

2e1  
97



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
A R A G O N

"LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DE  
LOS TRABAJADORES COMO UNA OBLIGACION  
DEL PATRON"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
MA. DEL PILAR NAVA REYES



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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 está 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

## LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO COMO UNA OBLIGACION DEL PATRON

INTRODUCCION	III PAGS.
--------------	--------------

### CAPITULO PRIMERO

#### LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

A.- ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	1
B.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE (CODIGO CIVIL DE 1870 y 1884.)	12
C.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	18
D.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	26

### CAPITULO SEGUNDO

A.- ASPECTOS PARTICULARES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	
A.- CONCEPTO DE CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	46
B.- OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y DEL ADIESTRAMIENTO	56

### CAPITULO TERCERO

#### LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A.- FUNCION DE LAS COMISIONES	75
B.- INTEGRACION DE LA COMISION (NUMERO DE SUS REPRESENTANTES REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DE LA COMISION, DURACION DEL CARGO Y DESIGNACION DE SUS REPRESENTANTES.	81
C.- FUNCIONAMIENTO DE SU CONSTITUCION. (BASES GENERALES DE INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO)	87
D.- EL ASCENSO DE LOS TRABAJADORES POR CAPACIDAD.	98

CAPITULO CUARTO

## LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A.- IMPORTANCIA	103
B.- MARCO CONCEPTUAL	106
C.- FUNDAMENTO LEGAL Y SUS CARACTERISTICAS	108
D.- PRESENTACION DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	115
CONCLUSIONES	121
BIBLIOGRAFIA	128

## I N T R O D U C C I O N

Actualmente el trabajador mexicano necesita urgentemente la Capacitación y el Adiestramiento en el centro de trabajo. - Pero esta necesidad tiene forzosamente que ser satisfecha en base a un adecuado marco jurídico, que se adecúe a los requerimientos, pragmática y ser inato del sector laboral y productivo mexicano.

Teniendo en cuenta el objetivo general planteado y buscando establecer una metodología analítica, es necesario conocer los antecedentes que sobre la materia (Capacitación y Adiestramiento), han sido los puntuales y vertientes básicas sobre los que se han desenvuelto la instrucción laboral mexicana, es por esta razón que en el primer capítulo se busca establecer las líneas generales que orientaron a los ordenamientos positivos, estableciendo una visión general de la situación que guardaba la Capacitación y Adiestramiento del obrero mexicano para llegar a un juicio concreto sobre la nula eficiente o deficiente impartición de conocimientos así como las consecuencias que originaba tal estatus.

El capítulo siguiente pretende ser una plataforma conceptual que brinde una visión globalizadora de los problemas jurídicos que presenta la Ley Federal del Trabajo y en general la doctrina laboralista, con respecto al Derecho Constitucional de recibir Capacitación y Adiestramiento para el trabajador y por consiguiente el deber intrínseco que se establece para que el patrón; esto nos permitirá llegar a la conclusión general de la validez y efectividad con que cuenta la obligación constitucional, (Artículo 123, apartado "A"), e igualmente nos permitirá conocer y deli-

mitar su extensión, límites excepciones haciendose así un juicio objetivo sobre la efectividad del ordenamiento jurídico fundamental en este aspecto.

En tanto que en el capítulo III, se hace una sencilla descripción de funcionamiento, constitución creación y causas de extinción de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, regidas por el capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo. Logicamente esto nos dará pauta para concluir que una empresa cualquiera que sea su giro puede establecer y constituir Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, cuáles son los problemas a los que se enfrentan y la solución a los mismos y llegar a establecer un criterio general de la aplicatividad de dichas Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El último capítulo es un punto vital para la completa aplicabilidad de un sistema de Capacitación y Adiestramiento en un centro de producción, máxime cuando se establecen las definiciones proporcionadas con anterioridad, de los planes y programas así como los lineamientos elementales que confluyen a su debida integración, registro y cumplimiento.

El trabajo por lo anterior, pretende tener una visión objetiva, racional, analítica de la problemática que implica - - Adiestrar o Capacitar al personal de una empresa todo esto desde una perspectiva jurídica sin eludir factores reales que inciden directamente en la productividad de los factores que intervienen en la producción de bienes o prestación de servicios, es por lo anterior que el jurista hoy más que nunca tiene que abrir su ámbi

to de acción hacia los senderos de la realidad que vive un determinado conglomerado social, es decir tiene que abandonar los viejos moldes clasistas para adiestrarse y tratar de llegar a entender y por consiguiente resolver, las necesidades urgentes que tienen los trabajadores del campo o de la ciudad o cualquier persona que preste un servicio subordinado en la constante lucha para - - elevar su nivel de vida, es decir por una reivindicación social.

## C A P I T U L O P R I M E R O

### LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

- A).- ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
- B).- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. (Código Civil de 1870  
y el de 1884).
- C).- LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931
- D).- LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970

## A).- ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Antes de analizar lo que es la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, consideramos necesario hablar brevemente acerca del aprendizaje, por ser el antecedente más inmediato sobre el tema del presente trabajo.

En la estructura económica de los grupos humanos más antiguos, organizados socialmente y con un grado de civilización -- apreciable, se advierte ya una técnica de producción que origina la especialización en las labores o trabajos, técnica que presupone un aprendizaje.

La enseñanza técnica como el aprendizaje se remontan a las primeras grandes culturas, en virtud de que los primeros trabajadores legaban a sus hijos, para que estos aprendieran su oficio, ya sea directamente, o encargando algún artesano que diera -- instrucción, ya que era obligatorio que aprendieran un oficio. Y una vez cumpliendo con el período de la enseñanza se sometía con los otros aprendices, para adquirir por selección el grado de -- maestro.

Los Romanos; Organizaron el aprendizaje como un contrato entre el aprendiz, el padre y el artifice que había de enseñar le su oficio devengado una remuneración, pero esta figura también se daba con los esclavos, y consistía en: Que algún dueño de esclavos los encomendaban a personas que se dedicaban a algún arte u oficio a fin de que los instruyesen en él, quedandq el trabajo que el aprendiz desarrollaba en beneficio de las personas que lo conservaba.

Posteriormente aparecieron los Colegios de Artesanos - (Colegias Epificum). Estos eran organizaciones de artesanos de un mismo oficio, unidos para la defensa de sus intereses de un grupo, así como fines mutualistas y religiosos.

En la Edad Media. Es en esta época cuando ya tenemos datos más claros y precisos sobre el Contrato de Aprendizaje, institución firmemente vinculada con la organización económico-Jurídica de las sociedades de la edad media.

En la Edad Media se reglamentan las corporaciones y se les fundamentan. La formación de las Ciudades que dio origen a mayor necesidades de satisfactores y consecuentemente a la modificación del régimen corporativista, imponiéndose la división del trabajo, creándose además distintos oficios o especialidad, se unían para defender sus intereses particulares y comunes, en gremios corporaciones o guildas.

Las corporaciones aparecieron y fueron conocidas en Francia, éstas corporaciones estaban formadas por pequeños talleres, los cuales se componían de maestros, compañeros y aprendices. Estas corporaciones o gremios eran muy celosos, quienes lo integraban no podían pertenecer a otro gremio, además no se les permitía desempeñar otro oficio ni intervenir en un trabajo que otro hubiese comenzado, ni tener más que un taller, los oficios se hacían hereditarios se registraban a las personas que estaban en una guilda y esto eran las consecuencias de que un aprendiz, para llegar a ser compañero necesitaba de tiempo bastante largo de aprendizaje.

Las relaciones que había entre maestro, compañero y -- aprendices, eran relaciones laborales, se tomaba cuenta al mo - dus vivendus de los compañeros para fijarles un salario que sir - viera para resolver sus necesidades, y con el tiempo les era más - difícil a los compañeros, llegando al extremo que solamente era - exclusivos para los ancianos.

Al respecto nos dice el maestro Mario de la Cueva:  
"... El régimen corporativo reglamento al Contrato de Aprendizaje..." (1)

Porque con esto el aprendiz adquiría los conocimientos para que con el tiempo llegaran hacer compañero o maestro.

En cada taller, aparte del maestro que era generalmen - te el dueño y quien dirigía los trabajos, había compañeros que - también se les conocía como oficiales, que eran aprendices que - habían cumplido el tiempo de aprendizaje, pero que aún no se exa - minaban; estos trabajaban por un salario, y en escala más baja - estaban los aprendices.

Los aprendices eran los que iniciaban a conocer de un - oficio, y se encontraban sujetos a la enseñanza que les daba el - maestro esta enseñanza era esencialmente práctica, se impartía - por el tiempo y en las condiciones previstas en los estatutos.

Los compañeros u oficiales. Estos eran aprendices que habían cumplido con el tiempo que les correspondía en el aprendi - zaje, pero que aún no se presentaban al examen que era necesario

1.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tl. 5a, ed.; México, D.F. Edit.- Porrúa, S.A. 1978. Pág. 20.

para obtener el grado de maestro. Estos nunca podían llegar al grado de maestro, porque los estatutos del gremio y los mismos --maestros les imponían una serie de obstáculos que les impedía que estos llegaran a la cumbre de la escala gramial.

Sobre el particular se dice que: "... En la etapa corporativa inicial sólo se reconocieron dos grados: El de maestro y el de aprendiz, pero principalmente en Francia, a partir del si glo XVI, se introduce un nuevo grado en la escala gramial, es el de compañero, denominado también mancebo, oficial, servidor ó mozo, que son maestros en potencia, aprendices que han pasado el --grado o simples trabajadores condenados a perpetuidad a mantenerse en su condición de servidores de un maestro y sin posibilidad de aspirar a una elevación de grado en la jerarquía..." (2)

Es claro comprender el interés de los maestros impedir el ascenso de los compañeros, pues así se evitaban posibles competidores y con la dificultad que presentaba, estos se conformaban con servirles en el taller al maestro a cambio de un salario.

Los maestros eran compañero que habían cumplido con el requisito del exámen para adquirir tal grado, decidiendo su aprobación los miembros del jurado que se formaba por maestros del --mismo gremio nombrado por elección, pero por lo general eran los más viejos, que por su edad y experiencia aseguraban un fallo justo. Eran también los propietarios de las materias primas y en sí del taller.

2.- Alcalá, Luis y Guillermo Cabanelas. Tratado de Política Laboral y Social, T.I. México, D.F.: Edit. Porrúa, S.A. 1972 Pág. 245.

Desde el Siglo XVI, las condiciones variaron debido a los descubrimientos geográficos y el despertar general que caracteriza al renacimiento. En el siglo XVIII, los descubrimientos científicos y la aplicación industrial de la fuerza de vapor, hacen nacer la producción fabril que sacude totalmente la estructura económica que proclamaban el principio de la libre concurrencia de los particulares y la abstención del estado de intervenir en la iniciativa privada, el cual queda relegado a simple custodia del orden.

Estas teorías, sustentadas en el principio de Laissez - Faire, Laissez Passer, regla de oro del liberalismo económico. - - También se atacó el sistema gremial como injusto, por cuanto creaban un monopolio que ahogaban la iniciativa privada y la libre concurrencia económica.

Por lo anterior se considera a Francia como iniciadora de este movimiento, ya que fué la primera nación que dio pasos encaminados a la destrucción del régimen corporativo.

Un edicto de 1776 del ministro Turgot abolió las corporaciones de artes y oficios, sin embargo, en agosto del mismo año son restablecidas con ligeras modificaciones. El 4 de agosto de 1789, los Estados Generales acordaron la abolición de todos los privilegios y monopolios, entre estos últimos se conceptuaba a los gremios de oficio. Por un decreto de 17 de marzo de 1791 se suprimieron las corporaciones y se proclamó la libertad de trabajo, que abolió definitivamente el régimen corporativo y prohibió las asociaciones de obreros o patronos, para impedir los surgimientos.

Estos es a grandes rasgos la historia de los gremios de

oficios, pues el edicto antes mencionado se dió el golpe de muerte al sistema corporativo, no solo en Francia sino en todo el mundo.

Guiados por esta breve reseña, trataremos de fijarnos - una idea acerca del papel que representaba el aprendizaje en tal - sistema:

Era el aprendizaje el grado más despreciable de la esca - la dentro del taller, el aprendiz sólo ambicionaba llegar a compa - ñero u oficial, porque en esta situación ya estaba en posibilida - des de ganar un salario y no porque este paso le acercara a la - - maestría pues para llegar a maestro, aparte de las dificultades -- con que tropezaban y que ya hemos mencionado en otra parte, era ne cesario en muchos oficios acreditar que era hijo legítimo; también se requería contar con los medios suficientes para los múltiples - gastos que distribuían entre derechos de exámen al estado, cierta cantidad al gremio.

La única formalidad que se exigía, era la inscripción - del contrato en el libro de registro del gremio. Los derechos y - obligaciones de ambos contratantes estaban en los estatutos del -- gremio las partes se reducían a adherirse a estas estipulaciones.

En seguida, pasaremos a ver a grandes razgos las obliga - ciones que tenían las partes:

Obligaciones del Maestro:

- a).- Enseñanza personal del arte u oficio
- b).- Adecuar la escala de la enseñanza al tiempo conve - nido para el aprendizaje.
- c).- Brindar su taller, útiles de trabajo, herramientas y materias primas para los trabajos ejecutados por el aprendiz.

- d).- Proporcionar alimentos y alojamientos al aprendiz.-
- e).- Vigilar la conducta del aprendiz dentro y fuera del taller, y corregirlo en su caso.- Esta obligación se deriva de lo anterior, pues casi siempre se trataba de menores alojados en su casa, por lo cual -- los estatutos lo ponían bajo tutela.
- f).- Al terminar la enseñanza, dar constancia al aprendiz de los conocimientos adquiridos.
- g).- Formar partes de los jurados para examinar a los -- aprendices, cuando fueran requeridos para ello.

Obligaciones del aprendiz son las siguientes:

- a).- Ejecutar los trabajos y operaciones indicadas por -- el maestro, poniendo en ellos la atención debida para asimilar los conocimientos.
- b).- Respetar, fuera y dentro del taller al maestro y -- los familiares de este.
- c).- No divulgar los métodos de fabricación que fueran -- exclusivos del taller donde hacían su aprendizaje.
- d).- Satisfacer al maestro las cantidades convenidas como pago por el aprendizaje.- Esta obligación no era común en todos los contratos.

La enseñanza, estaba al cuidado directo del maestro y -- era de carácter práctico. Por este medio se garantizaba un buen -- aprendizaje y por lo tanto un aprendizaje hábil.

En los estatutos de los gremios estaban determinados el tiempo que debía durar el aprendizaje. Este tiempo variaba de oficio a oficio, y era generalmente largo de 4 a 7 años. En esta como en otras disposiciones de los estatutos se veía como los maestros imponían un largo período de aprendizaje asegurándose los servicios del aprendiz por mucho tiempo.

Es de presumirse que después de transcurrido la mitad del aprendizaje, el aprendiz daba un rendimiento en su trabajo, casi como el de los oficiales.

Ahora bien, consideramos necesario señalar brevemente el aprendizaje en México, para lo cual empezaremos desde la época Colonial.

En esta época se crearon una serie de reglamentos tales como las leyes de Burgos; las leyes de Indias y las ordenanzas de trabajo, que eran normas que tendían a proteger a los indios en los servicios que prestaban dentro del trabajo, en el campo, los talleres y obrajes; sin embargo en la práctica la aplicación de estas normas eran solamente ficticias ya que en la realidad los españoles recurrían a toda clase de violencia para poder conservar el régimen de esclavitud existente.

