.

Ciertamente existe la posibilidad de que algún trabajador se considere totalmente apto en todos los aspectos para realizar-

eficientemente su labor y no aceptar asistir a algún evento de capacitación o adiestramiento, en tal caso y siendo obvio que no es el mismo criterio de las personas que lo propusieron y programaron para asistir a tal evento, se hará indispensable para no caer en aspectos voluntariosos, mantener las buenas relaciones, no correr riesgos innecesarios y en general para que no se desvirtue la finalidad de optimizar el aprovechamiento de los recursos, el que dicho trabajador, según se establece en el artículo de referencia, compruebe su suficiencia para tal desempeño con documentos que lo acrediten apto o en su defecto, si no pudiera constatar con documentos su capacidad, deberá presentar y aprobar el examen que determine la autoridad competente, siendo en este caso la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Una vez cubiertos los requisitos mencionados, el trabajador tendrá el derecho de que se le extienda la correspondiente constancia de habilidades laborales.

III.5 OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS PATRONES:

Si recurrimos a la exposición de motivos que el Lic. José López Portillo hizo ante el H. Congreso de la Unión para adicionar la fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, contenida en el capítulo anterior de esta tesis, se apreciará claramente el porqué

de considerar como obligación de los patrones la capacitación de los trabajadores y cómo esa obligación lleva inherente los beneficios a ambos factores de producción (capital y trabajo). Por consiguiente, aunque parezca paradójico, esa obligación se transforma en derecho.

El contenido al que hacemos referencia es aquel que a la letra dice: "... Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello es obligación del patrón, resulta in cuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación, debe ser a cargo del propio patrón, sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera..." Lo plasmado en este párrafo es tan claro y evidente que estaría por demás cualquier comentario o explicación que se pretendiera hacer al respecto, de ahí que la ley reglamentaria establezca en su Artículo 132.- "Son obligaciones de los patrones:

- I a XIV - - - - -
- XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus -- trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de -- este Título; ... "(Título Cuarto). Así mismo..., - - --
- XVI a XXVII ..., - - - - -

XXVIII "Participar en la integración y funcionamiento de - las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo de acuerdo con lo establecido por esta Ley"

Si tomamos en cuenta que la parte patronal y la parte trabajadora son elementos constitutivos de un todo que es el--- sector productivo, es de apreciar, que la participación de ambos son complementarias, es decir, que de los dos de be existir predisposición para que de común acuerdo, trabajando en conjunto, se detecten las necesidades reales de - capacitación y adiestramiento y se elaboren los programas- respectivos en base a intereses generales y no particula-- res de ahí el hacer mención a la fracción XXVIII que anteriormente se transcribió.

Por otro lado, en el artículo 7o. se hace evidente el respaldo y protección que brinda nuestra Ley al trabajador me xicano al establecer como obligatoriedad de los patronos - el no contratar a extranjeros salvo en los casos que en él mismo se establecen. Es importante lograr apreciar la pro fundidad del contenido de este artículo que a la letra dice:

ARTICULO 7o. - "En las categorías de técnicos y profesionaa

les, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, ... El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trata..."

Puesto que además de la protección a la ocupación mexicana, es un conducto más para la importación de tecnología que al asimilarla nuestros trabajadores y adecuarla a nuestras necesidades nos ayuda a vanzar a la tecnificación de los procesos y por consiguiente en el desarrollo del país.

Con fecha 28 de abril de 1978 se publicó en el Diario Oficial" la adición de tres fracciones al artículo 180, para totalizar cinco, quedando con respecto al tema que nos ocupa, como sigue:

ARTICULO 180,. "Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciseis años están obligados a:

I a III ..., - - - - -

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; ..."

Esta reforma puede considerarse como un defecto de tec-

nica jurídica ya que por el único hecho de existir una relación laboral todo trabajador, independientemente de su edad u ocupación, queda contemplado dentro del marco de derechos que se estipula en el artículo 153-A. Es decir, queda sobre-entendido que los menores de 16 años aún sin mención expresa en el artículo 180, no podrían quedar excluidos de tal beneficio, haciéndose innecesaria la adición de la fracción a que se hace mención.

III.6. ACUERDOS Y EJERCICIOS DE DERECHOS OBRERO-PATRONAL

Con objeto de eliminar al máximo las barreras que pudieran obstaculizar el cumplimiento a lo señalado en el artículo 153-A, el artículo 153-B, que a continuación se transcribe, proporciona una serie de alternativas al respecto.

ARTICULO 153-B. "Para dar cumplimiento a la obligación -- que, conforme al artículo anterior les corresponde (proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores), 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 especia---

lizados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas"

Como se podrá apreciar los medios para dar cumplimiento a las disposiciones sobre capacitación son tan bastos que -- las excusas por incumplimiento en este renglón se hacen -- inadmisibles.

Por otro lado, en este artículo se contempla una falla de técnica jurídica al establecer como posibilidad, basada -- en la buena voluntad del patrón, al convenir con los trabajadores el medio y lugar para proporcionar la capacitación, contraviniendo las obligaciones que de acuerdo al -- Artículo 153-I competen a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las cuales deben estar integradas tanto por representantes del patrón como representantes de los trabajadores.

De acuerdo con una correcta técnica jurídica es de considerarse sin objeto al Artículo 153-X que a la letra dice:
ARTICULO 153-X " Los trabajadores y patrones tendrán que

ño a ejercitar ante las juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta - en este Capítulo".

Ya que no es concebible jurídicamente la existencia de un derecho que no pueda ser respaldado por la acción correspondiente, sobre todo porque ya se contempla la competencia-exclusiva de las autoridades federales en los asuntos con respecto a capacitación y adiestramiento en la fracción - XXXI del apartado A del Artículo 123 Constitucional y en el Artículo 527 de la Ley motivo de este análisis, autoridades entre las cuales y de acuerdo al artículo 523 de la misma Ley se encuentra la Junta Federal de Conciliación - y Arbitraje.

XIII.7. EXAMENES DE SUFICIENCIA Y CONSTANCIAS.

Como instrumento de comprobación relativo a los conocimientos adquiridos por los trabajadores durante su participación en los eventos de capacitación y adiestramiento, éstos conforme al artículo 153-T que a continuación se -- transcribe, tienen derecho una vez aprobados los exámenes correspondientes, a que la entidad instructora les expida

las constancias respectivas, lo que se deduce del propio ordenamiento que a la letra dice:

ARTICULO 153-T " Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas, que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquélla las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539".

Independientemente del uso que con fines de comprobación de su capacidad laboral pueda darle el trabajador a las constancias de referencia, éstas una vez autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, a través del mecanismo burocrático establecido en el mismo artículo 153-T deberán llegar a la Unidad Coordinadora del

Empleo Capacitación y Adiestramiento quien para fines de control estadístico llevará los registros correspondientes.