Durante este período surgen las figuras de Pedro de Gante, Vasco de Quiroga, Toribio de Benavente y Bartolomé de las Casas; misioneros defensores de los indígenas, de los cuales es importante mencionar algunas de sus obras espirituales:

- a) Vasco de Quiroga.- Realiza su obra espiritual con la fundación de su primer hospital al que llamó "Santa Fe".
- b) Fray Pedro de Gante.- Fue el principal fundador de escuelas para niños indígenas y también en la enseñanza de oficios y artes a los adultos.
- c) Fray Toribio Benavente.- Impartió educación a los indígenas, consistente en la práctica de la ayuda mutua fundada en la caridad.

- d) Bartolomé de las Casas.- Insigne dominicano que tomó la decisión de entregar su vida entera para defender a los indígenas, de los españoles.

Durante el periodo colonial, el aprendizaje en las artes y oficios se llevó a cabo a favor de los aborígenes, porque en las Leyes de Indias, que representaban la legislación de la Colonia y que el gobierno de la metrópoli, desde España dictó a favor de los nativos.

" Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, de 1561 a 1769 y en muchas de ellas encontramos disposiciones extremadamente interesantes; hay prevenciones que limitan la jornada de trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos..."(3)

Dichas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica y cuya finalidad es la protección de los indios, para impedir la explotación que llevaron a cabo los encomenderos.

En las ciudades Coloniales se implantó un régimen corporativo semejante al europeo, con las variaciones que a continuación señalamos: en España las corporaciones gozaban de autonomía, con la libertad para regular tanto la producción como las relaciones de trabajo de los aprendices y compañeros; en cambio-

3.- Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. 13a.ed.;- México, D.F. Edit.Porrúa, S.A., 1980, Pág. 22.

en la Nueva España la regulación se hizo a través de las ordenanzas de gremios, decretadas por el virrey.

El gremio en la Nueva España, estaba representado por una sociedad de artesanos para el ejercicio de una profesión en forma exclusiva, con sujeción a ordenanzas elaboradas por ellos mismos y con el reconocimiento de la autoridad civil. Las ordenanzas gremiales contenían las reglas y técnicas aplicables al ejercicio de la profesión respectiva y las condiciones de contratación aplicables al cumplimiento del contrato.

#### Epoca Independiente.

El Coloniaje, se caracterizó por la ineficacia de las leyes promulgadas, el estado de servidumbres, el constante abuso de los señores feudales originaron una honda división de clases sociales que vino a culminar en el estadillo insurgente de 1810.

La Revolución de Independencia, fué un movimiento de masas que perseguía un fin, el de acabar con el sistema de explotación, inseguridad, pobreza, analfabetismo e ignorancia en que vivía el mexicano; para así lograr obtener un estado libre, donde hubiese una justicia social amplia e igualitaria para todos, con derechos a mejores niveles de vida.

A la consumación de la Independencia de nuestro país, podemos afirmar que las ideas de carácter social proclamadas por iniciadores del movimiento armado de 1810, se habían perdido. Hidalgo y Morelos no sólo lucharon por la libertad e igualdad de los pueblos, sino también por la de los hombres. Ellos proclama-

ron, años antes de que lo hicieron la mayor parte de las naciones europeas y americanas, el derecho a la libertad que tiene todo -- hombre independientemente de sus condiciones raciales o económicas.

Hidalgo plasmó sus ideales en el Decreto de 6 de diciembre de 1810, en el que abolió, antes que otros países, la esclavitud del hombre, y a Morelos cabe el honor de haber elevado a Ley Constitucional los derechos del hombre y del ciudadano, en el decreto constitucional de Apatzingán, de fecha 22 de octubre de -- 1814.

Así fue como Morelos dió a la lucha un verdadero contenido social y el carácter de una revolución agraria.

A la muerte de Morelos se inicia la etapa de decadencia del movimiento insurgente ( 1816 - 1819 ) y sólo quedan de los -- caudillos de la lucha por la libertad; Guerrero, Guadalupe Victoria, Don Ramón Rayón y Mina, hasta llegar a la consumación de la Independencia el 27 de septiembre de 1821, en la cual intervino -- Agustín de Iturbide.

B).- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN EL CODIGO CIVIL DE  
1870 Y 1884

Como ya hemos señalado con anterioridad, durante la Colonia y aun después de la consumación de la Independencia hasta 1870, continuaba México regulado por las leyes españolas e influenciadas por el Código de Napoleón, que a su vez había seguido los principios de las instituciones romanas.

Al respecto nos dice el maestro Galindo Garfias que:

"... Consumada la Independencia, continúa en vigor como ya se dijo la legislación española, hasta la promulgación del primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales de 13 de diciembre de 1870..." (4)

Posteriormente establece: "... que el Código Civil de 1870 en términos generales siguió los liniamientos del francés, - sin embargo notamos que los juristas mexicanos con la intención de dignificar el trabajo rompiendo con la tradición que consideraba el contrato de prestación de servicios como un arrendamiento, - y así la comisión redactora separó este ordenamiento, - El contrato de obra del de arrendamiento y en su capítulo aparte, que denominó Contratos de Obras, reguló los siguientes contratos:

- a) Servicio doméstico.
- b) Servicio por jornal.
- c) Contrato de obras a destajo a precio alzado.
- d) De los porteadores o alquiladores.

- a) Contrato de aprendizaje. No obstante, dichas modificaciones no acarrearón mejoras considerables para los trabajadores..." (5)

Esta separación fué para que no se atentara con la dignidad humana.

En México, desde la promulgación del primer Código Civil de 1870, el arrendamiento se limitó, al arrendamiento de cosas (locatio rei), y se dijo que el trabajo humano no podría asimilarse a una cosa, porque se atentaría con la dignidad humana.

Nuestro Código Civil, supera al Francés, solo comprende dentro del contrato de arrendamiento, una de las formas que reguló el derecho Romano, o sea el arrendamiento de cosas, no incluyendo bajo la denominación general de arrendamiento, la prestación de servicios (locatio conductio operarum), ni el contrato de obra (locatio conductio operis), como así aconteció en el derecho romano y sigue ocurriendo en el moderno derecho francés, italiano y español.

Al respecto nos dice el maestro Trueba Urbina: "...Los Legisladores de 1870 que elaboraron el primer Código Civil mexicano habían hechado por tierra la tradición romana del que el hombre era cosa objeto de arrendamiento de servicios, así como las llamadas locatios: locatio conductio operis y localio conductio operarum. No consideraron el trabajo del hombre como materia de arrendamiento y dejaron: es un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a prestación de servicios personales y se apartaron del Código de Napoleón..." (6)

5.- Cueva, Mario de la, Ob. Cit. Pag. 91

6.- Nuevo Derecho de Trabajo. 6a.ed.; México, D.F.: Edit. Porrúa, S.A. 1963 Pág. 233

Así es que en nuestro país no se conocieron jurídicamente el alquiler de servicios, pero sí se practicaron. Es hasta nuestra Constitución de 1917, donde se habla por primera vez de la dignidad humana.

Nuestros Códigos Civiles, el de 1870 y el de 1884, no - Trataban al Contrato de trabajo, pero sí algunas figuras especiales como es nuestro contrato de aprendizaje, que es el de nuestro tema a tratar.

El Código Civil, contemplaba el contrato de aprendizaje, quedando regulado de la misma manera en el Código Civil de 1870- como el de 1884.

A continuación explicaremos comparativamente los artículos relativos del Código de 1870 que forman el capítulo V del título décimo tercero que se titula de aprendizaje, así como lo relativo al mismo particular en el Código Civil de 1884.

El Artículo 2651 del Código Civil de 1870 y artículo -- 2532 Código Civil de 1884, este contrato de aprendizaje celebrado entre mayores de edad o en el que se interesen menores legalmente representados, se otorgará por escrito ante dos testigos. Si alguno de los interesados no supiere firmar, lo hará por él - y en su presencia otra persona distinta de los testigos.

Artículo 2652 del Código de 1870 y artículo 2533 Código de 1884, este contrato es nulo si no se fija el término que debe durar el aprendizaje.

Artículo 2654 del Código de 1870 y artículo 2534 Código de 1884, el contrato deberá constar la época y las circunstancias que se juzguen necesarias para que el aprendiz trabaje en tanto alcanza el derecho de percibir alguna retribución; está -- entre tanto se considera compensada con la enseñanza.

Artículo 2654 del Código de 1870 y artículo 2535 Código de 1884, el maestro que sin justa causa despida al aprendiz antes de que se cumpla el tiempo convenido, deberá indemnizarlos. Si el aprendiz no recibía retribución alguna, será indemnizado a juicio del juez.

Los artículos 2655 del Código de 1870 y los artículos - 2536, 2537 del Código de 1884 hablan de las causas justificadas para despedir al aprendiz y la obligación de responder de los daños y perjuicios que se le sigan al maestro en caso de abandono.

Eran causas justificadas para despedir al aprendiz:

- a).- Su inhabilidad para el servicio ajustado.
- b).- Sus vicios, enfermedades o mal comportamiento.
- c).- la insolvencia del que recibe el servicio.

El artículo 2657 del Código de 1870, y el artículo 2538 del Código Civil de 1884, hablan de las causas justificadas en -- las que el aprendiz sin ninguna responsabilidad pueden separarse y remiten respectivamente a los artículos 2563 y 2446:

Se llaman justas causas la que provienen:

- a).- De necesidad de cumplir obligaciones legales o -  
contraídas antes del contrato.
- b).- Del peligro manifiesto de algún daño o mal considerable.
- c).- De falta de cumplimiento por parte del que recibe el servicio, de las obligaciones que se hayan impuesto con respecto al sirviente.
- d).- De enfermedad del aprendiz que lo imposibilite -  
para desempeñar el servicio.
- e).- De mudanza de domicilio de el que recibe el servicio, al lugar que no le convenga al aprendiz.

Por último los artículos 2658, Código Civil de 1870 y artículo 2447, Código de 1884, dicen: "Si el aprendiz fuere menor no representado legalmente, el maestro no tendrá respecto - de él más que las acciones criminales, quedando además sujetos a las prevenciones del Código penal, sobre la responsabilidad - civil..." (7)

Como vemos, en el Código Civil de 1870 y así mismo en el de 1884 se reglamenta en forma general, quedando en manos de las partes las condiciones de trabajo entre el maestro y el - - aprendiz.

De estas transcripciones de los artículos de los Codigos Civiles de 1870 y el de 1884, en relación con el tema que - nos ocupa, encontramos el espíritu protector y social de los - - legisladores.

De lo anterior se infiere que el legislador tuvo la -

7.- Cfr. Códigos Civiles para el Distrito Federal de 1870 y 1884

idea de lograr para los aprendices, su capacitación y superación a través de la enseñanza y adiestramiento, por conducto de los - maestros, pero la falta de una reglamentación adecuada propició grandes abusos.

## C).- LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931

Esta Ley Federal de Trabajo, reglamenta al contrato de aprendizaje, pero antes de analizar los preceptos, consideramos fundamental estudiar la naturaleza de este contrato.

Existen principalmente dos doctrinas, que tratan la naturaleza del contrato de aprendizaje, que en un principio están de acuerdo con que el contrato de aprendizaje, debe estar reglamentado por el derecho del Trabajo, pero también hay discrepancia en algunos aspectos que en seguida estudiaremos:

La Doctrina Francesa, nos señala que la naturaleza jurídica del Contrato de Aprendizaje "...es un contrato sui géneris que, por cierta analogías que presenta con la relación de -- trabajo puede y debe ser regulado por los mismos estatutos..."(8)

Esta doctrina nos define al contrato de Aprendizaje de la siguiente manera" "... El Contrato de Aprendizaje es aquel -- por el cual un jefe de un establecimiento comercial o industrial, un artesano o un trabajador, se obliga a dar o hacer dar una for mación profesional y metódica a otra persona, la que, a su vez, -- se obliga a trabajar para aquél, bajo las condiciones y durante el tiempo convenido..." (9)

Paul Durand y Andrés Vita, dicen: "...Que el contrato de aprendizaje, se aproxima a un contrato de educación..."(10)

8.- Cueva, Mario de la Ob. cit. Pág. 880

9.- Idem, Pág. 880

10.- Idem, Pág. 881

Ya que el elemento principal del Contrato de Aprendizaje, no es la retribución sino que es la enseñanza. Según se desprende claramente de esta doctrina, el patrón no trata de aprovechar la energía del aprendiz, su objeto es prepararlos para trabajos futuros y, si se beneficia con su trabajo, es como consecuencia de que, para enseñarle el oficio, tiene necesidad de hacerle trabajar.

Considera también esta doctrina que se debe proteger, al aprendiz de que no se le explote, pero argumentan que está -- protección, no quiere decir que exista una relación de trabajo.

La doctrina alemana sostiene, que el contrato de aprendizaje es un Contrato de Trabajo. Koskel - piensa que es la -- prestación de servicios y de que se trata de un contrato sinalagmático, con obligaciones recíprocas para las partes.- El Contrato de aprendizaje dice la escuela alemana: "... Es un contrato -- sinalagmático por virtud de la cual una de las partes (Lehrder), para los fines de la formación profesional de la otra parte -- (Lehrder), utiliza los servicios del aprendiz, como medio para que este aprenda el oficio..." (11)

El contrato de aprendizaje es pues, un contrato sinalagmático, con obligación recíproca para las partes; pues para un desarrollo de energía de trabajo, por cuyo motivo y desde el punto de vista es idéntico al contrato de trabajo.

En resumen, la escuela Francesa como decíamos considera la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje enfocada principalmente a la educación y enseñanza; la escuela Alemana considera al Contrato de Aprendizaje, principalmente como un contrato de Trabajo en toda su extensión enfocada a la educación.

La Ley Federal de Trabajo de 1931, en su artículo 218 - nos define al Contrato de Aprendizaje de la siguiente manera: --- "... es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio - enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente..!"

Esta definición, como lo señala Mario de la Cueva, se acerca a la definición Alemana, en la que el contrato de aprendizaje se equipara al contrato de trabajo.

Asimismo, esta Ley nos señala en su artículo 17, lo que se entiende por contrato de trabajo; "... Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal - mediante una retribución convenida..."

En la relación de trabajo se señalan como elementos característicos los siguientes:

- a). Prestación de servicios personal de parte del trabajador, consistente en su fuerza de trabajo.
- b). Subordinación del trabajador a los fines de la empresa, en cuanto a la fuerza de trabajo que representa.
- c). Una remuneración por parte de la empresa.

Una vez que hemos señalado los elementos que componen al contrato de trabajo, pasaremos a estudiar si se encuentran en el contrato de aprendizaje.

Encontramos desde luego que en el contrato de aprendizaje existe un servicio personal prestado por el aprendiz, es al que se refiere la parte de la definición que dice: "... Una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales..."

Al hablar la ley de "prestar servicios personales...", se presume el elemento subordinación, pues la prestación de los servicios no puede determinarse en la ley, sino que queda a la estimación del patrón.

En la parte final de la definición que nos da la ley se dice: "...recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente..." y de aquí encontramos el elemento de la remuneración.

Indiscutiblemente consideramos que el Contrato de Aprendizaje, tal como lo establecía la ley anterior, si se ajusta a la doctrina Alemana, ya que desde el primer momento la ley consideraba al aprendiz como un trabajador y no como alumno, esto es, porque el aprendiz contribuye al trabajo general de la empresa, tal como lo podemos desprender del contenido de los siguientes preceptos:

El artículo 220 dice: "... El contrato deberá tener la escala y tiempo de enseñanza del arte, oficio o profesión objeto del contrato, y la retribución que corresponda al aprendiz por sus servicios en cada uno de los períodos del aprendizaje..."