Sin embargo, en consideración a que las constancias serán de validez exclusiva dentro de la propia empresa de que se trate ya que los conocimientos a transmitir a los trabajadores serán encaminados a labores específicas de aplicación en su puesto actual de desarrollo o futuro en ese mismo ámbito laboral, no es aceptable ni comprensible tal burocratización, en tanto que, inicialmente las constancias son autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del lugar, quién deberá por su parte llevar los registros correspondientes entre otras razones para dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 153-U donde se obliga a las empresas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para su registro y control, las listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores, lo que implica duplicidad de información, trámite y papeleo.

Sobre los documentos mencionados en el artículo anterior-

(153-T), hay ciertos ordenamientos que establecen su finalidad y el uso que se les debe dar, los cuales están comprendidos en el artículo 153-V que a la letra dice:

ARTICULO 153-V "La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso - de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para su registro y control listas de las constancias que se hayan expedidos a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, - para fines de ascenso dentro de la empresa en que se ha ya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiere, - el trabajador mediante examen que practique la Comisión - Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto".

Es importante hacer resaltar el contenido del tercer párrafo de este artículo donde se cae en un grave error de técnica jurídica, pues se establece que las constancias surtirán plenos efectos para fines de ascenso, es decir que por medio de tal documento se está certificando la capacidad del trabajador para poder ocupar cuando menos el puesto inmediato superior. Pero si se considera que un gran porcentaje de los eventos de capacitación se deben encaminar a la optimización del desempeño de los trabajadores, en su puesto actual, se presenta la problemática de en estos casos, no extender constancias de habilidades laborales puesto que los trabajadores en base al párrafo de referencia podrían exigir que las constancias obtenidas por su asistencia a tales, eventos les fueran consideradas para fines de ascenso. Si esto se hiciera se violarían las disposiciones del artículo 153-T, ya tratado, donde se establece que los trabajadores tendrán derecho a que se les expida las constancias respectivas. Si por otro lado, para evitar complicaciones de esta índole no se diera capacitación a los trabajadores con relación a su puesto de ocupación, actual se estaría desvirtuando el espíritu que orilló a adicionar el artículo 123 Constitucional en su fracción XIII y que tan claramente fue ex-

puesto por el Lic. José López Portillo al hacer mención - que "En efecto, la carencia de un sistema destinado al -- perfeccionamiento de las habilidades del trabajador , es- causa de baja productividad por el inadecuado y restringi do aprovechamiento de la capacidad instalada de las empre sas, así como de graves riesgos de trabajo por el contac to de obreros insuficientemente capacitados con maquina- ria innovada." Así mismo, "... importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el re conocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a há- bitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida".

De igual manera, en tal caso, serían vedadas o en el mejor de los casos sumamente restringidas las posibilidades de alcanzar los objetivos establecidos en las fracciones I, - III, IV y V del artículo 153-F de la Ley Federal del Tra- bajo que ya fue contemplado en el punto III.2 de esta te- sis.

Por consiguiente en base a lo expuesto con relación al ar tículo 153-V sería muy saludable poder disponer de los --

Criterios generales de interpretación y aplicación del artículo de referencia que aunque podrían suponerse evidentes en materia legal las consideraciones obvias al provenir de criterios individuales y no generales crean conflictos entre las partes y se desquicia la estructura jurídica.

Como criterios se podría establecer que:

- Las constancias de habilidades laborales que se proporcionen a los trabajadores que hayan aprobado los exámenes correspondientes a cursos de capacitación con aplicación a un puesto superior al que actualmente ocupan, surtirán plenos efectos para fines de ascenso, dentro de la empresa que haya promovido su capacitación o adiestramiento.

Así mismo, cabe mencionar el contenido del artículo 153-W que a la letra dice:

ARTICULO 153-W "Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los --

registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él".

Si recordamos que el artículo 153-U establece que si un trabajador se niega a recibir la capacitación prevista -- por considerar que cuenta con los conocimientos y habilidades suficientes para el desempeño de sus labores, deberá acreditar con documentos dicha capacidad y en caso de que así lo haga , se le deberá proporcionar la constancia de habilidades laborales respectiva, es incuestionable - que tales documentos deben ser certificados, diplomas, títulos o grados expedidos por organismos con reconocimiento oficial, por consiguiente, el artículo de referencia - (153-W) no tiene razón de ser, en última instancia, los - conceptos ahí vertidos deberían formar parte integral del contexto del artículo 153-U y no constituir por separado otro artículo provocando confusión y malas interpretaciones ya que puede entenderse, tal como está, que los documentos mencionados por sí solos ya constituyen una constancia de habilidades laborales y por tanto ser de aplicación general en cualquier empresa cuyas actividades sean-

similares.

Existe una gran cantidad de cursos muy importantes, y hasta --
cierto punto indispensables para el mejor aprovechamiento de -
los recursos dentro del ámbito laboral, cuyo campo de cobertu-
ra es muy amplio, es decir, que los conocimientos adquiridos -
en tales cursos pueden ser aplicables a casi cualquier empresa,
por tanto los documentos de acreditamiento que así se obtengan
razonablemente pueden ser aceptados como válidos, independien-
tamente del giro de la empresa de que se trate. El problema ra-
dica en que esos eventos de capacitación en su mayoría son a -
nivel supervisión y muy generales por lo que es un sector muy_
reducido el que se abarca, y por otro lado, es de tal importan-
cia la capacitación y el adiestramiento en el campo técnico, -
de aplicación específica en determinados procesos especializa-
dos que los conocimientos generales, al respecto con que se pu-
diera contar serían insuficientes, de ahí el porqué no es con-
cebible aceptar que todo documento, independientemente de su -
procedencia, sea considerado como constancia de habilidades la-
borales y el porqué de la problemática que encierra el innece-
sario artículo 153-W.

III. 8. PROMOCION Y ASCENSO DE LOS TRABAJADORES

Entre las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación con fecha 28 de abril de 1978, se encuentra el artículo 159 que a continuación se enuncia:

ARTICULO 159. "Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

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

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

Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por -

su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa, trabajadores con aptitud para desempeñarlo y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el -- contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo - dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos".

Es conveniente recordar que los preceptos establecidos en las leyes, cuya generalidad, es "... conseguir el equilibrio y la justicia social ...¹, otorgando -- garantías, prestaciones y derechos a quien o quienes así corresponda, son de observancia obligatoria, salvo en los casos que la misma ley establezca lo contrario, y en el renglón de la materia que nos ocupa -- ésto ha quedado perfectamente estipulado en la fracción XIII del artículo 123 Constitucional al mencionar que "... Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, la capacitación o adiestramiento para el trabajo...".

1.- Artículo 29 Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, aquí parece ser que la ley reglamentaria, ubicándose al margen de la constitución, se vuelve tolerante contraviniendo las disposiciones contenidas - en ese alto ordenamiento al proporcionar una serie de alternativas de solución por incumplimiento negligente, salvo sus honrosas excepciones, a ciertos preceptos legales que han sido perfectamente definidos y no admiten desviación alguna. Este se precibe claramente en los siguientes enunciados del artículo en cuestión (Art. 159):

- "...Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores ... el ascenso corresponderá..."

- "...Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador..."