Esto era - con la finalidad de que el patrón, se le obligaba a - dar instrucción para un trabajo futuro en un tiempo razonable, y no caer en los periodos largos, que propicia la explotación. - .

El artículo 221 "... Es obligatorio para patrones y trabajadores, admitir en cada empresa aprendices en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios. Si hubiere menor de 20 trabajadores del oficio de que se trate, podrá haber no obstante, un aprendiz. Dichos aprendices gozarán de todos los derechos y obligaciones...

Artículo 222 "... La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores en su caso..."

Artículo 223 "... Son obligaciones del aprendiz.

Prestar personalmente y con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido, de acuerdo con las instrucciones del maestro del patrón..."

Como vemos en lo que nos señala, esta fracción que es la prestación personalmente del trabajo,; de acuerdo con la ley es la misma que nos establecen para el trabajador en el contrato de trabajo.

Fracción II.- "... Observar buenas costumbres y guardar al patrón, al maestro y a sus familiares respeto y consideración..."

Se señalaban respeto y consideración para el maestro, - por que aunque no se trata de un aprendiz menor de edad, debe - existir respeto, porque el maestro es la persona que tiene cono- cimiento y se los va difundir, por lo que el aprendiz debe de - darle su lugar.

Fracción Iv.- Cuidar los materiales y herramientas del patrón o maestro, evitando cualquier daño a que estén expues -- tas..."

Esta obligación también la encontramos para los traba- jadores, pero consideramos que el aprendiz debe tener más cuida- do ya que son inexpertos en el trabajo.

Fracción V. Guardar absoluta reserva respecto a la vida privada de su patrón, maestro, o los familiares de estos.

Esto es de que el aprendiz, como vive en la casa del - maestro, se da cuenta de la vida privada del patrón y sus fami- liares, debe guardar cierta distancia a sus relaciones.

El artículo 224 nos establecen las obligaciones del -- maestro o del patrón en su caso, para con el aprendiz:

I.- Proporcionarle la enseñanza en el arte u oficio -- que aspira aprender..."

Esta obligación, la puede dar el patrón o algún otra - persona que se le designe, pero este precepto no nos establece - que el arte u oficio que va aprender debe quedar perfectamente-

capacitado, pero es claro que con la enseñanza, logre aprender - lo necesario.

II.- "...Proporcionarle una retribución o suministrarle alimentos, o una y otras cosas..."

Esta obligación que tiene el patrón, daba origen a que se explotara el aprendiz, porque como no se señalaba la cuantía - el patrón se aprovechaba.

Artículo 224 "... El contrato de aprendizaje generaba el derecho de preferencia respecto de las vacantes que pudiera presentarse, por lo que constituía la antesala de la celebración de los contratos de trabajo.

Consideramos que en esta disposición, el legislador actuó de una forma atinada, ya que un trabajador que esté capacitado tiene derecho a ocupar una plaza, lo que algunos autores nos mencionan cuando nos hablan del ascenso por escalafón, que es -- bien por capacidad ó por antigüedad, pero este punto lo tocare -- mos más adelante.

También la Ley de 1931, contempló que en caso de despido el maestro patrón deberá cubrirle, a título de indemnización - de un mes y medio del importe de retribución convenida.

Como hemos venido viendo que en el aprendizaje, no se señalaron límites, ni edad, ni el número máximo de aprendices -- que debía de contar una empresa, generó el abuso de esta institución.

Ya que los patrones recurrían al aprendizaje, y con ello trataban de evitar las responsabilidades que originan el contrato de trabajo, convirtiéndose en un fraude legal.

Porque existiendo, una verdadera relación de trabajo, -- los patrones disfrazaban dicho vínculo con estos contratos de -- aprendizaje, existiendo una verdadera explotación de las personas que se encontraban en esta situación, ya que si recordamos los - - aprendices tenían salarios inferiores, a los de un trabajador.

## D).- EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970

La iniciativa de la Ley Federal de Trabajo, enviada al Congreso de la Unión por el entonces presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Gustavo Díaz Ordáz, el día 9 de diciembre de 1968, tuvo por objeto superar la legislación anterior, haciéndola más flexible y tomándole el debido interés a la capacitación y adiestramiento, con el objeto de que éstas sean cumplidas efectivamente, y adecuando la legislación laboral a las condiciones económicas y sociales que vive nuestro país.

De singular importancia consideramos mencionar que dicha exposición de motivos refleja la necesidad de un perfeccionamiento en la mano de obra, puesto que con el avance tecnológico y el desarrollo en la industria, el país requiere en el sector laboral, contar con mano de obra calificada.

Y para que pueda aumentar la productividad es necesario capacitar o adiestrar a los trabajadores, para que nuestra economía no se vea afectada a consecuencia de la mala calidad en los productos.

Es claro entender que el desarrollo de la industria en el país, requiere de personal más preparado para desempeñar trabajos calificados.

Tomando en cuenta lo anterior, la nueva Ley Federal de Trabajo de 1970, considero la importancia de regular la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, quedando debidamente-

reglamentado como una obligación del patrón.

La exposición de motivo de la Ley Federal de Trabajo de 1970, en relación con el tema central del presente trabajo, destacando los siguientes aspectos:

En relación con los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y los patronos.

El título cuarto comprende los cinco capítulos siguientes:

1.- "... Obligaciones de los patronos: el artículo 132 reunió las disposiciones de la Ley, pero precisó el significado de algunas y agregó otras que se juzgaron indispensables, en atención a las condiciones de la industria moderna y a la necesidad de asegurar mejor la vida, la salud, la dignidad y la libertad de los trabajadores. Entre las nuevas disposiciones, se debe mencionar: primeramente, la obligación de mantener un número suficiente de asientos o sillas en todos los centros de trabajo, pues no es posible que los trabajadores permanezcan de pie durante toda la jornada.

En segundo lugar, el proyecto suprimió el Contrato de Aprendizaje, por considerar que tal, como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía a pretextos de enseñanza, dejar de pagarles a los trabajadores o pagarles salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal a favor de cursos de capacitación profesional a cuyo fin, la fracción XV consig<sup>n</sup>an la obligación de las empresas de organizar permanente o perio

dicamente dichos cursos para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que elaboren las autoridades del trabajo, las cuales deberá consultar previamente a las organizaciones de trabajadores y de patronos; es indudable que la industria moderna requiere de un personal cada vez mejor capacitado, razón por la cual los cursos que proyectan redundarán, ante todo, en beneficio de las empresas y, demás en favor de los trabajadores, que podrán ascender en los casos de vacantes y puestos de nueva creación y obtener así un mejor ingreso..." (10)

Creemos que ha sido un acierto del legislador haber suprimido el contrato de aprendizaje, ya que esta institución como hemos visto con anterioridad, se prestaba a la explotación de -- las que prestaban un servicio en esas condiciones.

Para explicar la trascendencia de la supresión de este contrato, pasaremos a estudiar el Diario de Debates, relativo a las sesiones del Congreso en que se discutió el proyecto de la nueva Ley Federal de Trabajo. Y en el mismo no encontramos que hubiere algún debate sobre la mencionada supresión, tratándose únicamente el punto relativo a los cursos de capacitación para los trabajadores.

Para confirmar lo anteriormente señalado transcribimos la discusión que en relación con nuestro tema, se llevó a cabo.

Dicho Diario de Debates de la Cámara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos XLVII Legislaturas, co-

10.- Cavazos, Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y sistematizada, 7a.ed.; México, D.F. Edit: Trillas, 1980. Pág. 32 y 33

rrespondiente del día 6 de noviembre de 1969, nos dice:

"...El C. Presidente tiene la palabra el ciudadano diputado Ernesto Quiñones para proponer una modificación a la fracción XV del artículo 132.

El C. Quiñones López; Señores y señoras diputados la -- fracción XV del artículo 132, señala como obligación a cargo de -- los patrones, la de organizar permanentemente o periódicamente, -- cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramien -- to para sus trabajadores, de conformidad con los planes y progra -- mas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos de trabajado -- res informando de ellos a la Secretaría del Trabajo.

Esta es la primera parte de este precepto y desde luego tiene una gran importancia por cuanto establece una obligación a cargo de los patrones de preparar y de capacitar técnicamente a -- sus propios trabajadores, circunstancias que solamente permiten -- el mejoramiento de dichos trabajadores sino al mismo tiempo benefi -- cicia a la empresa por cuanto a que prepara la mano de obra clasi -- ficada y altamente calificada que se requiere para el desarrollo de sus actividades. Solamente hemos querido hacer una proposi -- ción, porque dada la importancia del precepto, estimamos que esta obligación debe ponerse en concordancia con todo el ordenamiento de la ley y particularmente con el artículo 523 que en su frac -- ción II señala que la aplicación de las normas de trabajo compi -- ten en sus respectivas jurisdicciones a la autoridades de las ent -- idades federativas y a sus direcciones, Departamento del Estado -- evitando de esa manera también la centralización de una función -- tan importante en la propia Secretaría del Trabajo.

Por lo consiguiente consideramos necesaria una adición a esta primera parte de la fracción XV.- Organizar permanentemente o periódicamente cursos de enseñanza de capacitación profesional de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren los sindicatos o trabajadores informando de ellos a la Secretaría del Trabajo o a las autoridades de los Estados, Territorios y Distrito Federal.

De tal manera que la adición consiste en las palabras o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal, que tienen también a su cargo, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, la aplicación de las normas de trabajo.

Me permito poner a la consideración de los señores diputados esta adición.

El C. Diputado Chumacero Sánchez Blas (desde su curul):-  
La comisión acepta la adición.

El C. Presidente: Sírvase la Secretaría consultar a la asamblea si es de aprobarse la adición propuesta por el señor diputado Quiñones y que la Comisión ha aprobado.

El C. Secretario Iglesias Meza Manuel; por instrucciones de la Presidencia, se consulta a la asamblea si es de aprobarse la adición propuesta por su diputado Ernesto Quiñones López y que ha aceptado la comisión respectiva. Los que estén por la afirmativa-sírvanse manifestarlo: Aprobada.

El C. Presidente: en votación nominal. sírvase la Secre-

taría poner a votación la fracción XV del artículo 132.

El C. Secretario Iglesias Meza Manuel: Se va proceder a recoger la votación nominal de la fracción XV del artículo 132 con la adición propuesta.

Por la afirmativa.

El C. Prosecretario Mendoza Avila Eusebio: Por la negati  
va.

(Votacion)

El C. Secretario Iglesias Meza Manuel: Falta algún ciudadano diputado de votar por la afirmativa.

El C. Prosecretario Mendoza Avila Eusebio: Falta algún -  
ciudadano diputado por la negativa.

Se va a proceder a recoger la votación de la mesa.

El C. Secretario Iglesias Meza Manuel: Por unanimidad -  
de 121 es aprobado el artículo 132 en su fracción XV..." (11)

Como hemos venido observando, de la transcripción anterior, que no hubo discusión acerca de la supresión del contrato de aprendizaje, pero la supresión que señala la exposición de motivos consideramos que fue acertada en virtud de los abusos que se susci  
taban.

11.- Iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordáz, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.

Pudiera existir la duda en el sentido de que si la ley no suprime al Contrato de Aprendizaje, este no está entonces prohibido, pero consideramos que si los prohíbe, como tales, es decir como Contrato de Aprendizaje y que ese es el espíritu de la nueva legislación laboral, proque precisamente trató de proteger a los trabajadores, contra los abusos que en algunos casos cometía.

Es hasta que el Presidente López Portillo, habla en su primer informe de la importancia que tiene la capacitación y el adiestramiento, manifestando: "... Enviaré iniciativa de reformas al artículo 123 de nuestra Carta Magna para elevar al rango Constitucional con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento, herramientas que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación..." (12)

Pero es hasta los meses de octubre y noviembre cuando remite, las iniciativas de reformas a la Constitución General de la República conteniendo diversas adiciones tanto en materia de capacitación y el adiestramiento, como de higiene y seguridad.

Con esto nuestro artículo 123 Constitucional quedó en cuanto a capacitación y el adiestramiento en los siguientes terminos:

Artículo 123. Fracción XIII: "... Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estará obligada a proporcionar a sus

trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, metodos y procedimientos conformes a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Fracción XXXI. nos dice: "... La aplicación de las Leyes del trabajo corresponden 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..." -- También será competencia exclusiva de las Autoridades Federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo..., respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores... para lo cual las Autoridades Federales contarán con el auxilio de las Estatales, cuando se trata de ramas o actividades de jurisdicción local..."

Estas reformas mencionadas con anterioridad fueron publicadas en el Diario Oficial, de fecha de 9 de enero de 1978.

El 7 de abril de 1978, envío otras iniciativas, para reformar a la Ley de Trabajo, a fin de reglamentar la norma constitucional relacionada con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Al respecto, el maestro Roberto Muñoz Ramón, señala lo siguiente:

"... Con fecha 28 de abril de 1978, se publicaron en el Diario Oficial, las reformas a la Ley Federal de Trabajo, en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, --

entrando en vigor hasta el 1o. de mayo del mismo año..." (13)

Pasaremos a mencionar algunas de las reformas:

El artículo 3o. de la Ley Federal de Trabajo, por las - reformas mencionadas, quedó adicionado de la siguiente forma:

"... Es de interés social promover y vigilar la capaci- tación y el adiestramiento de los trabajadores..."

El artículo 25. También se le adicionó quedando de la - siguiente manera: "... el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener... Fracción VIII.- Las indicaciones de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los terminos de los planes y programas establecidos o que establezcan en la empre sa, conforme a lo dispuesto en esta ley..."

Así también adicionando el capítulo III Bis, que com -- prende del artículo 153-A al 153-X, que consideramos necesario -- mencionarlos.

Como un factor de manera determinante que nos indujo a investigar este tema, fue sin lugar a duda el artículo 132, en - su fracción XV de la Ley Federal de Trabajo, así como también el capítulo III Bis. que trata: "... de la capacitación adiestramien to de los trabajadores..." (14), que en seguida exponemos:

13.- Ob. Cit, Pág. 223

14.- Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de abril 1978.

De la Capacitación y adiestramiento de los trabajadores

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

Artículo 153-B Para dar cumplimiento a la obligación -- que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en el que la capacitación o --- adiestramiento se proporcione a estos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto del personal propio, instructores especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría de Trabajo y -- Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones a cubrir las cuotas respectivas.

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

Artículo 153-D Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a -- cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a -- una rama industrial o actividad determinada.

Artículo 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 ocupación que se desempeña, en cuyo caso la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-F La capacitación y el adiestramiento de berán tener por objeto:

I. Actualizarse 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 vacantes o puestos de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad;

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

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

Artículo 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, cumplir con los programas - respectivos;

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

Artículo 153-I En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas 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.

Artículo 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.

Artículo 153-K La Secretaría del Trabajo y Previsión -

Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comites Nacionales de Capacitación u Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades; los cuales tendrán el carácter de organos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley.

Estos Comites 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 equipos en existencia y usos en las ramas industriales o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

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

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

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de

las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los -  
trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos  
para tal efecto.

Artículo 153-L La Secretaría de Trabajo y Previsión -  
Social fijará las bases para determinar la forma de designación-  
de los miembros de los Comites Nacionales de Capacitación y - --  
Adiestramiento, así como las relativas a su organización y fun -  
cionamiento.

Artículo 153-M En los contratos colectivos deberán in-  
cluirse cláusula relativa a la obligación patronal de proporcio-  
nar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a  
planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en  
este Capítulo.