No puede ser admisible, bajo ninguna circunstancia, -- que la propia Ley fomente su violación al proporcionar ella misma los medios para salvar los obstáculos o problemas que su incumplimiento pudieran originar, --

sobre todo tratándose de aspectos tan importantes como la capacitación que es de trascendental relevancia en la vida productiva del país al influir desididamente en el óptimo aprovechamiento o desperdicio de los recursos con que las empresas cuentan haciendo que se incrementen o decrezcan los índices de productividad.

Sin embargo, no es necesario profundizar demasiado en los textos de la actual legislación en materia de capacitación para poder apreciar las incongruencias ahí existentes, ésto se percibe fácilmente en el propio artículo 159 donde se relega, para fines de ascenso, la capacitación a segundo término, prevaleciendo sobre los conocimientos y habilidades, la antigüedad -- generando un grave peligro de obstrucción al desarrollo de las empresas y como consencuencia del país. -- Además, provocando el desinterés de los trabajadores por prepararse mejor con miras a ocupar un puesto superior dentro de lamisma empresa dado que predomina -- al llamado "escalafón ciego" determinado por la antigüedad.

III.9

CAPACITACION PARA EMPLEADOS DE NUEVO INGRESO

El artículo 153-G que a continuación se enuncia, no tiene mayor finalidad que el reforzar que todo acuerdo o actividad involucrada en el seno de una relación obrero patronal, en este caso la capacitación, se debe basar en lo que al respecto establezca la ley y -- los contratos colectivos y al considerar que en el -- artículo 153-M se establece que en los contratos colectivos debe consignarse los procedimientos para tales casos, el presente artículo 153-G resulta repetitivo e inoperante.

ARTICULO 153-G "Durante el tiempo que un trabajador de nuevo ingreso que requiere capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, -- prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan a la empresa o a lo -- que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos".

III.10. INSTITUCIONES CAPACITADORAS E INSTRUCTORES

Si tomamos como base el papel tan importante que desempeña la capacitación en la vida productiva del país, se hace imprescindible llevar un control de las entidades que deseen dedicarse a tales actividades, de donde el porqué del artículo 153-C que a continuación se transcribe:

ARTICULO 153-C "Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Tal disposición se ve reforzada y complementada con el contenido del artículo 153-P que a la letra dice:

ARTICULO 153-P "El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho conveniga".

Es lógica y razonable la disposición del artículo -- 153-C, sin embargo, es conveniente hacer un análisis más profundo de su contenido.

El artículo 153-B, que ya se comentó con anterioridad en este mismo capítulo, establece que la capacitación o adiestramiento se podrá impartir dentro o fuera de la empresa, con personal propio, docente de

alguna institución o escuela, o bien por algún instructor independiente. No obstante, el artículo en cuestión (153-C) únicamente exige que las escuelas e instituciones y su personal docente estén registrados y autorizados sin contemplar a los instructores independientes ni a los emanados del personal de la propia empresa, los cuales en tal caso, podrán ejercer a su libre albedrío.

Todavía es relativamente comprensible y hasta cierto punto aceptable; por la necesidad de hacer la capacitación lo más accesible posible, que no requieran registro y autorización los instructores habilitados -- surgidos del personal de la propia empresa, por considerar que, sólo ellos con la experiencia que les ha proporcionado el tiempo dedicado a la realización de las actividades técnicas específicas de su área podrían cubrir las necesidades al respecto de instaurar un efectivo proceso de enseñanza-aprendizaje en ese campo determinado, siempre y cuando no se considere la preparación sobre aspectos didácticos con que deben de contar, que hay que hacer notar, son fundamentales.

Ahora bien, tratándose de instructores independientes,

la situación toma otro cariz, ya que la falta de registro y autorización para ejercer en el campo de la instrucción puede provocar graves desviaciones con respecto a los objetivos pretendidos, si el desarrollo de la actividad cae en manos de personas, que no cuenten con la preparación adecuada en técnicas de instrucción ni con los conocimientos suficientes sobre los temas a tratar, pues al proporcionar información y conceptos erróneos, que el personal asimilará y pondrá en práctica, creará, dependiendo de la gravedad del problema desconcierto, conflictos interpersonales, errores en la realización del trabajo, riesgos de accidentes, desadaptación y en general un desempeño deficiente que redituará en una baja productividad con las consabidas consecuencias.

Como podrá apreciarse, en el primer párrafo del artículo 153-P que ya se transcribió en este punto, se menciona que se otorgará el registro de que trata el artículo 153-C a las personas o instituciones que satisfagan los requisitos que ahí mismo se establecen.

Al referirse a personas el artículo 153-P, puede suponerse que se está haciendo referencia a toda aquella cuya pretensión, pertenezca o no a alguna institución

o escuela capacitadora, sea realizar actividades de capacitación y adiestramiento, sin embargo, al hacer referencia expresa al artículo 153-C automáticamente las personas a que hace mención el artículo 153-P -- quedan englobadas en el personal docente de instituciones o escuelas cayendo en lo que ya se mencionó, -- el omitir dentro de los preceptos de la legislación con respecto a capacitación, el registro y autorización para ejercer de los instructores independientes y habilitados.

Por otro lado, el 26 de diciembre de 1978, el Secretario del Trabajo y Previsión Social giró el oficio número 91.6365 al Director de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestramiento estableciendo los criterios a seguir con respecto a registro y autorización de agentes capacitadores, oficio que fué publicado en el "Diario Oficial" de la Federación del 8 de enero de 1979, y en donde se incluye, entre otros, los requisitos que debe llenar toda persona, que en forma particular, desee impartir capacitación, lo cual en vez de diluir el problema, generado por la omisión en la Ley de un aspecto tan importante, lo incremen-

ta, ya que al no estar debidamente legislada y, por consiguiente contemplada en la Ley la necesidad de registro y autorización para ejercer como instructor no perteneciente a institución o escuela alguna, se están violando las "Garantías Individuales" consignadas en el Artículo 5º Constitucional, que a la letra dice:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...

La ley determinará en cada estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo...", por tanto si tal situación hubiera sido prevista y legislada no existiría problema, éste radica en que no fué así.

III.11 ESTABLECIMIENTO DE PLANES Y PROGRAMAS

Tanto en la Fracción VIII del artículo 25 así como en el artículo 153-A se establece que la capacitación debe efectuarse conforme a los planes y programas que para tal fin se establezcan de conformidad con lo dispuesto en la propia ley, contemplándose dichas disposiciones en los artículos 153-D, 153-N,-

153-O, 153-Q, 153-R y 153-S, que a continuación se --
enuncian:

ARTICULO 153-D "Los cursos y programas de capacita- -
ción o adiestramiento de los trabajadores podrán for-
mularse respecto a cada establecimiento, una empresa, -
varias de ellas o respecto a una rama industrial o ac-
tividad determinada.

ARTICULO 153-N "Dentro de los quince días siguientes_
a la celebración, revisión o prórroga del contrato co-
lectivo, los patrones deberán presentar ante la Secre-
taría del Trabajo y Previsión Social, para su aprova-
ción, los planes y programas de capacitación y adies-
tramiento que se haya acordado establecer, o en su ca-
so, las modificaciones que se hayan convenido acerca_
de planes y programas ya implantados con aprobación de
la autoridad laboral."