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

Artículo 153-N Dentro de los quince días siguientes a  
la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los -  
patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Pre-  
visión Social, p ra su aprobación, los planes y programas de capa-  
citación ; adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en  
su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de los-  
planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad  
laboral.

Artículo 153-0 Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someterse a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dentro de los primeros días de los años impares, los planes y programas de capacitación o - - adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores hayan de - - cedido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la - - constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 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 in - dustrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

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

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los terminos de la prohibi -- ción establecida por la fracción IV del artículo 3o. Constitucio - nal.

El registro concedido en los terminos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravenzan las disposiciones de esta Ley.

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

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

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
  - II. Comprender todos los puestos y niveles existentes - en la empresa;
  - III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y 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 capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
  - V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras;
  - VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.
- Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

Artículo 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, esta lo 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.

Artículo 153-S Cuando el patrón no de 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 del artículo 153-N y 153-O, ó cuando presentados dichos planes y programas quien no lo lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto a 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.

Artículo 153-T Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este capítulo tendrá derecho a que la entidad instructorales 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 aquella las registre y las tome en cuenta al formular el patrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

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

Artículo 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 expedido a sus trabajadores.

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

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles 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 cual de ellas es apto.

Artículo 153-W Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados : 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 categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X Los trabajadores y patrones tendrán derecho 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. .." (15)

Como consecuencia de la transcripción de los anteriores preceptos legales, se entiende que dichas reformas son un beneficio para la clase trabajadora.

La importancia que el legislador le ha venido otorgando a la capacitación y al adiestramiento, sirve de base para que la mano de obra desempeñe trabajos calificados, ya que nuestro mismo desarrollo industrial lo requiere, así como para que no exista una disminución en nuestra economía originada por la baja calidad en la producción.

15.- Cfr. Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de abril de 1978.

## CAPITULO SEGUNDO

### ASPECTOS PARTICULARES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

A).- CONCEPTO DE CAPACITACION Y DEL ADIESTRAMIENTO

B).- OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y DEL ADIESTRAMIENTO

## A).- CONCEPTOS DE CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

En este capítulo consideramos conveniente, hacer un estudio riguroso de los terminos Capacitación y Adiestramiento, para poder llegar a su concepto y lograr un mejor entendimiento, del tema materia del presente trabajo.

Como hemos visto con anterioridad, cuando tocamos el capítulo III Bis de nuestra Ley Federal de Trabajo, no nos da una definición legal de lo que se entiende por capacitación a diferencia del adiestramiento, por lo que consideramos necesario estudiar algunas definiciones que nos proporcionan algunos estudios de esta materia y así poder llegar a establecer nuestro concepto.

Issac Guzmán Valdina, citado por Silicéo A. nos dice -- que: "... El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo preponderante -- mente físico..." (16) Desde este punto de vista, se imparte a los trabajadores de menor categoría.

En cuanto a la capacitación, nos habla que tiene un significado más amplio. Incluye al adiestramiento, pero su objetivo fundamental es la de transmitir conocimientos, sobre todo en el aspecto técnico del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos u funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

16. Silicéo A, Alfonso. Capacitación y Adiestramiento y desarrollo de personal. Edit.Limusa, México, Pág.13

El maestro Silicéo, nos da un concepto de lo que es la capacitación diciéndonos: "... consiste en una actividad planeada y orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y - actitudes de colaborado..." (17)

Así también Gamboa Valenzuela nos señala, la definición de capacitación como el proceso de enseñanza - aprendizaje - - - orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle - habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar, - efectivamente, la responsabilidad de un puesto. (18)

Hasta aquí es factible observar que la capacitación es referida a las actividades destinadas a dar acceso, mediante un - proceso de enseñanza - aprendizaje, a desempeñar en una área de - trabajo o de funciones generales, mientras que el adiestramiento da acceso a desempeñar en el puesto.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adies<sup>tr</sup>amiento (UCECA) señala que: "... Capacitación, es aquella que - mejora los conocimientos y actitudes para hacer apto al trabaja - dor de modo tal que desempeñe una unidad de trabajo específica e impersonal..." (19)

Así mismo, nos dice respecto al adiestramiento: "...me - jora las habili'ades y destreza para obtener mayor eficiencia en el puesto..." (20)

17. Silicéo, A. Alfonso. Op. Cit. Pág. 20
18. Gamboa Valenzuela, Guillermo. La planificación y la programación de la capacitación y el adiestramiento, En revista pedagógica para el adiestramiento V XI. No.36 p.p.34,49 Julio - Septiembre.
19. U.C.E.C.A., Glosario de términos empleados en la Capacitación y Adiestramiento Serie Técnica No.3 p.p. 17,27
20. Idam, Pág. 23-27

Dicha institución nos establece a la capacitación, como la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Y al adiestramiento como la acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en el puesto de trabajo.

Como podemos observar, analizando minuciosamente los conceptos enunciados, nos damos cuenta que la diferencia entre capacitación y adiestramiento estriba en que la capacitación busca dotar al trabajador de conocimientos y aptitudes para que desempeñe un puesto diferente al suyo y, por lo tanto de mayor categoría y el adiestramiento, busca dotar al trabajador de habilidades y destreza para que desempeñe su mismo puesto de trabajo de manera eficiente.

La distinción, podría entonces quedar de la manera siguiente, si tomamos en cuenta lo que nos han dicho los autores que hemos mencionado.

CAPACITACION	ADIESTRAMIENTO
_____ HACER APTO.	_____ HACER EXPERTO
_____ DA CONOCIMIENTOS Y APTITUDES.	_____ DA HABILIDADES Y DESTREZA.
_____ DA POTENCIONALIDAD	_____ DA EFICIENCIA

Del cuadro anterior, vemos como la capacitación se -- orienta, más a un proceso de formación profesional, y a cambio

el adiestramiento a la acción operativa funcional para realizar tareas contenidas en un puesto de trabajo.

De lo anterior nos dicen: Baltazar Cavazos (21) y M.-Bermudez Cisneros (22) que coinciden en lo siguiente: A un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que desempeñe un puesto de mayor jerarquía. Asimismo se le adiestra para perfeccionar en el trabajo que realiza.

También al respecto nos señala: "...capacitar es proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica elementos para que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña. Y adiestrar es actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña..." (23)

Ahora que hemos analizado, de los anteriores tratados sus conceptos y sus criterios en cuanto a la distinción que nos señalan de los vocablos que pretendemos estudiar, pasaremos a hacer una observación, ya que nuestra Ley Federal de Trabajo no los señala como sinónimo, y no nos hace diferenciación entre uno y otro, ni en cuanto a los objetivos ni en cuanto a la forma de su aplicación.

21. 35 lecciones de derecho laboral, Edit.: Trillas, 1978 Pág. 278
22. Las obligaciones en el derecho del trabajo. Edit.: Cárdenas Editor y Distribuidora, México, 1978 Pág. 120
23. Idem. Pág. 123

Gramaticalmente tampoco es sostenible esa distinción; la denominación capacitación y adiestramiento es, gramaticalmente, certera y clara; significa: "... enseñar para ser apto; - - instruir para habilitar..." (24)

De lo anterior vemos que con el hecho de transmitir conocimientos, no quiere decir que sean para ocupar un puesto diferente, o que conozca mejor el puesto que desempeña.

El tratadista Mario de Cueva, nos da una definición en la que no hace distinción, entre la capacitación y el adiestramiento que nos dice: "... entendemos por capacitación o adiestramiento la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el grado de mayor eficiencia, lo cual a su vez, será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de los profesionales y oficios..." (25)

Pero el Doctor Baltazar Cavazos, y Muñoz Ramón, nos dicen que en la práctica, si es necesario que se haga distinción de uno y el otro, para que en el convenio se estipule la forma de impartir la capacitación y el adiestramiento

Y de acuerdo con esto si es necesario hacer la distinción de uno y el otro, como lo habíamos venido haciendo. Consideramos por último, a los autores que coinciden en que si exis

24. Diccionario ilustrado de la lengua española. Aristos.

25. El Nuevo Derecho del Trabajo. T.II. Edit. Porrúa, S.A. México  
Pág. 225

te diferencia, y son: Baltazar Cavazos (26), Nestor de Buen (27) y Ramón Muñoz (28) que lo señalan de la siguiente manera: la capacitación, consiste en la transmisión de conocimientos a un -- trabajador para hacerlo más apto y así poder ocupar un puesto -- distinto al que venía prestando. Por lo que toca al Adiestra -- miento, podemos decir lo siguiente: que también es la imparti -- ción de conocimientos a un trabajador para que se perfeccione en el puesto que desempeña.

Los que apoyan esta distinción, se fundan en lo que nos establece nuestro artículo 153-E, en su párrafo final, de nues -- tra Ley reglamentaria, que nos dice: "...así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto la capacita -- ción se realizará fuera de la jornada de trabajo..."

Pero como ya lo habíamos mencionado anteriormente, - -- nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y nuestra Ley reglamentaria no hace distinción de uno y el otro ya que los toma como sinónimos, pero sí es necesaria en la práctica hacer esta distinción.

Una vez que hemos realizado el estudio de estos vocables, pasaremos a exponer nuestro particular punto de vista.

26. Ob. Cit. 35 Lecciones del Derecho Laboral. Pág. 290

27. Nestor de Buen. Derecho del Trabajo T.II., México, D.F. Edit. Porrúa, S.A., 1976 Pág. 295

28. Derecho del Trabajo T.II. Ob.. Cit. Pág. 223-224

Como una obligación que tiene el patrón de capacitar y adiestrar a sus trabajadores:

- a). Para actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en su actividad;
- b). Para prepararlos con el objeto de ocupar una vacante o puesto de nueva creación,
- c). Para prevenir riesgos de trabajo,
- d). Para incrementar la productividad, y en general para mejorar sus aptitudes.

En virtud de lo que se desprende del significado que la Ley otorga a dichos vocablos, los mismos presentan las características que ya mencionamos.

En virtud de lo anterior, consideramos que la Capacitación y adiestramiento constituyen una obligación que tiene el patrón, para transmitirles conocimientos y con esto hacerlos aptos y hábiles en su trabajo.

Hemos señalado que la capacitación y adiestramiento integran una obligación del patrón para proporcionarla a los trabajadores; ya que esto no lo establece nuestro artículo 123 de -- nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XIII, del apartado A. que dice: "... Las Empresas, -- que cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación..."

Así también el artículo 153-A de la Ley Federal de Trabajo nos señala: "...Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo - que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social..."

Ha sido sumamente debatido lo referente a la obligación que tiene el patrón de proporcionar la capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, presentandose varias ponencias y opiniones de destacados estudiosos de la materia, sugiriendo que no solamente sea obligación del patrón. Esto nos lo comenta Baltazar Cavazos en su obra, citando a Nestor de Buén, que en varias conferencias ha señalado: "...A nuestra legislación actual de tendencia paternalista..." (29) - Porque no la contempla como una obligación para los trabajadores sino como un derecho para los trabajadores. - Y con esto considera que no tiene caso de existir esta obligación, ya que este derecho de los trabajadores es ineficaz. Argumentando varias circunstancias como: "...que la capacitación y el adiestramiento no resultan atractivos para los trabajadores porque no vislumbran en ellos un resultado económico, al menos a corto plazo..." (30)

29. Ob. Cit. Pág. 300

30. De Buen Lozano, Néstor. El sindicalismo universitario y otros temas laborales. Edit.: Porrúa, S.A., México, Pág. 81,87

Otra de las circunstancias es que a la existencia del - escalafón ciego o ascenso por antigüedad; los jóvenes no le dan - la importancia a este derecho que tienen. Y los trabajadores que tienen antigüedad tampoco ya que pueden ascender. (31)

De lo anterior no estamos de acuerdo, porque si analiza mos detenidamente, veremos que Nestor de Buén y Balatazar Cavazos, tienden a proteger a la clase patronal, desamparando a la clase - débil (trabajadora). Y si recordamos la definición de derecho -- del Trabajo, que sostiene Trueba Urbina, y que a nuestro juicio - es una de las definiciones que más se apega al contenido del arti culo 123 Constitucional, al señalar que "...Derecho del Trabajo - es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o unilaterales para la realización de su des tino histórico: socializar la vida humana..." (32)

Por lo que consideramos que está obligación no es inefi caz, ya que si un trabajador se capacita o se adiestra, va a de - peñar su trabajo mejor, realizando mayor productividad y de me - calidad, porque sería un trabajador calificado, y por esta ra - obtendrá mayores ingresos.

Por lo que toca al escalafón ciego, muchas veces esto - no funciona porque en el momento de presentar exámenes para poder ocupar un puesto superior, lo acreditará el mejor capacitado, pe - ro este punto lo tocaremos más detenidamente en el siguiente capí tulo.

31. Cfr. De Buen Lozano, Néstor. Ob. Cit. Pág. 57

32. Nuevo Derecho del Trabajo. 6a.Ed.EDit. Porrúa, S.A. México., Pág. 135.

En resumen, es una obligación de proporcionar Capacitación y Adiestramiento de los patrones, ya que así lo establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su Ley reglamentaria. Pero así observamos que la capacitación y el adiestramiento traerán beneficios que no únicamente serán provechosos para el trabajador, sino incluso para el patrón.

B).- OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y DEL ADIESTRAMIENTO

En primer término, la Ley Federal de trabajo, en su capítulo III-Bis, que nos habla de la Capacitación y del Adiestramiento de los trabajadores en su artículo 153-F, señala que la Capacitación y Adiestramiento deberán tener por objeto:

I.- "...Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar la información sobre la aplicación de la nueva tecnología en ella;

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

III.- Prevenir riesgos de trabajo.

IV.- Incrementar la productividad; y

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador."

De lo anterior vemos que la finalidad de la Capacitación y el Adiestramiento, va dirigida a que los trabajadores aprendan los conocimientos y destreza de un trabajo, consideramos que esto es necesario, para que puedan desarrollar su trabajo conforme a las medidas de seguridad e higiene que son preventivas de accidentes y enfermedades. En las reformas de 1978, se presentó la importancia de esta necesidad y en el artículo 153-F, ya indicado que consagró como una de las finalidades que "... deberán tener por objeto: prevenir riesgos de trabajo.

También nos señala, que de acuerdo a la preparación de los trabajadores de origen a ascender, pero este punto lo tocare mos después.

Podemos considerar que las metas de la Capacitación y, el adiestramiento, son que el trabajador sea más útil, más valio so y con esto el patrón se beneficiará, pues logrará que sus pro ductos sean de mayor calidad y también existirá un aumento en la productividad. Porque si una persona está capacitada, podrá enfrentarse a la vida con esas ventajas.

El espíritu de la Ley Federal, en materia de Capacitación y Adiestramiento se entiende en el sentido de procurar para el trabajador mejores niveles de vida y de bienestar a través -- del mejor desempeño laboral, y para el empresario obtención de -- mayores niveles de producción, y en consecuencia mayor rendimien to de capital, cumpliéndose estos propósitos nuestro país se beneficia con recursos humanos más calificados y con mayores resul tados de productividad. Una vez que hemos señalado los objeti - vos de la Capacitación y Adiestramiento que nos señala nuestro - cuerpo legal multicitado, pasaremos a analizar cada una de las - fracciones que hemos transcrito.

El artículo 153-F, Fracción I., del cuerpo legal que - mencionamos, se identifica con el sentido del artículo 153-A: -- "... todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcio - ne capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita -- elevar su nivel de vida y productividad..."