ARTICULO 153-O "Las empresas en que no rija contrato_
colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, den-
tro de los primeros sesenta días de los años impares_
los planes y programas de capacitación o adiestramien-
to que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan_
decidido implantar. Igualmente, deberán informar res

pecto a la constitución y bases generales a que se su-
jetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de_
Capacitación y Adiestramiento."

ARTICULO 153-Q "Los planes y programas de que tratan_
los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los si--
guientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes
en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impar-
tira la capacitación y el adiestramiento al total de_
los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través -
del cual se establecerá el orden en que serán capaci-
tados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la_
Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las enti-
dades instructoras; y
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios ge-
nerales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capaci-
tación y Adiestramiento que se publiquen en el "Dia-
rio Oficial" de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas."

ARTICULO 153-R " Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral -- dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados."

ARTICULO 153-S " Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la -

obligación de que se trata.

Si se considera que la capacitación tiende a optimizar la utilización de los recursos materiales y el desempeño de los humanos, se deduce que ésta debe ser perfectamente planeada y estructurada en base a los estudios y análisis que al respecto se hagan, para lo cual, se tienen que realizar una serie de actividades como son: la planificación, determinación de necesidades y la elaboración de programas de capacitación y adiestramiento, actividades que requieren tiempo y cuidado ya que involucran el establecimiento de políticas, objetivos y metas, determinación de recursos, descripción y análisis de puestos, definición de los tipos de eventos, selección de estrategias, estimación de costos, definición de fechas y duración, etc., de ahí que los 15 días que se otorgan a los patronos a partir de la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, para presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas que se haya acordado establecer, sean totalmente insuficientes y esto sin tomar en cuenta que las negociaciones de contrato colectivo en ocasiones originan ajustes y cambios difi

ciles y absorbentes que hay que jerarquizar y que -- prioritariamente requieren ser atendidos antes que - los programas de capacitación sin pretender menospre- ciar la importancia de estos últimos, pero sí siendo realistas.

Tal disposición hace pensar que se ha legislado des- conociendo la realidad de una negociación obrero-pa- tronai y los aspectos más elementales con respecto a un proceso de capacitación.

Lo expuesto en el párrafo, se hace más evidente al - considerar los requisitos que se deben de cumplir de acuerdo al artículo 153-Q para que los planes y pro- gramas sean aprobados por la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento destacando que, dicha Unidad Coordinadora, de acuerdo a la fracción_ VI del mismo artículo, esta facultada para exigir -- más requisitos que los ya mencionados.

La presión que tales preceptos ejercen sobre los pa- trones, los cuales pueden hacerse acreedores a las - sanciones correspondientes por incumplimiento de -- acuerdo a lo establecido en el artículo 153-S, los - orilla a que sin el menor cuidado elaboren a la lige- ra los planes y programas aunque estos no satisfagan

las necesidades de la empresa, ya que en última instancia, lo importante será evitar la sanción, relegando a segundo término los verdaderos objetivos de la capacitación, los cuales no será factible alcanzar con disposiciones tan limitantes en tiempo para la realización de una actividad tan delicada y esencial como es la elaboración de los repetidamente mencionados planes y programas.

III.12 DEBERES DE LAS AUTORIDADES DE JURISDICCION FEDERAL - Y LOCAL

Los artículos que a continuación se transcriben establecen la competencia de las autoridades de trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, lo cual por una lógica necesidad de velar porque los preceptos legales se cumplan y su aplicación sea justa y benéfica para ambos factores de producción (capital y trabajo), las disposiciones respectivas deben formar parte integral de aquel sistema administrativo al cual corresponde regular los aspectos concernientes a las relaciones laborales, de ahí que no se requiera una explicación o análisis más profundo al respecto.

ARTICULO 527. "La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: ... -----

..., obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores..."

ARTICULO 527-A. "En la aplicación de las normas de -- trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas."

ARTICULO 529. "En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de -- trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta ley, la información que éstas les soliciten para estar en --

aptitud de cumplir sus funciones;

II. Participar en la integración y funcionamiento -- del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

III.

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en - materia de seguridad e higiene y de capacitación y - adiestramiento e intervenir en la ejecución de las - medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidad laborales; y

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud."

ARTICULO 539-C "Las autoridades laborales estatales_

auxiliarán a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestramiento, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529."

III.13 DISPOSICIONES CONTRACTUALES

III.13.1 CONTRATO LEY

Al ser el contrato-ley un convenio obligatorio de jurisdicción local o federal celebrado entre sindicato y patronos estableciendo las condiciones según las cuales se realizará el trabajo en una rama determinada de la industria y, en consideración a que la capacitación es en la actualidad uno de los aspectos más importantes en el ámbito laboral, se hace necesaria su contemplación en los documentos de referencia, de ahí, los preceptos que al respecto se establecen en el:

ARTICULO 412. " El contrato-ley contendrá:

I a III

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V,VI, y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán -- los planes y programas para la implantación de la --

capacitación y el adiestramiento en la rama industrial de que se trate; y

VI. Las demás atribuciones que convengan las partes."

III.13.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre sindicatos y patrones por medio del cual se establecen las condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo en una o más empresas y que con respecto a capacitación y adiestramiento debe contener lo que al respecto se establece en los artículos que a continuación se enuncian:

ARTICULO 153-M. "En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretenden ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión".

ARTICULO 391. "El contrato colectivo contendrá:

I a VI ...;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o --
adiestramiento de los trabajadores en la empresa o --
establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestra
miento inicial que se deba impartir a quienes vayan_
a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento_
de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo --
con esta ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes."

Como se podrá apreciar las fracciones VII y VIII del
artículo 391 son repetitivas de los preceptos consiq
nados en el artículo 153-M, lo cual, aunque en esen-
cia no tiene mayor trascendencia, si demuestra falta
de capacidad organizacional y estructural; sin embargo,
el articulado que integra este punto (III.13.2) al --
tener como finalidad el fijar los lineamientos a cer
ca de los aspectos que con respecto de capacitación_
y adiestramiento deben quedar contemplados en los --
contratos colectivos y siendo bastante explicitos no
hace necesaria explicación alguna.

Con respecto al artículo 153-N que también se ve involucrado en preceptos relativos al contrato colectivo, el enunciado y comentarios respectivos ya fueron contemplados con antelación en este trabajo en el punto III.11 referente a planes y programas.

III.13.3 EMPRESAS SIN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Previendo la Ley que aunque hay empresas que por ciertas circunstancias no cuentan con un Contrato Colectivo de Trabajo, los ordenamientos con respecto a capacitación y adiestramiento deben ser de observancia -- general, se cuenta con el artículo 153-O que contempla la situación de tales empresas, estableciendo los lineamientos que en estos casos se deben seguir, eliminando de esta manera toda duda al respecto, y como -- podrá apreciarse al recurrir al enunciado de dicho artículo que se encuentra transcrito en el punto III.11 de este trabajo, al igual que en el caso del artículo 153-M, los preceptos respectivos son suficientemente claros no requiriendo explicación alguna.