Así como también lo que nos trata el artículo 123, - - XIII, consitucional: "...Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo..."

Ya que, vemos que es necesaria la actualiza -- ción y el perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades - del trabajo en su actividad, para que puedan estar capacitados o preparados con el avance de la tecnología.

El uso de los verbos "actualizar" y "perfeccionar", en fatizan la idea del gobierno de poner al día a los trabajadores - en el uso de la técnica que se desarrolla de modo incesante en - su trabajo es decir en cualquier puesto que vaya a desempeñar.

El trabajador ha dejado de ser para el patrón la máqui -- na devaluada del siglo pasado; como persona humana el trabajador dueño de una conciencia imaginación e inteligencia, es capaz de superar los diversos estados de una empresa en busca de una vida mejor para él y sus hijos.

La fracción II, del mismo artículo, es otra de las fi -- nalidades que nos señala este cuerpo legal, al proporcionar la - capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. En donde el patrón va a poder elegir al que tenga mayor conocimiento o -- destreza para poder ocupar una vacante, está disposición en estu -- dio tiene relación con lo que nos establece el artículo 159 de - la Ley Laboral, que nos habla de los ascensos

Artículo 159 "... Si el patrón cumplió con la obliga -- ción de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inne-

diata 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..."

Del precepto anterior, observamos la importancia que -- tiene la capacitación, para que los trabajadores más aptos puedan ascender.

Ya que también nos menciona a grandes rasgos, que si no se cumple con esta obligación, se aplicará el escalafón ciego.

La fracción III del artículo en estudio establece un objetivo fundamental, al indicar la prevención de riesgos de trabajo. Consideramos importante señalar lo que nos dice nuestro artículo 473, de la Ley que hemos venido mencionado: "...Riesgo de -- Trabajo son los accidentes y enfermedad a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo..." Por lo que consideramos que la capacitación es necesaria para poder así evitar algún percance o enfermedad por no tener los conocimientos -- adecuados, independientemente de que se use el equipo necesario, -- que como ya sabemos es otra de las obligaciones que nos establece el artículo 132 fracción XVII que tiene el patrón, siendo también obligación para el trabajador de ocupar el equipo propor --

cionado por el patrón, para realizar su trabajo.

El Doctor Baltazar Cavazos, nos señala al respecto -- que es importante subrayar dos párrafos de la iniciativa presidencial de las reformas de 1978.

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

"... Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente 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 inovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajos viciados, circunstancias que reducen las posibilidades -- de acceso a mejores niveles de vida..."

Fracción IV, del artículo, nos habla del incremento de la productividad, pero para poder tener un marco referencial -- adecuado, es necesario definir que es productividad.

Productividad en su acepción más sencilla "...significa la cantidad producida, teniendo en cuenta el trabajo efectuado c el capital invertido..." (34) es decir es el impacto positivo -- que tiene en una empresa el trabajador capacitado, puesto que al - reducir el tiempo de producción de un determinado producto, - -- aumentando la calidad del mismo se obtiene una posibilidad mayor de colocación de dicho producto en un mercado determinado, lo -- que se traduce en un aumento de los no beneficios del empresa -- rio (aumento de utilidades) y del trabajador (ventaja en la com- petencia por obtener un empleo), esto logicamente inciden en el proceso productivo de la empresa, ya que entre más personal capa citado tenga va a lograr que los mismos (los materiales utiles - sujetos a transformación o comercialización), sean aprovechados- a su máximo grado de deficiencia para la obtención del producto- final es decir el producto que la empresa va a buscar colocar en un mercado. (35)

Como sabemos que la finalidad que persigue una empresa, cuando otorga la capacitación y/o adiestramiento de sus trabaja- dores es el incremento de la productividad, ya que sus trabajado- res se convierten en personal calificado. Asimismo, es reconocible que el beneficio que se deriva se da en función de los empre- sarios en primer lugar; y en ocasiones en el de los trabajadores pero casi siempre en forma secundaria.

34. Diccionario Larousse. 3a.Ed.Edit.Larousse. México,D.F.1983 - Pág. 841
35. Cfr. Barrios, de Castro Antonio. Introducción a la economía, un enfoque contractualista 7a.Ed.Edit. Siglo XXI México 1982 Pág. 78

Es evidente que el propósito que busca el empresario - con la capacitación y el adiestramiento es reducir los costos -- que signifique su personal y aumentar con ello la productividad humana.

En la doctrina política del jefe del ejecutivo señala que se capacita para: "...promover el incremento de la productividad nacional al hacer más eficiente el trabajo..." (36)

La fracción V, del mismo ordenamiento establece otra finalidad que consiste en mejorar las aptitudes del trabajador, pero aquí coincidiendo con el maestro Baltazar Cavazos, no nos encontramos ante una superación de aptitudes académicas, sino se busca elevar el nivel de eficiencia en el desempeño del trabajo. Esto lógicamente redundará en una mejoría y beneficio de la empresa en provecho del trabajador y del patrón. (37)

Consideramos necesario señalar lo que nos menciona Baltazar Cavazos: "...Siempre hemos pensado en una enumeración casuística es sumamente peligrosa, ya que la capacitación y/o adiestramiento..." (38). Tomando como base lo anterior podemos identificar otros aspectos; como sería: desde un punto de vista económico.

36. Ojeda Paullada Pedro. Política Laboral. Edit. Secretaría de Trabajo y Previsión Social, México. Pág. 227.

37. Cfr. Derecho del Trabajo en Iberoamérica. Pág. 362

38. Nueva Ley Federal de Trabajo Sistematizada y Tematizada. Ob. Cit. Pág. 209

Desde un punto económico, la capacitación es reconocida como un factor que da valor a los recursos humanos, y consecuentemente como un factor incidente en la productividad de las empresas, y de los trabajadores.

La economía reconoce la importancia del recurso humano calificado, porque es por medio del empleo como se da la distribución de la riqueza. Sin embargo, es válido reconocer que en un país donde abundan los recursos humanos, pero escasean los calificados, el fenómeno que presenta es el encarecimiento de la mano de obra calificada.

Lo anterior da origen al desempleo; siendo la capacitación para el trabajo una aportación para disminuir el subempleo, soportar el crecimiento industrial y la innovación tecnológica y para garantizar mejores niveles de productividad. Lo que hace que la capacitación para entrar al trabajo, y con el trabajo mismo, adquiera objetivos tan específicos que son planteados en la Ley Federal del Trabajo como: los accidentes de trabajo, apoyar el ascenso, incrementar la productividad, que ya hemos comentado.

Si verdaderamente se logran estos objetivos, darán origen al crecimiento de empresas, y con esto, mayores oportunidades de empleo y a su vez mayor distribución de la riqueza.

Es evidente que el legislador mexicano se ha preocupado de la imperiosa necesidad de que los trabajadores tengan mayor capacidad para el trabajo, pues bien por una parte, esto les permite desempeñar labores más complejas y, por otra parte, los patrones podrán tener confianza en dejar la directriz del buen -

funcionamiento de la empresa a personal con capacidad profesional necesaria, y así también se podrán modernizar sus instalaciones - sin temor de que por ineptos los trabajadores puedan dañar las má<sup>u</sup>quinas modernas que se adquieren.

La tendencia moderna ha venido señalando las necesidades de que los patrones capaciten a su propio personal, para así obtener la máxima cooperación en la productividad de su labor y así - poder ocupar puestos de superior categoría. Esta tendencia muy - generalizada; en los países de Europa, y de gran compenetración - de parte de los Estados Unidos de Norte América. En nuestro país en los últimos años, ya se advierte como en los niveles superio - res se organizan constantemente cursos de capacitación para los - gerentes, altos ejecutivos, sobresaltantes, etc., todo ello para el mejor resultado de la administración de la empresa, y también ahora la mejor capacitación de trabajadores calificados. (39)

Como hemos venido diciendo la capacitación y el adiestramiento es una obligación que tienen los patrones, y se encuentra en el artículo 132 Fracción XV de nuestra Ley federal de Trabajo, el cumplimiento de esta obligación con llevar la realización de los objetivos señalados .

Pasaremos en seguida a ver que las reformas legales de -- 1978 ya comentadas dan origen a la creación del Sistema Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. A través de él se ins

39.- Cfr. Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 9a. Ed. México. Edit. Porrúa, S.A. Pág. 210-211

tituye el derecho a la capacitación de los trabajadores y se obliga a los patrones a impartirla. Este sistema se estructura de cuatro niveles que en seguida enunciaremos brevemente:

"...El primer nivel, lo forma las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que deben constituirse en cada empresa del país..." (40)

Estas comisiones las comentaremos más profundamente en nuestro siguiente capítulo.

El segundo nivel corresponde a los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, son órganos auxiliares de la Dirección General de Capacitación y Productividad y se relacionan con las diferentes ramas industriales o actividades económicas.

El tercer nivel, proyectado para cubrir una dimensión de corte, regional y para dotar el sistema de instancias de asesoría, está integrada por los consejos Consultivo Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

En el cuarto y último nivel de este sistema, se coloca la Dirección General de Capacitación y Productividad que en coordinación con la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), se encarga de las actividades normativas de

40. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana del Trabajo, T. IV, Octubre-Diciembre, México-1981 Época, - - Pág. 31-39

promoción, supervisión y asesoramiento. (41)

Al respecto la Directora de Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, presentó una ponencia en el 5o. Congreso nacional de Capacitación de personal, con el tema: "Situación actual de la Capacitación y Adiestramiento en México, en el cual nos habla de la estructura del Sistema Nacional del Empleo de Capacitación y Adiestramiento y así también de la importancia que tiene la capacitación en la actualidad diciendonos:

A través de las acciones emprendidas por la instancia, mencionadas el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento ha experimentado en los últimos años, avances significativos que pueden sintetizar en los siguientes puntos:

A partir de 1978, se han movilizado un volúmen considerable de recursos para llevar a cabo la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores.

Así mismo, se ha constatado la existencia de una creciente toma de conciencia por parte de los empresarios y trabajadores respecto a la importancia que tiene la Capacitación y el Adiestramiento en términos del incremento de la productividad, la disminución de los accidentes de trabajo, el mejoramiento de las condiciones laborales en general. (42)

41. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ob.Cit. Pág. 40

42. AMECAP. Gaceta Mexicana de Capacitación, Vol. I México, D.F. Número 6. Noviembre 1983, Pags. 2,3.

Concluyéndose que la Capacitación y Adiestramiento va a traer beneficios mutuos para patrones y trabajadores, siendo mayor el beneficio y el aprovechamiento de los primeros, que el - mejoramiento de la mano de obra calificada.

Como hemos venido viendo, la obligación que tiene el patrón de proporcionar capacitación y/o adiestramiento a los tra- bajadores, podremos preguntarnos: Quiénes están obligados a ca- pacitar.

De acuerdo con el artículo 132, Fracción XV, de la Ley Federal de trabajo y del artículo 123 Fracción XIII de La Cons- titución, dicha obligación es general a todos los patrones, pero Roberto Muñoz Ramón, hace un estudio respecto a esta interrogante, que considerandose importante por lo que lo comentaremos -- brevemente:

Se dice que la Fracción XIII, del artículo 123-A de la Constitución nos establece: "...Las empresas, cualquiera que -- sea su actividad, estan obligadas a proporcionar a sus trabaja- dores capacitación y adiestramiento para el trabajo..."

De lo anterior señala, que existe una anarquía termino- lógica, ya que el legislador utilizó el término de empresa como sinónimo de empresario, siendo distinto. Ya que nos aclara que la empresa no es un sujeto, ni es titular de lerechos y obliga- ciones sino el sujeto y el titular de los mismos es el empresa- rio. Por lo que la redacción de este artículo se está refiriendo al empresario y no a la empresa. Es decir impone la obliga - ción al patrón que tiene el carácter de empresario.

Para determinar mejor la obligación del sujeto pasivo recordemos que de acuerdo con nuestros cuerpos de leyes laborales, el empresario es el titular del derecho de gestión - derecho de administrar; planear y organizar; y derecho de dirigir : mandar y controlar - en la empresa.

El autor Roberto Muñoz Ramón nos señala: "...que todos los empresarios: titulares de un conjunto unitario de relaciones jurídicas personales comunitarias, generadas y unificadas por la prestación del trabajo subordinado aplicado a la producción o distribución de bienes o servicios para obtener utilidades, están obligados a capacitar y adiestrar a sus trabajadores. .." (43)

El artículo 123-A Fracción XIII, señala que nada más - los empresarios están obligados. Mientras que el artículo 132 - Fracción XV de la Ley Federal de Trabajo señala que todos los -- trabajadores tienen esta obligación y estamos de acuerdo con el autor que ya mencionamos, este precepto se puede considerar anti constitucional, porque la ley laboral señala que en caso de los trabajadores domesticos el patrón no está obligado a proporcionar capacitación ó adiestramiento, por no ser empresario.

De lo anterior nos podremos preguntarnos: Qué trabajadores deben de capacitarse.

El exceso inconstitucional de la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo, también lo encontramos en el artículo 153-A que nos señala: "...Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento de su trabajo..."

Interpretando a contrario - sensu, la fracción XIII, - del artículo 123-A, de nuestra Carta Magna, vemos que los trabajadores que tienen derecho a recibir capacitación y adiestramiento sólo son los que prestan sus servicios a un patrón - empresario. Por ende, se va más allá de lo dispuesto por este precepto constitucional cuando la ley reglamentaria dispone que todo trabajador tiene derecho a que su patrón - sea o no empresario le proporcione capacitación y adiestramiento. Únicamente tiene derecho a recibirla los que prestan sus servicios con un patrón que tiene una empresa.

En cuanto a los elementos que se deben usar para la capacitación y adiestramiento, se considera que deben ser los más sencillos, ya que dará mejores resultados en la práctica. Es aconsejable que se lleve de acuerdo con los elementos de la propia empresa, ya que si se dá con métodos altamente especializados, cuando se acaba el curso y regresa el trabajador a su puesto se frustraría por falta de tecnología reciente.

En qué tiempo y lugar debe impartirse la Capacitación y Adiestramiento.

En cuanto al lapso en que debe impartirse la Capacitación y Adiestramiento se ubica durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, trabajador y patrón convengan que podrían impartirse de otra manera. Por lo que toca a lugar este podrá proporcionarse dentro o fuera del centro de trabajo ó en forma mixta.

Quién puede impartir la Capacitación y el Adiestramiento. Los siguientes:

- a) Instructores Internos (personal que labore en la empresa)
- b) Instructores Externos
- c) Instituciones Capacitadoras
- d) Agentes auxiliares de La Capacitación (por ejemplo: los proveedores, expertos internacionales, etc.)

### C A P I T U L O T E R C E R O

#### LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- A).- FUNCION DE LAS COMISIONES.
- B).- INTEGRACION DE LA COMISION (NUMERO DE SUS REPRESENTANTES REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DE LA COMISION, DURACION DEL CARGO Y DESIGNACION DE REPRESENTANTES).
- C).- FUNCIONAMIENTO DE SU CONSTITUCION. (BASES GENERALES DE INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO).
- D).- EL ASCENSO DE LOS TRABAJADORES POR CAPACIDAD.

## LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Antes de iniciar el análisis de esta comisión mixta específica, explicaremos brevemente la función de las comisiones mixtas en general.