III.14 ORGANOS INSTITUIDOS Y SU REGLAMENTACION

III.14.1 SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El sistema Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, siendo dependiente de la Unidad Coordinado

ra del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y cuya función como su nombre lo indica es servir, tiene los objetivos consignados en el artículo 537 que a continuación se enuncia:

ARTICULO 537. "El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales."

Es obvio que la responsabilidad de tratar de alcanzar dichos objetivos y los avances y resultados que al respecto se tengan corresponde a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y no al Servicio motivo de estos comentarios, ya que de acuerdo al artículo 538, que a la letra dice:

ARTICULO 538. "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Uni--

dad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social," esta es la autoridad a quien compete velar porque -- las disposiciones legales al respecto se cumplan, -- cuando menos así se logra apreciar, pues como ya se menciona en el punto III.1, de ésta tesis, de acuerdo al artículo 523, fracción V, la autoridad es el - Servicio Nacional y no la Unidad Coordinadora, lo -- cual carece de toda lógica, ya que esta última, es - la que debe de estar facultada para actuar en mate-- rias laborales y, señalada en la Ley, existiendo por lo tanto entre los artículos 523 y 538 una total contra dicción.

III.14.2 UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLO, CAPACITACION Y ADIES- TRAMIENTO

Al ser la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacita-- ción y Adiestramiento una dependencia de la Secreta-- ría del Trabajo y Previsión Social, sus actividades se rigen en base a los preceptos que al respecto se consignan en la Ley Reglamentaria, específicamente - en los artículos que a continuación se enuncian:

ARTICULO 539. "De conformidad con lo que dispone el

artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento corresponden las siguientes actividades:

I a II....

III. En materia de capacitación y adiestramiento de trabajadores:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

- d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen - impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento - que los patrones presenten;
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los - trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión - convencional a que se refiere el artículo 153-B;
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el -- Capítulo III Bis del Título Cuarto;
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas so bre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso para la expedición de certificados, con-- forme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamien-- tos educativos y demás disposiciones en vigor;

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

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

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

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

A efecto de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley y al existir la necesidad de establecer la estructura orgánica de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el Ejecutivo Federal expidió el Reglamento Interior de dicha dependencia, el cual fué publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el 5 de julio de 1978 y que a la letra dice:

"Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

JOSE LOPEZ PORTILLO, Presidente Constitucional de --
los Estados Unidos Mexicanos, en ejercicio de la fa-
cultad que me confiere el Artículo 89, Fracción 1 de
la Constitución Política de los Estados Unidos Mexi-
canos y con fundamento en los Artículos 537, 538 y -
539 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo,
y

CONSIDERANDO

Que por Decreto expedido el 27 de abril del presente
año, publicada en el "Diario Oficial" de la Federa--
ción del día siguiente, se reformo y adicionó la Ley
Federal del Trabajo, a fin de regular, entre otros as
pectos, las materias de empleo, capacitación y adies-
tramiento y establecer los medios adecuados para su_
aplicación;

Que en los términos del Artículo 538 de la Ley Fede-
ral del Trabajo, se creó, con el carácter de organis-
mo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Pre-
visión Social, la Unidad Coordinadora del Empleo, Ca-
pacitación y Adiestramiento a la que la Ley encomien-
da las acciones correspondientes en las materias in-
dicadas;

Que es necesario determinar la estructura orgánica - de dicha Unidad Coordinadora, establecer las funciones de cada uno de sus órganos y determinar los procedimientos relativos a su operación, a fin de que - el organismo mencionado sea un instrumento eficaz pa - ra ejercer las atribuciones que le confiere la Ley_ Federal del Trabajo;

He tenido a bien expedir el siguiente

REGLAMENTO DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPA
CITACION Y ADIESTRAMIENTO

CAPITULO 1

De la Competencia

ARTICULO 1. La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá, conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, las siguientes funciones:

- I. Manejar el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;
- IV. Registrar las constancias de habilidades labora-

les, y

V. Las demás que le fijen las leyes.

CAPITULO II

De los Organos de la Unidad

ARTICULO 2. La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento se integrará como sigue:

- I. Un Coordinador General;
- II. Una Dirección del Empleo;
- III. Una Dirección de Capacitación y Adiestramiento, y
- IV. Los demás órganos técnicos y administrativos - necesarios para su funcionamiento.

ARTICULO 3. El Coordinador General y los Directores_ deberán satisfacer los requisitos que a continuación se mencionan:

- I. Ser mexicano, mayor de edad;
- II. Tener grado académico de licenciatura, título_ profesional debidamente registrado y práctica_ profesional mínima de tres años;
- III. No ser ministro de ningún culto religioso, y
- IV. No haber sido condenado por delito intencio-- nal sancionado con pena corporal.

CAPITULO III

De los Organos Asesores y Auxiliares de la Unidad

ARTICULO 4. Serán órganos asesores de la Unidad:

- I. El consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que estará integrado por sendos representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Educación Pública, de Comercio, de Patrimonio y Fomento Industrial, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y patrones, que sean designados por dichas organizaciones, conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y fungirá como Secretario del mismo el Coordinador General de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

- II. Los consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, que estarán integrados --

por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá y por sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de -- las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad, que serán designados en cada caso conforme a las bases que expidan conjuntamente el Gobierno del Estado de que se trate y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

ARTICULO 5. Serán órganos auxiliares de la Unidad, -- los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, que se integren por ramas industriales o actividades, conforme a las bases que emita la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 6. El Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento y los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por --

ramas, que se constituyan, se regirán por los respectivos reglamentos interiores que expidan los propios Consejos.

CAPITULO IV

ARTICULO 7. Serán facultades del Coordinador General dirigir y coordinar las funciones de la Unidad.

ARTICULO 8....

ARTICULO 9. Serán funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento:

I. En materia de capacitación y adiestramiento:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento;
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités;
- c) Estudiar y en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expe

- dición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y -- programas de capacitación y adiestramiento, -- oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del Artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto de--sempño y, en su caso, revocar la autoriza--ción y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y - -- adiestramiento que los patrones presenten;
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sis--temas generales que permitan capacitar y - -- adiestrar a los trabajadores conforme el pro--cedimiento de adhesión convencional a que se refiere el Artículo 153-B de la Ley Federal - del Trabajo;
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban im--ponerse por infracciones a las normas conteni

das en el Capítulo III-Bis del Título IV de la propia Ley Federal del Trabajo;

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

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

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades;
- b) Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores, en el -- caso previsto por el Artículo 153-U, de la -- Ley Federal del Trabajo.

III. En general realizar todas aquellas funciones que las leyes y reglamentos encomienden a la Secre-

taria del Trabajo y Previsión Social, en esta materia".

CAPITULO V

De los Manuales de Organización de Procedimientos y
de Servicios al Público

ARTICULO 10. El Secretario del Trabajo y Previsión Social expedirá los manuales de organización de procedimiento y de servicios al público, que regirán -- las actividades de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento.

CAPITULO VI

De las Suplencias

ARTICULO 11. El Coordinador General de la Unidad y los Directores de ésta, serán suplidos en sus ausencias por los funcionarios que designe el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

TRANSITORIO

UNICO. El presente Reglamento entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal en la ciudad de México, Distrito Federal, a los dos días del mes de junio de mil novecientos setenta y --

ocho, José López Portillo.-Rúbrica.-El Secretario del Patrimonio y Fomento Industrial, José Andrés de Oteyza Rúbrica.- El Secretario de Comercio, Jorge de la Vega Domínguez.-Rúbrica.-El Secretario de Educación Pública, Fernando Solana Morales.-Rúbrica.-El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda Paullada: Rúbrica."

De acuerdo al Reglamento, el organigrama de los niveles superiores de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento queda estructurada de la siguiente manera: (Ver organigrama No. 1).

Así mismo la Dirección de Capacitación y Adiestramiento queda estructurada como a continuación se muestra: (ver organigrama No. 2).

y de acuerdo al :

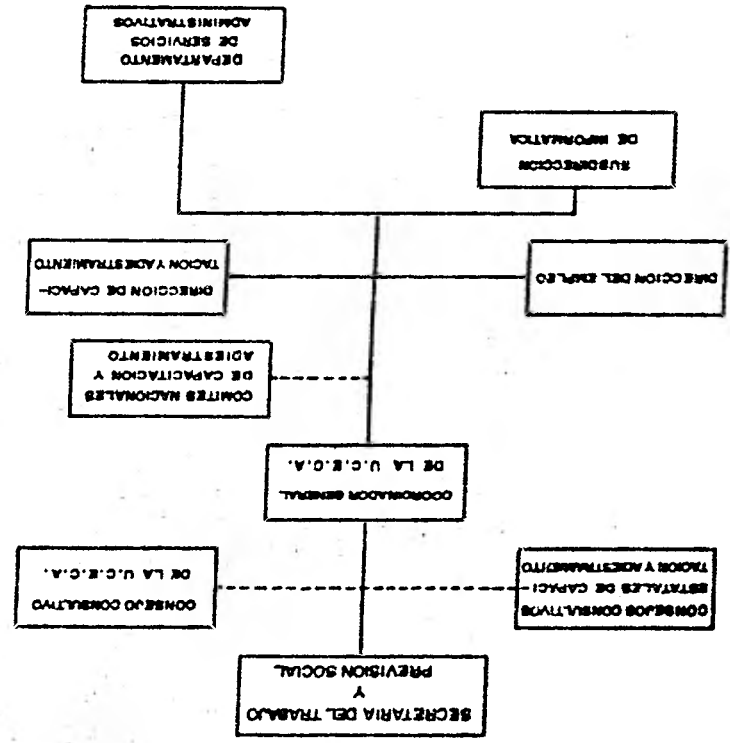
ARTICULO 539-C. "Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529."

III.14.3 CONSEJO CONSULTIVO DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Debido al ámbito tan amplio que debe de abarcar la Uni-

U C E C A

ESTRUCTURA DEL NIVEL SUPERIOR



dad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y a la gran cantidad de actividades que debe de desarrollar, requiere contar con organos asesores y - auxiliares por lo cual, la Ley previendo tal situación establece los siguientes ordenamientos:

ARTICULO 539-A "Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comercio, de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y -

de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el Coordinador General de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; y su funcionamiento se regirá por el regla--mento que expida el propio Consejo".

III.14.4 CONSEJO CONSULTIVO ESTATAL DE CAPACITACION Y ADIES--
TRAMIENTO.

Como organismos asesores de la Unidad Coordinadora - del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en mate--ria de Capacitación y Adiestramiento y de registro - de constancias de habilidades laborales, deben cons--tituirse los Consejos Consultivos Estatales, de acuerdo al siguiente artículo.

ARTICULO 539-B. "Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, - será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos".

III.14.5 COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Entre los organismos auxiliares de la repetidas ve-

ces menciona Unidad Coordinadora, se encuentran los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento los cuales, actuarán de acuerdo a los lineamientos -- que se consignan en los siguientes artículos:

ARTICULO 153-K. "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las -- mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades; -- los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley.

Estos comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ra-

mas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto."

ARTICULO 153-L." La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designaciones de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento así como las relativas a su organización y funcionamiento."

III.14.6 COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento deberán integrarse obligatoriamente, por disposición legal, en toda empresa.

Las comisiones a que se hace alusión, estarán constituidas paritariamente por representantes de los trabajadores y del patrón, teniendo entre sus funciones

la vigilancia de la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento adoptado, a demás de las que más adelante mencionare al transcribir los artículos correspondientes.

Un aspecto importante que considerar, es el hecho -- que de acuerdo a la Ley, no se incluye dentro de las funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento la elaboración de planes y programas respectivos, los cuales de acuerdo al artículo 153-A, con anterioridad mencionado, deberán ser formulados, de común acuerdo entre el patrón y el sindicato o sus trabajadores.

Es decir, que en este caso, la labor de las Comisiones se limita a vigilar el cumplimiento de lo acordado y elaborado entre ambos factores de la producción. Ilógico a todas luces.

Si se considera la realidad con relación a la necesidad de las empresas de aprovechar al máximo los recursos con que cuentan, en este caso los humanos, y si se supone que tanto patrón como sindicato o trabajadores procurarán ser representados en el seno de la Comisión por las personas más competentes en la materia, de que dispongan, y como ya se mencionó la

elaboración de los planes y programas no son función de ellas; primero, las personas que realicen tales actividades no serán las adecuadas originando pérdida de tiempo, incrementación de costos y deficientes programas, y segundo, ambas partes tendrán que distraer personal afectando de esta forma los procesos productivos.

Así mismo queda sobre entendido, en base al texto del artículo 153-I, que dentro de una empresa podrán constituirse más de una Comisión, si las necesidades lo requieren.

Tales integraciones, como ya se mencionó en un párrafo anterior, deben observar la paridad entre representantes de los trabajadores y del patrón, sin embargo, no se establece número de miembros, ni características de los mismos, lo cual será determinado de acuerdo a los requerimientos de la empresa por ambos factores productivos.

Al respecto y a modo de orientación y sin constituir medida reglamentaria alguna, el 5 de octubre de 1979, fué publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el oficio No. 91-5197 donde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, recomienda ciertos lineamientos

o criterios para la formación y operación de las Comisiones Mixtas, que hasta cierto punto vale la pena observar para adecuar tales criterios a las necesidades específicas de cada empresa.

Otro aspecto que requiere ser comentado, es la facultad que en el último párrafo del artículo 153-V se le confiere a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento para que practique exámenes de aptitudes a los trabajadores, en el caso, de que haya varias especialidades o niveles en relación con un puesto y se requiere determinar para cual de ellos es apto, considerando que ya fué capacitado y cuenta con la constancia de habilidades laborales respectiva.

Si se parte de que la capacitación y el adiestramiento de acuerdo a la Ley debe realizarse en base a los planes y programas elaborados, los cuales de antemano ya debieron haber sido revisados y aprobados por empresa, sindicato, comisión mixta y Unidad Coordinadora, que para elaborar los planes y programas primeramente se llevó a cabo una determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento y que por tan

to, al cumplir con tales requisitos se han cubierto - las deficiencias que en el desarrollo de actividades inherentes a los diferentes niveles o especialidades tenían o podían tener los trabajadores que ocupan o son candidatos a ocupar algún puesto específico, no se ve cómo es que pudiera darse el caso que se menciona en el párrafo motivo de este análisis.