Las comisiones mixtas han sido definidas como "...Conjunto de personas delegadas o elegidas paritariamente por los trabajadores y los patrones, con el fin de que prevengan, conozcan y resuelvan los problemas laborales..." (44)

Asimismo, la Ley Laboral prevee expresamente la posibilidad de constituir las comisiones mixtas en los siguientes casos:

- a) Comisiones mixtas para determinar la participación individual de utilidades. (artículo 125 fracción I)
- b) Comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento -- (artículo 153).
- c) Comisiones mixtas, para determinar la antigüedad de los trabajadores. (artículo 159)
- d) Comisiones mixtas de seguridad e higiene (artículo -- 509)

A continuación pasaremos a la explicación del punto central de nuestro tema. Hemos venido analizando en los temas anteriores, acerca de la obligación que impone la Ley Federal del Trabajo a los patrones, de proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores, pero para dar cumplimiento a dicha obligación, es necesario la integración de las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento, esto lo establece el artículo 153-I que nos dice lo si

44. Bayod, Serrat Ramón. Diccionario Laboral. México, D.F.: Edit. -- Reus, S.A. 1969. Pág. 83

guiente:

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

Es decir que las Comisiones Mixtas, deben estar representadas invariablemente por los trabajadores del patrón y por parte de los trabajadores debe ser un número (paritario) (45).

A las autoridades laborales y en especial, a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), se les impone, conforme a los artículos 153-I, 153-O y 539, fracción III, inciso A, la obligación de cuidar la oportuna constitución y el normal funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

En síntesis, la importancia que las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento tienen en todo el proceso de la formación de los trabajadores mexicanos, resulta de grandes dimensiones y, por ello, no son exageradas las afirmaciones de las autoridades laborales, en el sentido siguiente:

"...Constituyen la base del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, y su adecuado funcionamiento permitirá --asegurar la calidad y eficacia de las acciones que en la materia se efectúen en cada empresa del país, por cuanto a la comisión con jugan y coordinan los esfuerzos de los factores de la producción --

45.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana del Trabajo T. III. México D.F.: 1981 Pág. 32

(trabajadores y patrón), en orden a la consecución de los objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento..." (46)

De las ideas de autores citados anteriormente, se desprende que a través de la Comisión Mixta de Capacitación o Adiestramiento se podrá lograr la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos de los trabajadores en sus puestos de trabajo, prepararlos para el ascenso, disminuir los accidentes de trabajo, y así estar en posibilidad de elevar la productividad.

46.- Cfr. Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo T.II. México D. F.: Edit. Porrúa, 1984 Pág. 224

A).- Función de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

En lo tocante a las funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, la Ley Federal de Trabajo, le atribuye las siguientes:

a).- Vigilar la instrumentación y operación del sistema de Capacitación o Adiestramiento.

b).- Sugerir con base en las posibilidades de los trabajadores y de las empresas, medidas tendientes a perfeccionar el sistema de Capacitación y Adiestramiento.

c).- Autenticar las constancias de habilidades laborales que las entidades capacitadoras expidan a los trabajadores.

Así como practicar exámenes a los trabajadores que tengan constancias de habilidades laborales, que en las entidades capacitadoras expidan a los trabajadores. (47)

Una vez que hemos mencionado las funciones de estas Comisiones pasaremos a analizar cada una de ellas.

La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 153-I nos señala que "...En cada empresa se constituirán, Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento,...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 perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas..."

47.- Cfr. Revista Mexicana del Trabajo, Octava época. T.IV., número 3.

Debemos señalar que los sistemas y procedimientos que señala este artículo, son aquellos establecidos en los planes y -- programas de Capacitación y Adiestramiento, formulados de común -- acuerdo por el patrón y el sindicato, o a falta de éste, entre patrón y trabajadores y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Al respecto, nos dice Baltazar Cavazos que: "...El -- éxito o el fracaso de los programas que se implantan, dependerán -- del funcionamiento de las comisiones mixtas que se formen..."(48)

La función de las comisiones es vigilar el -- cumplimiento de esta obligación que tienen los patrones y evaluar los resultados de las acciones que en materia de Capacitación y -- adiestramiento se desarrollen en la empresa, así también la elaboración de las propuestas para perfeccionar los métodos y sistemas implantados.

Otra de las funciones asignadas por La Ley Federal de Trabajo a las Comisiones Mixtas, consiste en la realización de actividades de investigación y evaluación de todos los cursos y eventos de capacitación y adiestramiento que se imparte; por lo que es de suma importancia la comunicación entre comisión y trabajadores e instructores.

Y con esto la comisión detectará las deficiencias de sus acciones desarrolladas, así como también las deficiencias y errores, investigando sus causas y estar en posibilidad de proponer medidas destinadas a incrementar la eficiencia y calidad de la capacitación -- y el adiestramiento que se les proporcione a los trabajadores.

Por otra parte sabemos que las empresas no son entes -  
estáticos, ya que en ellas se presentan cambios, tales como reco-  
nocimiento personal, bajas, recontrataciones, nuevas contratacio-  
nes, ascenso; así también como modificaciones en el cambio de nue-  
va tecnología. Y con esto es necesario que la comisión determine  
nuevas necesidades a la capacitación y al adiestramiento.

De las funciones ya citadas, la Ley asigna a las comi-  
siones mixtas, otras funciones respecto a las constancias de habi-  
lidades laborales, que ya habíamos mencionado con anterioridad y  
que son las siguientes:

"...Autenticar las constancias que la entidad capaci-  
tadora expida a los trabajadores... (49)

"...Examinar a los trabajadores cuya constancias de ha-  
bilidades laborales no especifiquen para que especialidad o nivel  
de un puesto de trabajo sea apto..." (50)

Como ya se ha dicho, las comisiones mixtas vigilarán -  
el proceso de capacitación y adiestramiento en cada una de las em-  
presas, así también con la elaboración y perfeccionamiento de los  
planes y programas, pero una vez que se ha cumplido con este pro-  
ceso, el trabajador tiene derecho a la obtención de documentos --  
que va a acreditar que es apto para el puesto que va a desempeñar.

Es decir cuando un trabajador ha sido instruido en to-  
das en todas las actividades necesarias para el mejor desempeño -

49.- Baltazar Cavazos. Nueva Ley Federal de Trabajo Tematizada y-  
Sistematizada. México, D.F.:Edit. Trillas, 1984 Pág.257

50.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Gufa Orientadora  
para la Capacitación. México, D.F.: 1981 Pág. 63

de su trabajo, a través de una serie de cursos altamente calificados, se presume que está apto para poder desempeñar el puesto, teniendo derecho a que se califique a través del otorgamiento de las constancias de habilidades laborales.

Respecto a lo anterior, nos señala Roberto Muñoz - lo siguiente: "...El trabajador que haya llevado y aprobado un curso de capacitación y adiestramiento, tiene derecho como coronación del sistema, a que el capacitador les expida una constancia de habilidades laborales..." (51)

Así mismo, es necesario dar la definición de lo que de be entenderse por constancia de habilidades laborales: "...Documento expedido por el agente capacitador con el cual el trabajador -- acredita haber llevado y aprobado un curso de capacitación, además de que el trabajador le permita, el desempeño correcto de un puesto de trabajo específico, dentro de la empresa o establecimiento.. ." (52)

En el oficio No. 01007 de fecha 2 de Agosto de 1984, - expedido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se establecen criterios en materia de Capacitación y Adiestramiento relativos a listas y constancias de habilidades laborales que vinieron a modificar criterios del oficio número 01.2278, publicado en Diario Oficial de la Federación del 23 de abril de 1981, con el objeto de uniformar los trámites administrativos que realizaba la Dirección de Capacitación y Adiestramiento. Dicha modificación vino agilizar y a simplificar los trámites de registro de constancias - de habilidades laborales. Consideramos conveniente estudiar únicamente el oficio de fecha mas reciente, en virtud de que los ante -

51.- Ob.Cit.T.II. México,D.F.:Edit. Porrúa, 1984 Pág. 238  
 52.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.Revista Mexicana -- del Derecho del Trabajo.T.IV.México,D.F.:1981.Pág. 45

riores han quedado sin efecto, y de acuerdo a lo que establece la Ley Federal de Trabajo en sus artículos 153-T y 153-V, en el sentido de que "...Le compete a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, conocer y registrar las Constancias de habilidades laborales en su oportunidad, se expiden a los trabajadores del país..."

Sobre el particular, Ramón Muñoz y la UCECA - - - coinciden que para determinar la validez y eficacia de la constancia de habilidades laborales, es importante e indispensable la firma de los agentes capacitadores que hayan participado en la impartición del programa de Capacitación y Adiestramiento, teniendo que ser autenticados por la comisión mixta de la empresa, debiendo - enviar la lista de constancias a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para su registro y control. (53)

El manual de UCECA, nos señala que se expedirá la constancia de habilidades laborales, siempre y cuando el trabajador reciba la capacitación o el adiestramiento necesario para calificarlo, dándose el caso de que éste tomé varios cursos, cuando uno solo no proporcione todo los conocimientos y habilidades requeridas para el desempeño del puesto. Ya que como sabemos las constancias dan origen al ascenso a un puesto inmediato superior. Esto significa que por el hecho de haber tomado un curso que no abarque la totalidad de conocimientos necesarios para ocupar un nivel superior, dicho aprendizaje no llegará a cristalizarse en la mencionada constancia ya que faltaron otros cursos.

Así también, nos prevee la ley que si un trabajador - se rehusare a tomar el curso de Capacitación y Adiestramiento por considerarse que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño del inmediato superior, y que no puede acreditar documental - mente, deberá aprobar ante la entidad instructora, el exámen que - señale la Unidad Coordinadora de Capacitación y Adiestramiento, te niendo derecho a que se le entregue dicha constancia. (54)

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, hizo del conocimiento general, a través del Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de Agosto de 1984, el formato Oficial para la elabora - ción, expedición y registro de las constancias de habilidades, di - cho formato es el número D)-4. Y por lo que respecta a las listas de constancias de habilidades laborales que las Empresas están - - obligadas a enviar a esta Secretaría, según lo dispuesto por el ar tículo 153-V de la Ley Federal de Trabajo, se formularán en la for ma DC-5.

Por lo anterior consideramos importante anexar los -- formatos mencionados. El primero de ellos, que se refiere a las -- constancias de habilidades laborales, que son independientes de -- cualquier otro documento de carácter simbólico que se emita por la institución o agente capacitador.

La segunda de las formas, se refiere a que las empre - sas están obligadas a enviar a la Secretaría, según lo establecido por el artículo 153-V de la Ley Federal de Trabajo, dicha forma se presentará a la Dirección a su cargo, o por conducto de la Delega - ción Federal de Trabajo.

54.- Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de De - recho del Trabajo. México, D.F.: 1982, Pág.120

B).- Integración de la Comisión. (número de sus representantes, requisitos para ser miembro de la comisión, duración del cargo y designación de representantes.)

Como se ha venido señalando en las empresas se deben formar comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

En concordancia con ello y de acuerdo a lo que establece el artículo 132 fracción XXVIII de la Ley Federal de Trabajo -- existe la obligación patronal de participar en la integración y -- funcionamiento de las comisiones mixtas que deban formarse en cada centro de trabajo.

Al respecto, establece el artículo 153-I, lo siguiente: "...Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón..." Si nos damos cuenta que establece el número de representantes; este se establecerá por un acuerdo entre ambos factores productivos, para lo cual será preciso considerar aspectos, como: número de trabajadores, necesidades de capacitación y adiestramiento, existencia de áreas de alta complejidad y especialización, etc.

Sobre el particular el oficio 01005 publicado en el -- Diario Oficial de la Federación, el 2 de Agosto de 1984, establece criterios de orientación para la integración de las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Y tomando en cuenta al número de integrantes se establece la siguiente tabla:

a).- En empresas con un número de trabajadores no mayor de 20, un representante por sector.

b).- En empresas que cuentan de 21 a 100 trabajadores, 3 por sector.

c).- En empresas con más de 100 trabajadores 5 representantes por sector.

El maestro Baltazar Cavazos establece lo siguiente: -  
 "...Si en una empresa hay menos de 20 trabajadores, la comisión -  
 deberá integrarse por dos representantes de la empresa y dos de -  
 los trabajadores..." (55)

Al respecto Muñoz Ramón, determina lo siguiente: -  
 te: "...En empresas con número de trabajadores no mayor de  
 20, un representante de los trabajadores y un representante de --  
 los patrones..." (56)

Por las ideas expuestas vemos como difieren los autores en cuanto a la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, cuando en la empresa existen menos de 20 trabajadores, pero nosotros estamos de acuerdo con el maestro Muñoz Ramón, ya que en el oficio mencionado así como en la Ley Laboral se sigue este criterio, y es el que se sustenta en su obra.

En los siguientes criterios de integración, coinciden tanto Baltazar Cavazos (57), Ramón Muñoz (58) y la Unidad Coordinadora de Capacitación y Adiestramiento (59), señalándonos lo siguiente:

Si hay más de 20 trabajadores, pero menos de 100, por tres representantes de cada parte. Y si hay más de 100, por cinco y cinco.

55.- Nueva Ley Federal de Trabajo Tematizada y Sistematizada. México, D.F.:Edit. Trillas, 1984 Pág. 241

56.- Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 191

57.- Cfr. Ob. Cit. Pág. 242

58.- Cfr. Ob. Cit. Pág. 191

59.- Cfr. Ob. Cit. Pág. 424

Por lo que toca a los representantes que integran las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, podríamos preguntarnos lo siguiente: ¿Que se necesita para ser representantes de las comisiones mixtas de Capacitación y/o Adiestramiento?

Para dar respuesta a la anterior pregunta, es necesario que recordemos que la Comisión Mixta, debe estar representada por igual número de trabajadores como también de patrones; pero - estos representantes necesitan de ciertos requisitos que pasaremos a señalar:

Los requisitos para ser representante de la comisión-mixta por parte de los trabajadores son los siguientes:

- a).- Ser trabajador de la empresa.
- b).- Ser mayor de edad.
- c).- Ser reconocido por buena conducta.
- d).- Saber leer y escribir.
- e).- Ser designado por los trabajadores; en caso de - que exista sindicato será nombrado conforme a las disposiciones - estatutarias del mismo. Y a falta de éste, será designados como ya hemos dicho por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Por lo que toca a los representantes de los patrones-son los siguientes requisitos:

- a).- Ser mayor de edad.
- b).- Saber leer y escribir.
- c).- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.
- d).- Ser designado por el patrón o un representante - legal (60)

60.- Cfr. Diario Oficial de la Federación 2 de Agosto de 1984.

De los requisitos ya señalados, pensamos que también otros de los requisitos que se debe señalar para ser representante de los trabajadores, es la referente a que tenga conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos de la empresa.

Porque como ya sabemos las comisiones mixtas son las que elaboran los exámenes para verificar que el trabajador ya ha sido capacitado o es apto y con esto podrán expedirle la constancia de habilidades laborales.

De lo anterior podemos preguntarnos. Cuánto tiempo duran los representantes en su cargo

Los representantes de la Comisión Mixta durarán en su cargo el tiempo que se haya señalado en el reglamento interno que para su funcionamiento se establezca, es decir por acuerdo de las partes.

Pero varios tratadistas, sobre el particular consideran y sugieren que la duración de su mandato sea por dos años, ya que suponen que en el transcurso de éste tiempo pueden desarrollar su plan de trabajo. Señalándonos que en las empresas que rijan sus relaciones laborales mediante contrato colectivo, se haga cuando se lleve a cabo la revisión del mismo.

Ya que las reformas a la ley, también señalaron que en dicho convenio debería contenerse la cláusula relativa a la Capacitación y Adiestramiento.