Como adición a los anteriores argumentos, se cuenta con el texto del tercer párrafo del artículo de referencia (153-V0, donde se establece que las constancias de habilidades laborales surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa. Es por todo sabido que los ascensos son de puesto a puesto, lo cual implica, que si el trabajador cuenta con la constancia respectiva que le fué expedida por la entidad instructora y como reza la primera fracción del mismo artículo 153-V, dicha constancia es el documento con el cual el trabajador acredita haber llevado o aprobado un curso de capacitación, cuyos objetivos deben estar perfectamente definidos y que por lógica se ajustan a los requerimientos del puesto, no hay razón justificable para que el trabajador - - tenga que presentar otro exámen, siendo que desde el

momento en que cuenta con las repetidas veces mencionada constancia de habilidades laborales ya ha cubierto los requisitos que para tal efecto se establecen en el artículo 153-T, tratado en el punto III.7 de esta tesis, por lo cual, la facultad que el último párrafo del artículo 153-V confiere a las Comisiones Mixtas queda fuera de todo orden.

Además, en el improbable caso, es difícil suponer que los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuente con los conocimientos universales que los hagan competentes para practicar exámenes de aptitudes sobre cualquier actividad o puesto que se requiera en la empresa, sea cual sea la actividad, rama o especialización.

En tal caso, esta facultad debería conferirse al supervisor del área o a una entidad capacitadora.

Por otro lado, de acuerdo a lo consignado en el artículo 153-J, la integración y funcionamiento normal y oportuno de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento será vigilado por las autoridades laborales. No se especifica cuales pero se deduce que es de la competencia de la Unidad Coordinadora del -

Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

A modo de referencia y reforzando lo ya expuesto en este punto, a continuación se transcriben textualmente los artículos 153-I, 153-J, y el último párrafo del artículo 153-V el cual ya fué contemplado en el punto III.7 así como el oficio No. 91-5197.

ARTICULO 153-I. "En cada empresa se constituirán Comisiones Mistas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas."

ARTICULO 153-J. "Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores."

ARTICULO 153-V* - - - - -
Si en una empresa existen varias especialidades o ni

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

"OFICIO No. 91.5190 y anexo que establece criterios de orientación para la integración y funcionamiento de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos, -Secretaría del Trabajo y - Previsión Social. Secretaría. -No. de oficio: 91.5197 -

C. LIC. JORGE E. BEYER ESPARZA

Director General de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, Oficinas.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 153-J, en concordancia con los artículos 527 y 527-A, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuidar de la oportuna integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de -

Capacitación y Adiestramiento en todas las empresas del País.

I. De acuerdo con lo anterior, mediante oficio número 01.4197 de fecha 11 de agosto de 1978, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el 4 de septiembre de 1978, se fijaron criterios orientadores para la formación y operación de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de que trata el artículo 153-I de la citada Ley Federal del Trabajo, y se implantó el uso de la Forma UCECA-1 para dar aviso a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la constitución de las citadas Comisiones.

Sobre este particular, la experiencia condujo a advertir la necesidad de efectuar algunas modificaciones a los criterios y al formato citado, con el objeto de facilitar los trámites administrativos correspondientes.

En tal virtud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social solicitó la opinión del Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, misma que coincidió en que resultaba

necesario simplificar en lo posible el formato denominado UCECA-1.

II. Congruente con lo anterior, se dejan sin efecto - las orientaciones contenidas en el precitado oficio - 01.4197, de fecha 11 de agosto de 1978, y se recomienda que:

1. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integrarán, preferentemente, conforme a los siguientes lineamientos generales:

a) En empresas con número de trabajadores no mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno del patrón;

b) En empresas que cuenten de 21 a 100 trabajadores, tres representantes de los trabajadores y tres del patrón, y

c) En empresas con más de 100 trabajadores, cinco representantes de los trabajadores y cinco del patrón;

El número de integrantes o que se refieren los incisos que anteceden, podrá aumentarse en forma proporcional a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan en la empresa, a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en

ella y a la naturaleza de la maquinaria y equipo empleados.

Los miembros de las Comisiones Mixtas serán preferentemente personas que reúnan los siguientes requisitos mínimos:

I. Representantes de los trabajadores;

- a) Ser trabajadores de la empresa;
- b) Ser mayor de edad;
- c) Saber leer y escribir
- d) Tener buena conducta
- e) Ser designado conforme a las disposiciones estatutarios del Sindicato titular del contrato colectivo o, a falta de éste, ser electo en Asamblea de los trabajadores de la empresa, y
- f) Aquéllos otros que acuerden los trabajadores.

II. Representantes del patrón.

- a) Ser mayores de edad:
- b) Saber leer y escribir .
- c) Tener buena conducta:
- d) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

2. Con objeto de propiciar un expedito y eficaz fun-

cionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento constituidas en empresas con más de 20 trabajadores, se incluyan en las respectivas Bases Generales de Integración y Funcionamiento, entre otras, estipulaciones del tenor siguiente:

Primera.- La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento se integrará con ... representantes propietarios de los trabajadores y por igual número de representantes del patrón.

Por cada representante propietario, se designará un suplente.

Segunda.- La Comisión designará de entre los representantes propietarios un Presidente y un Secretario de Actas. Dichas designaciones tendrán una duración de... Ambos sectores se rotarán en el desempeño de esas funciones. En un período corresponderá a un sector nombrar, de entre sus representantes, al Presidente, y al otro sector, designar Secretario de Actas, y así sucesivamente.

Tercera.- Son funciones de la Comisión:

a) Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la

capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

b) Sugerir medidas tendientes a perfeccionar este sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa;

c) Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitores expidan a los trabajadores; -

d) Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo

e) designar a los comisionados encargados de firmar las constancias de habilidades laborales de los trabajadores.

Cuarta.- La Comisión celebrará una sesión ordinaria mensual.

Quinta.- Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de votos.

III.- En atención a las atribuciones de vigilancia con que cuentan las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en relación con la instrumentación, operación y procedimientos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, los representantes de la Comisión Mixta no podrán fungir como agentes de capacitación internos, cuando se trate de empresas que cuenten con más de 20 trabajadores.

IV. En relación al Formato a que se refiere el punto 3 del citado oficio 01-4197 de fecha 11 de agosto de 1978, se sustituye por el modelo anexo, que impreso en hojas de papel de 28 centímetros por 21.5, será presentado por triplicado y con la información requerida, ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de esta Secretaría o ante las autoridades locales del trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, salvo los aspectos de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Para los efectos legales correspondientes, la Forma UCECA-1 deberá ser acompañada de un ejemplar de cada uno de los documentos señalados en el Apartado V de la misma.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las disposiciones y al formato que se publica.

V. Los criterios a que se contrae este oficio y su anexo, deberán hacerse del conocimiento de los particulares mediante publicación en el "Diario Oficial"-

de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

Atentamente,

SUFRAGIO EFECTIVO.NO REELECCION.