Por lo que entendemos que cuando se haga la revisión de este, se pueda también hacer cambios de sus representantes, -- pero esto no quiere decir que su duración sea por dos años, ya --

que si los representantes no llevan sus funciones como señalan los estatutos podrán ser removidos inmediatamente, pero esta facultad nada más la tienen aquellos quienes los designaron. En este caso -- el patrón, sindicato o la asamblea de trabajadores, previo informe que les rinda la comisión mixta, en la que se determine en forma -- veráz, las causas de la remoción. Las causas de remoción, podrán ser aquellas que la misma comisión determine y que se encuentren -- señaladas en el reglamento Interno que contenga las bases genera -- les para su integración y funcionamiento.

Por otro lado, al producirse la destitución deberá notificarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en un plazo no mayor de 30 días, y simultáneamente remitir la documentación que confirme a los criterios oficiales mencionados respalden la designación o elección, en su caso, de los mismos miembros que van -- a integrar La Comisión Mixta.

En el caso de una contratación individual, que consiste según el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo párrafo segundo: "...Contrato Individual de Trabajo, es aquel por virtud del cual -- una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...". En este tipo de contratación es cuando no existe sindicato, y analizando el artículo 153-C de ley ya mencionada nos damos cuenta que es también mas recomendable que la duración de los representantes sea por dos años, porque al señalar que en las empresas que no rigan contrato colectivo de trabajo... en los años impares las empresas deberán...respecto a -- la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento..."

Desde nuestro punto de vista, como ya hemos señalado, -- el periodo mas recomendable, para que pueda desempeñar el --

cargo los representantes de las comisiones, es el de dos años, ya que si señala un periodo indefinido estos ya no llevarían sus funciones como se debe.

De lo que hemos venido comentando, nos podemos preguntar: 'Cómo se hace la designación de estos representantes.

Por lo que se refiere a la designación de los representantes, se hará por acuerdo entre empresas y sindicato o a falta de este entre empresas y trabajadores en asamblea, teniendo que reunir los requisitos que ya hemos señalado. Para la designación de los representantes es necesario ver que tipo de relación de trabajo se tiene, si es individual o es colectiva. Ya que si es individual, es decir, no hay sindicato y en este caso se hará en asamblea, entre empresa y trabajadores que serán quienes elijan a los integrantes de las comisiones mixtas. Tradandose del representante del patrón, la empresa notificará por escrito a cada uno de ellos su designación: representante, titular o suplente, pero es necesario levantar una acta señalando los datos que ya mencionamos, así como la aceptación del cargo por los representantes.

Por lo que toca a los representantes de los trabajadores en donde no rija contrato colectivo de trabajo, como ya se estableció, es mediante asamblea y por mayoría de los trabajadores de la empresa, y deberá levantarse un padrón electoral en donde se indiquen: los nombres de los participantes, su firma y registro federal de causantes de cada uno de ellos, pudiendo ser conveniente también su identificación por área de trabajo. Para que tenga validéz la asamblea es necesario la conformidad del 50% de los trabajadores como mínimo.

C).- Funcionamiento de su Constitución. (bases generales de integración y funcionamiento).

Con la finalidad de que se proporcione un eficaz funcionamiento de las comisiones mixtas de Capacitación y Adiestramiento las empresas con más de 20 trabajadores incluyen bases generales de integración y funcionamiento.

Como ya hemos venido comentando estas comisiones se integran con representantes de los trabajadores y representantes del patrón.

Por cada representante propietario se nombrará un suplente. La Comisión designará de entre los representantes propietarios un Presidente y un Secretario de actas dicha designaciones.

Como ya hemos señalado, ésta Comisión Mixta debe integrarse en forma paritaria, es decir, con un número igual de representantes de los trabajadores y del patrón, de acuerdo a lo que establece el artículo 153-I, de la Ley Federal de Trabajo. Para tal efecto es conveniente tomar en cuenta:

- a) El número total de trabajadores que laboran en la empresa
- b) El tipo de la relación contractual, que puede ser:
  - \_\_\_\_\_ Trabajadores sindicalizados
  - \_\_\_\_\_ Trabajadores no sindicalizados
  - \_\_\_\_\_ Trabajadores de confianza
- c) El número de establecimientos de la empresa.
- d) Las áreas administrativas y técnicas.

En tal sentido, podrá tener representantes por cada sector como se considere conveniente.

Otra consideración conveniente, es tomar en cuenta la movilidad que los miembros de la Comisión Mixta puedan tener, ya sea por destitución o por separación voluntaria de los mismos, por tal motivo es conveniente que ésta tenga por ambos sectores tanto representantes suplentes, como propietarios se hayan designados o elegidos, para agilizar su funcionamiento y evitar tener que integrar nueva Comisión por lapso corto.

#### DE LOS REPRESENTANTES DEL PATRON Y DE LOS TRABAJADORES INTEGRANTES DE LA COMISION MIXTA.

Las personas que integran a la Comisión Mixta, representando al patrón o a los trabajadores, deberán reunir los requisitos señalados anteriormente.

Para la designación o elección de los integrantes de la Comisión Mixta, el patrón, sindicato y/o asamblea de trabajadores deberán observar las siguientes reglas:

a).- Para trabajadores sindicalizados

En las empresas con contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular de la misma es el que designa a los integrantes de la Comisión Mixta, por parte del sector de los trabajadores, dejando a salvo el derecho que señala el artículo 375 de la Ley Federal de Trabajo.

b).- Trabajadores no sindicalizados.

En empresas que no tengan contrato colectivo de trabajo, la asamblea de trabajadores es quien deberá elegir a los integrantes de la Comisión Mixta, que como ya señalamos deberá de llevarse a efecto.

También es necesario ver la duración de los representantes de la Comisión Mixta en su cargo, como ya comentamos en los

puntos anteriores, los integrantes de la Comisión Mixta durarán en su cargo el tiempo que se determine en el reglamento interno, que para su funcionamiento se establezca. Así mismo, es necesario tomar en cuenta el tipo de relación de trabajo, así como si existe contrato colectivo o no.

De lo que hemos analizado, nos podemos preguntar ¿Cuántas comisiones se pueden integrar?

Para dar contestación a esta pregunta, se considera que hay opción de integrar en cada empresa una o más Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las cuales deben atender entre otras cosas a:

\_\_\_\_\_ Si la empresa tiene Contrato Colectivo de Trabajo.

\_\_\_\_\_ Si la empresa funciona en un solo establecimiento, o cuenta con matriz y varios establecimientos.

\_\_\_\_\_ Cuando el número de trabajadores de confianza sea significativo respecto de los sindicalizados.

\_\_\_\_\_ En los casos que se integren una sola Comisión Mixta podrá garantizarse su funcionamiento, si en forma interna se crean sub-comisiones o en su caso enlaces con cada una de las áreas de funcionamiento de la empresa, o con cada uno de los establecimientos que la integran. (61)

En todos los casos se deberá anexar las Bases Generales, las cuales deberán ser elaboradas por los patrones y trabajadores y

61.- Cfr. UCECA. Guía Orientadora para la integración y funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.  
No. 4 México, 1978. Pág. 19,27

firmadas por los integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento. Las bases generales deberán incluir las funciones que realizará dicha Comisión, las actividades - tanto técnicas como administrativas-, las condiciones de las sesiones y cualquier otro aspecto que la Comisión Mixta considere necesario manifestar para su buen funcionamiento.

Consideramos necesario, señalar específicamente las -- funciones que tienen las comisiones mixtas.

La Comisión Mixta, conforme a lo dispuesto en la Ley - Federal del Trabajo, tiene las siguientes funciones:

a).- Vigilar la instrumentación y operación del sistema interno de Capacitación de la empresa, conforme al Plan y Programas autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. Lo anterior, mediante el informe que le solicita la Comisión a los Agentes capacitadores y éstos le rindan de los cursos que se imparten y del personal que recibe la capacitación, evaluando semestralmente los resultados.

b).- Verificar que los agentes capacitadores externos- que vayan a ser contratados por la empresa, cuente con el registro correspondiente ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

c).- Sugerir a los agentes capacitadores las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento, conforme a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera la fuente de trabajo.

d).- Autenticar las constancias de habilidades laborales, en los términos del artículo 153-T de la Ley Federal de Trabajo, recabando previamente para tal efecto de cada uno de los instructores internos y/o externos que aparecen en el Plan y Programas autorizados a la empresa, la certificación de los resultados obtenidos por cada participante.

Las constancias de habilidades laborales a que se refiere el ordenamiento laboral citado, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.

e).- Practicar a los trabajadores los exámenes de que trate el artículo 153-V de la Ley Federal de Trabajo, emitiendo el fallo correspondiente.

f).- Verificar el funcionamiento de los agentes capacitadores internos y/o externos, conforme a lo establecido en el Plan y Programas de capacitación y adiestramiento autorizados y -- detectar las irregularidades de su funcionamiento, a efecto de establecer las medidas correctivas o en su caso, presentar el reporte correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como autoridad competente.

g).- Prestar apoyo necesario en la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento y además, en caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del Plan y Programas que se vayan a implementar de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, dentro del alcance de los conocimientos que la comisión tenga de las actividades esenciales que componen los puestos de trabajos existentes en la empresa donde se han constituido.

h).- Elaborar sugerencias o recomendaciones, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la rama industrial o actividad económica a que pertenezca la empresa donde está constituida la Comisión, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y determinación de procedimientos que beneficien el sistema de Capacitación y Adiestramiento y a los programas que para dicha rama se establezcan.

i).- Promover la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento de la empresa.

Asimismo, aprovechar la experiencia y conocimiento que el trabajador tenga en su puesto de trabajo, para convertirlo en instructor interno de la empresa, mediante las sugerencias que en este sentido, la Comisión haga al patrón.

j).- Establecer un juicio actualizado de las actividades de la Comisión Mixta y de los acuerdos que se vayan tomando en cada sesión ordinaria o extraordinaria que se celebre, en relación con la implantación del Plan y los Programas de capacitación y adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar un seguimiento, que le permita evaluar los resultados y alcances de su gestión y sirva de base para los reportes que periódicamente deban rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y además facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión.

k).- Verificar que se expidan las constancias de habilidades laborales, entregándolas al destinatario debidamente firmadas y autenticadas. (62)

62.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Criterios para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. Pág. 7,8

Las Comisiones Mixtas podrán designar de entre sus miembros titulares, a un Presidente de Debates y a un Secretario de -- Actas.

Dichas designaciones tendrán la duración que la propia comisión determine conforme a su reglamento.

Si se considera que la Comisión Mixta es un órgano de equilibrio dentro de una empresa, es recomendable que el desempeño de las funciones del Presidente y Secretario sea rotativas, de tal manera que en un periodo determinado por la Comisión, se nombre de un sector al Presidente y del otro al Secretario y viceversa.

También la Comisión Mixta podrá determinar, dentro de su reglamento, la periodicidad con que se llevarán a cabo las sesiones ordinarias. Se estima conveniente que éstas se realicen en un promedio mensualmente, estableciendo para tal efecto el día, lugar y hora de su celebración.

Así también podrá sesionarse en forma extraordinaria -- cuando lo estime necesario. La sesión extraordinaria, podrá ser -- convocada por el Presidente, o en su defecto por el 50% de los -- miembros integrantes de la Comisión Mixta, siempre que dicho porcentaje esté compuesto por igual número de representantes de ambos sectores.

La convocatoria podrá ser notificada a la Comisión Mixta en 72 horas de anticipación como mínimo, recabando de cada integrante por escrito su manifiesto de enterado.

Para una mejor orientación, de lo establecido, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, nos proporciona las formas

para la presentación del informe relativo a la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, ante esta Secretaría, se empleará la forma DC/1, la cual deberán presentar las empresas debidamente requisitada y por triplicado, anexando las bases generales de funcionamiento.

En el caso de la Comisión Mixta de Capacitación y -- Adiestramiento de trabajadores con relación de trabajo individual, se deberá anexar además una lista con el nombre y firma de los trabajadores.

Cuando existan cambios, relativos a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se deberá dar aviso, directamente a la Dirección a su cargo o por conducto de las delegaciones Federales del Trabajo, sobre los cambios con la finalidad de actualizar a las comisiones.

El informe para la actualización, deberá ser mediante la forma DC1A, por triplicado.

A continuación vamos a exponer el criterio establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en relación a -- las formas de que se habló con anterioridad.

Instructivo para llenar la Forma DC-1

Escriba a máquina o con letra de molde.

2.- Los espacios en donde se indique que no se llene, serán utilizados, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.- Los espacios destinados al registro federal de contribuyente y registro del IMSS, serán llenados por la empresa, es muy importante anotarlos correctamente.

I.- DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.

- a).- Nombre y razón social, o denominación si se trata de persona moral y nombre completo en caso de persona física.
- b).- Registro Federal de Contribuyentes.
- c).- Registro del IMSS
- d).- Domicilio, detallando: calle, número, exterior o interior, localidad o colonia, zona postal, municipio y entidad federativa.
- e).- Actividad específica de la empresa.

II.- DATOS DE LOS TRABAJADORES.

- a).- Señalar el número total de los trabajadores de la empresa.
- b).- Número de trabajadores, representados en la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
- c).- Se deberá señalar, el número de trabajadores re - presentados, su tipo de relación Laboral.

III.- DATOS DE LOS SINDICATOS.

- a).- Nombre completo del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y el número de registro otorgado por las - autoridades Laborales.
- b).- Domicilio del sindicato, detallando los mismos datos del domicilio que se señaló en el inciso "b".

#### IV.- INTEGRACION DE LA COMISION MIXTA

- a).- Nombre completo de Los integrantes de la comisión mixta, tanto del patrón como de los trabajadores, y su número de - registro federal de causantes, y su firma.
- b).- Fecha de inicio de gestiones de la comisión mixta.
- c).- Duración del cargo.

Estos son los pasos a seguir para el llenado de la forma DC-1, presentando este informe ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se hará por triplicado anexando las bases generales de funcionamiento. En caso de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores con relación individual de trabajo, se deberá anexar además una lista con el nombre y firma de los trabajadores representados.

Cuando existan cambios relativos a las Comisiones Mixtas, las empresas deberán informar directamente a la Dirección a - su cargo, para la actualización de las mismas, pero su forma es la DC-1A, la que también se presenta por triplicado.

#### Instructivo para llenar la forma DC-1A

- a).- Nombre o razón social de la empresa.
- b).- Domicilio de la empresa señalando: calle, número exterior, número interior, colonia, población, código postal, mu - nicipio o delegación política, entidad federativa, telefonos.
- c).- Anotar el registro de la Comisión Mixta de Capa - citación y Adiestramiento, designado a la empresa por la Secreta - ría del Trabajo y Previsión Social.

d).- Anotar el número de oficio, el cual se encuentra en la Constancia de Registro en el ángulo superior derecho.

e).- Se anotará los nombres de los representantes de los trabajadores, y su registro federal de contribuyente.

f).- Se anotará los nombre de los trabajadores, que -- van a sustituir a los anteriores, así como su registro federal de contribuyente y su firma.

g).- Se anotará el nombre de las personas que fungieron como representantes patronales de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, así también su registro federal de contribuyente.

h).- Se señalará las modificaciones que se hayan dado, especificando que puntos fueron objetos de modificación.

i).- Se anotará la fecha en que se notifique la actualización de la Comisión Mixta, además deberá ser firmada por el patrón o el representante legal de la empresa.