Ciudad de México, 26 de septiembre de 1979.- El Secretario,

Pedro Ojeda Paullada.-Rúbrica".

III.15 SANCIONES

Ya que son los preceptos contenidos en la Ley, de -- Observancia general y obligatoria, el no cumplimiento genera una falta o violación sujeta a sanciones, por lo cual con respecto a capacitación y adiestramiento se establece lo siguiente:

ARTICULO 153-S. "Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O. o cuando presentados dichos planes y programas no los lleve a la práctica será sancionado conforme a los dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas -

pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata."

ARTICULO 876. "Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponde por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se comete la violación"

ARTICULO 878. "Se impondrá multa, cuantificable en los términos del artículo 876, por el equivalente:

I a III

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no se subsana dentro del plazo que se conceda para ello;

V a VI....."

ARTICULO 887. "Las sanciones de que trata este Capitulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados -- que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda".

C O N C L U S I O N E S

1a. Con las reformas y adiciones a nuestra Carta Magna en - - 1977, y a la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional a partir de 1978, con respecto a capacitación y Adiestramiento, estos elementos normativos se elevaron al rango de Garantías Sociales estableciéndolos como un derecho de los trabajadores.

2a. Con tales derechos, se otorga a los trabajadores la oportunidad de elevar su nivel socio-económico y a los empresarios el optimizar sus procesos productivos, para incrementar así - sus índices de productividad.

3a. Así mismo, se establecen las bases para que en franco - - desarrollo pasemos de un país en vías de desarrollo, a un - - país industrializado, y por ende en su oportunidad a un país_ de economía progresiva.

4a. La reforma constitucional con respecto a capacitación y - adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo a la doctrina_ del Licenciado José López Portillo, "tiene la finalidad de -- consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y_ la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento_ de sus bienes de activo fijo".

5a. La Ley establece como un derecho de los trabajadores el ser capacitados o adiestrados, y un deber social el vigilar el desarrollo de dichas actividades. Para tal fin existe un organismo oficial dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargado de velar porque así sea. Dicho organismo al que compete la aplicación de las normas de trabajo con respecto a capacitación y adiestramiento, de acuerdo al artículo 523, es el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Tal disposición, como ya se vió, es ilógica, y contradictoria con el texto de otros artículos, de ahí que sea importante que se reforme dicho artículo 523 sustituyendo el concepto "Servicio Nacional", por "Unidad Coordinadora".

6a.- Es básico para fines de homogeneidad de interpretación del lenguaje técnico, específico de la materia que nos ocupa, que se establezcan definiciones legalmente reconocidas sobre capacitación y adiestramiento, las cuales se sugiere sean:

Capacitación.- Proceso sistematizado de enseñanza-aprendizaje tendiente a incrementar los conocimientos técnicos de una persona y adecuarle sus actitudes para el desempeño óptimo de sus labores.

Adiestramiento.- Proceso sistematizado de enseñanza-aprendizaje tendiente a dotar de destreza a una persona incrementando su nivel de ejecución y pericia requeridos para el desempeño ade-

cuado, eficiente y seguro de su trabajo.

7a.- Los objetivos de la capacitación y el adiestramiento de acuerdo al artículo 153-F son:

Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

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

Prevenir riesgos de trabajo;

Incrementar la productividad; y,

En general mejorar las aptitudes del trabajador.

8a.- El sistema de capacitación puede compararse con el proceso administrativo ya que ambos deben estar perfectamente estructurados y seguir en sus procedimientos una secuencia lógica y perfectamente definida para que reditúen los beneficios previstos; de ahí, que no sea admisible la improvisación de actividades con respecto a capacitación y adiestramiento y éstas se tengan que realizar en base a los planes y programas ya de antemano elaborados y actualizados para tal efecto.

9a.- Al considerar que todo derecho trae consigo obligaciones es imprescindible que los trabajadores estén conscientes de la necesidad que, para su propio beneficio y el de su ámbito laboral, implica el cumplir con las que a ellos compete y que -

claramente están especificadas en el artículo 153-H; y que aunque no se establecen sanciones por las no observancia al respecto, la falta de cumplimiento a sus obligaciones repercutirá negativamente en su desenvolvimiento de la empresa.

10a.- Es conveniente que cuando por algún motivo se pretenda llevar a cabo reformas o adiciones a las leyes reglamentarias y en general a cualquier documento legal, se haga un análisis exhaustivo al respecto, inclusive, utilizando si es preciso -- los servicios de uno o varios técnicos especializados en la materia con el objeto de que en los textos no haya incongruencias, contradicciones, repeticiones o conceptos ilógicos, como es el caso que nos ocupa, y que en contenido del presente trabajo ya han sido tratados ampliamente.

11a.- Con respecto a la presentación de planes y programas por el patrón, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se sugiere se reforme el artículo 153-N dando un lapso para tal efecto no menor a sesenta días para que efectivamente se cumpla con los objetivos de la capacitación y no tratar debido a las premuras, de cumplir por cumplir.

12a.- Así mismo, es importante realizar un estudio más detallado con respecto a las funciones y actividades que competen a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento para -

que éstas sean lógicas y congruentes con los objetivos de su integración.

13a. Otro aspecto que requiere se defina y contemple en la -- Ley Federal del Trabajo, a la brevedad posible, es lo referente al registro de los instructores externos independientes, -- ya que aunque la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento lo ha tomado como un hecho y exige que las -- personas físicas que por si mismas realizan actividades de instrucción cuenten con el registro correspondiente para ejercer, no hay que pasar por alto que al no estar contemplado en la -- Ley Reglamentaria se están violando las garantías del individuo en base al artículo 5º Constitucional y al principio fundamental del derecho, "Lo que no está prohibido, está permitido".

14a.- Se recomienda tener presente que al estar consignada la capacitación como un derecho de los trabajadores, y de acuerdo a la Ley contemplados los aspectos inherentes en los Contratos Colectivos, se presenta la posibilidad de huelga por incumplimiento.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1917.
- 2.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Edición 1980.
- 3.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO SALVAT.
Editorial Salvat, edición 1980.
- 4.- GUIA ORIENTADORA PARA LA INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE
LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
Serie Técnica Nº 4 Editada por la Unidad Coordinadora del
Empico, Capacitación y Adiestramiento.
- 5.- GUIA TECNICA PARA LA ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
Serie Técnica Nº 2 Editada por la Unidad Coordinadora del
Empico, Capacitación y Adiestramiento.
- 6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
3a. Edición actualizada de la Secretaría del Trabajo y -
Previsión Social.
- 7.- MANUAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
Serie Técnica No. 5 Editada por la Unidad Coordinadora del
Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 8.- PEDAGOGIA PARA EL ADIESTRAMIENTO.
Vol. IX Enero/Marzo 1979 No. 34 Editada por el Servicio -
Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en -
la Industria.
- 9.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO
Tomo II Octubre/Diciembre 1979 Editada por el Instituto -
De Estudios del Trabajo dependiente de la Secretaría del
Trabajo y Previsión Social.