D).- El ascenso de los trabajadores por capacidad

De acuerdo al sistema que hemos venido analizando, se han establecido modificaciones en relación al derecho al ascenso, en tal sentido es preciso señalar que para los trabajadores que hu bieren aprobado un curso de capacitación, la ley señala el derecho a que la entidad capacitadora les expida una constancia de habilidades laborales, que brevemente ya hemos mencionado, y también la Comisión Mixta es quien determina la aptitud de los trabajadores - que fueron capacitados, para que determine el ascenso de los traba jadores en la empresa.

Tocante al derecho de ascenso, el principio general es tablecido por el ordenamiento laboral es que; se preveen dos cla - ses de puestos:

- a).- Puestos que ha quedado vacantes.
- b).- Puestos de nueva creación.

En relación con los puestos que han quedado vacantes, los articulos 159 y 169 del ordenamiento que ya mencionamos, los - clasifica en dos grupos:

\_\_\_\_\_ Puestos vacante provisionales por menos de trein - ta dias. y

\_\_\_\_\_ Puesto vacante definitivos o provisionales por -- más de treinta días.

Por lo que toca a los puestos vacantes provisionales - menores de treinta dias, las disposiciones letales que hemos seña - lado establecen que serán cubiertos escalafonariamente, por traba - jadores de categoría inmediata inferior del respectivo oficio o - profesión. Roberto Muñoz Ramón, en su obra citada nos - -

señala que la Ley Federal de Trabajo no determina lo que debe entender por escalafón, señalando, que las partes lo pueden establecer si así lo consideran conveniente, tomando en consideración: la preparación, asistencia, notas de méritos, antigüedad. etc.(63)

En cada empresa el ascenso será conforme a su propio escalafón, conforme a los datos que hayan servido para formularlos. En caso de que en la empresa no exista escalafón se ascenderá al más antiguo.

Pero consideramos que no se debe tomar únicamente el criterio de la antigüedad para ascender, porque es lo que a dado lugar a que los trabajadores no le tomen importancia a la capacitación y adiestramiento, porque saben que en un momento dado quien asciende es el más antiguo. El maestro Néstor de Buen nos señala que ello constituye uno de los obstáculos para que no se cumpla con la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores. Señala que la regla general de acuerdo a la política que sigue la ley respecto a los derechos derivados de la antigüedad es que siempre debe ascender el más antiguo.

El autor ya mencionado también establece que: "...Yo estoy de acuerdo en que la antigüedad genere, además de los tradicionales derechos económicos o al disfrute de mayores vacaciones, una determinada preferencia en el escalafón, pero no al grado de convertir a los antiguos en un escollo que frene las ambiciones de los jóvenes..." (64)

63.- Cfr. Ob. Cit. Pág. 88

64.- El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. México, D.F.: Edit.: Porrúa, S.A. 1982. Pág. 88

Como se ha venido analizando, el ascenso por antigüedad es lo que ha dado lugar que los trabajadores no exijan este derecho que tienen y por lo que el patrón puede eximir y no dar cumplimiento a esta obligación. Por lo que se considera oportuno pensar seriamente en la modificación de la política social en materia de antigüedad para el efecto de que deje de constituir un freno al desarrollo individual de los trabajadores y permita, por la vía de capacitación y adiestramiento, lograr su mejor preparación y se dé una superación en la producción y por lo consiguiente a la economía de nuestro país, por lo que consideramos que no es muy recomendable que se lleve a cabo el escalafón ciego o por antigüedad.

Al respecto, Euquerio Guerrero, nos señala -- que: "...El escalafón ciego es el mayor enemigo del progreso..."-- (65) idea con la cual estamos de acuerdo, porque si recordamos que uno de los objetivos de la capacitación y adiestramiento es el progreso individual y colectivo, ya que los trabajadores que se capacitan van estar aptos, para desempeñar un puesto de mayor jerarquía y así poder utilizar tecnología avanzada y aumentar la productividad consecuentemente.

Por lo que se refiere al ascenso por capacidad, debemos aclarar que por lo anteriormente señalado estamos en contra -- del ascenso por antigüedad, ya que también es un derecho que tienen los trabajadores, pero también consideramos que es necesario -- la capacitación y el adiestramiento, para que puedan ascender los trabajadores.

Por lo que respecta a los puestos vacantes definitivos o provisionales por más de treinta días, se establece la regla 65.- Ob.Cit. Pág. 194

general de que serán cubiertos, escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Las reformas efectuadas al ordenamiento laboral esta -  
tuyen un orden de referencia, según que el patrón hayan cumplido -  
o no con su obligación de Capacitar y Adiestrar, a saber:

Primer caso: El patrón que ha cumplido con la obliga -  
ción de Capacitar y Adiestrar el total de los trabajadores de la -  
categoría inmediata inferior. En este caso corresponde ascender al  
trabajador que haya demostrado ser el más apto y tenga más antigüedad.

En relación con el primer requisito, de la correlación  
entre los artículos 153-T, 153-V y 159 infiere que la Ley alude a  
la obtención de la respectiva constancia de habilidades laborales.

En caso de que hubiere trabajadores en igualdad de - -  
circunstancias la vacante será cubierta por el trabajador que tu -  
viere a su cargo una familia, para lo cual deberá ascender el que  
previo examen acredite mayor aptitud.

La Ley señala para este último supuesto la obligación  
de establecer en los contratos colectivos de trabajo la forma en -  
que deberá acreditarse la aptitud, y otorgarse los ascensos. La ba  
se de tomar en cuenta el ascenso de los trabajadores, será el que  
tenga mayor aptitud, esto si el patrón cumplió con la obligación -  
de proporcionar capacitación a todos los trabajadores, en caso de  
que no haya cumplido con su obligación, se tomará en cuenta para -  
el ascenso la antigüedad, en igualdad de condiciones, prefiriendo  
al trabajador que tuviere a su cargo una familia.

## C A P I T U L O   C U A R T O

### LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A).- IMPORTANCIA

B).- MARCO CONCEPTUAL

C).- FUNDAMENTO LETAL Y CARACTERISTICAS

D).- PRESENTACION DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO

A).- IMPORTANCIA

Como ya hemos venido analizando la obligación que tiene el patrón de proporcionar Capacitación y/o Adiestramiento a sus trabajadores según los preceptos legales citados: 123 Fracción XIII de nuestra Carta Magna; 132 Fracción XV, 153-A y 153-B de la Ley - Federal de Trabajo, también se establece que este imperativo deberá proporcionarse conforme a los planes y programas que de común - acuerdo formule el patrón y el sindicato o sus trabajadores. En el supuesto de que exista sindicato, deberán formular sus planes y -- programas el sindicato y el empresario, de acuerdo a lo que determinan los artículos 153-A y el artículo 375 de la Ley Laboral.

En caso de que no exista sindicato, deberá formular los planes y programas el empresario con todo y cada uno de los trabajadores, o en su caso, con los representantes que designen los trabajadores reunidos en asamblea de coalición, de acuerdo a - lo que establecen los artículos 153-A y 355 de la Ley Laboral vi - gente.

A nuestro juicio Mario de la Cueva - - -- incurre en la equivocación, que ha sido frecuente de considerar -- que la misión principal de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, consiste de conformidad con los artículos 153-A y 153-B, en formular los planes y programas para capacitación y el - adiestramiento. (66)

La formulación de estos planes corresponde como hemos visto a los empresarios o a los sindicatos, o en su caso, a los trabajadores, pero no a las comisiones mixtas.

66.- Cfr. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, México,- 1980. Pág. 86

De todo lo anteriormente comentado, consideramos resaltar la importancia que tienen estos planes y programas.

La Capacitación y el Adiestramiento son procesos de -- instrucción que requieren de instrumentos y criterios uniformes -- que ayuden a organizar funcionalmente cualquier acción que se realice en la materia. En caso contrario, ocurre desperdicio de recursos y esfuerzos por que no existe una administración adecuada a todos los elementos que intervienen en su desarrollo, provocando pocos beneficios en relación a la inversión que implica cualquier actividad en ella.

Por lo tanto es necesario establecer procedimientos -- que ayuden a administrar y aplicar eventos de instrucción en las empresas y dicha actividad consiste en la elaboración de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento para capacitar a sus trabajadores.

Es importante señalar lo que nos establece la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, respecto a los planes y programas, en el sentido de no verlos como simple trámite Administrativo, para cumplir con lo que la ley establece. (67)

Sino que su diseño debe estar enfocado a estructurar y organizar todas las actividades de enseñanza-aprendizaje, con el objeto de cubrir las necesidades de los trabajadores y de la empresa, a través de la Capacitación y Adiestramiento.

Pero para poder entender bien su trascendencia, es necesario distinguir lo que se entiende por "Plan" y "Programa", es decir señalar su concepto, pero antes es necesario señalar, que --

67.- Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento. 1984. Pág.1-11

tomaremos en cuenta únicamente los criterios que están vigentes, - ya que son los que nos interesan para los fines del presente trabajo. Ya que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a simplificado los tramites Administrativos para esta materia, con la finalidad de facilitar el cumplimiento de lo que nos establece el Capítulo III Bis de la Ley Laboral. Por lo que consideramos no analizar las disposiciones anteriores, sino tomaremos en cuenta como ya señalamos las vigentes y se encuentran en el oficio 01006 de fecha - 2 de Agosto de 1984 publicado en Diario Oficial, para su cumplimiento.

## 3).- MARCO CONCEPTUAL

En apartados anteriores señalamos la importancia que tienen los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento procederemos a dar una definición de lo que se debe entender por cada uno.

De acuerdo con el oficio No. 01009 de fecha 2 de Agosto de 1984, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de Agosto de 1981, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- los define de la siguiente manera:

Plan de Capacitación y Adiestramiento: "...Conjunto de actividades de Capacitación y Adiestramiento referida a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un Sistema General por Rama o Actividad Económica..." (68)

Y a los Programas de Capacitación y/o Adiestramiento -- esta misma institución los define: "...Presentación ordenada y -- sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de Capacitación y Adiestramiento en un determinado -- puesto de Trabajo..." (69)

De acuerdo a las definiciones dadas se puede observar que el Plan de Capacitación y/o Adiestramiento es el que enmarca -- todos los procedimientos y determina las acciones de Capacitación y Adiestramiento en cada Rama o Actividad Económica, mientras que--

68.- Ob. Cit., Pág. 2

69.- Idem. Pág. 2

los Programas nos señalan las actividades tomando en cuenta los re cursos y el tiempo de una manera ordenada y sistematizada que sa - tisfacen las necesidades de Capacitación y Adiestramiento en un de terminado puesto de trabajo.

Observamos que de estas dos definiciones, existe un co mún denominador que consiste en un Sistema General ya que la propia Secretaría y Previsión Social, nos los define de la siguiente mane - ra: "...Conjunto de planes y programas generales que determinan -- las acciones de Capacitación y Adiestramiento de cada Rama o Acti - vidad Económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la inte - gran..." (70)

Congruentemente con lo anterior, el plan de Capacita - ción y Adiestramiento por área ocupacional, estará integrado por - un conjunto de Programas Generales, éstos tendrán una estructura - modular formada por uno o más módulos de conocimientos teóricos -- prácticos autosuficientes que pueden integrarse entre sí para for - mar al Programa General el cual responderá, de las destrezas y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo que permitan lo - grar una Capacitación Integral en el trabajador y que responde a - un Sistema General, por lo tanto la operación y registro de los -- Sistemas Generales respondiendo éstos a las necesidades de Capaci - tación y Adiestramiento en cada puesto de trabajo.

## C).- FUNDAMENTO LEGAL Y SUS CARACTERISTICAS

Después de haber analizado los conceptos de plan y programas de Capacitación y Adiestramiento, necesitamos determinar su fundamento legal. Esto lo encontramos regulado en la Ley Federal del Trabajo, que es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en donde se establecen disposiciones sobre su formulación y aprobación.

A continuación mencionaremos los artículos que nos hablan sobre este punto y haremos un comentario interpretativo de -- estos:

1.- El artículo 153-A, señala: "...Los trabajadores deberán ser capacitados conforme a los Planes y Programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores - aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social..."

Por lo que, al formular un plan de Capacitación y -- Adiestramiento, debe existir conformidad por ambas partes (patrón y trabajadores o sindicato si lo hubiere) en cuanto a su estructura, debiéndose ejercitarse tal y como se estipula en los mismos, - esto para el debido logro de las actividades o metas propuestas, - estimulándose la integración de la empresa para aumento de la productividad.

2.- El artículo 153-B, establece: "...Los patrones podrán convenir con los trabajadores que se les proporcione la Capacitación y el Adiestramiento dentro o fuera de la empresa, con personal propio o externo o mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

De este precto se desprende que cuando se formule un plan de Capacitación y Adiestramiento, el empresario se deberá poner de acuerdo con los trabajadores, en cuanto a cómo se llevarán a cabo las acciones de la Capacitación y Adiestramiento, si con sus recursos humanos propios, es decir mediante programas específicos, impartidos por instructores externos, utilizado institución capacitadora.

Asimismo, existe la posibilidad de que dichos trabajadores se incorporen al Sistema General, lo cual consiste en tratar alguna institución capacitadora o instructor externo, independientemente de que tenga registrados programas de Capacitación y Adiestramiento bajo la clasificación de sistemas generales, o bien, optar por un sistema combinado, es decir, que en algunas áreas pueden operar programas específicos y en otros programas general o simultáneamente.

La adhesión a estos sistemas generales permite al patrón capacitar o adiestrar a los trabajadores en función de sus necesidades, ya que son programas diseñados específicamente para el puesto de trabajo al que están asignados. Esta forma es conveniente, ya que el trabajador es capacitado por instituciones capacitadoras, y para el patrón representa una mínima inversión.

Al respecto, Baltazar Cavazos nos señala :

"...Se aconseja que la Capacitación para los trabajadores trabajos manuales se lleven a cabo en la misma empresa y con sus medios, ya que de otra suerte un trabajador que se va a capacitar con otras herramientas al regresar a su trabajo, encuentra dificultades al manejar las propias..." (71)

71.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada.  
Ob. Cit. Pág. 253

Lo anterior puede ser ejemplificada de la siguiente --  
forma:

Si a un carpintero en una institución capacitadora en donde se tiene maquinaria avanzada, enseñándole el manejo de ellas, al regresar a la empresa donde presta sus servicios, muchas veces no las hay, por lo que siempre será conveniente el verificar si existe el mismo equipo en el Sistema General Capacitador con el que tiene la empresa.

3.- El artículo 153-D del mencionado cuerpo legal, establece: "...Los cursos y programas de Capacitación o Adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada..."

Como observamos, los cursos de capacitación y/o Adiestramiento pueden desarrollarse para varios establecimientos de una empresa, para varias empresas o una rama general, siempre y cuando se cumpla con los requisitos que establece el artículo 153-Q, de la Ley Federal del Trabajo.

Con lo que hemos venido analizando, Baltazar Cavazos señala: "...Con este precepto las empresas chicas podrán cumplir con mayor facilidad con la obligación de capacitar a sus trabajadores, ya que dicha capacitación puede hacerse en ramas industriales. La Cámara de Industria podrán llevar a cabo cursos masivos a fin de abatir los costos de los mismos..." (72)

Como vemos, el legislador a tratado de ayudar a los empresarios para que puedan cumplir con esta obligación que tienen,

que a su vez va ser beneficio para la empresa misma, ya que con personal calificado se va tener mayor productividad y con mejor calidad.

De lo anterior podremos preguntar lo siguiente: ¿Será posible que las empresas puedan formular varios planes de Capacitación y Adiestramiento o solo uno?

Podemos contestar la pregunta que en el caso de empresas con varios establecimientos puedan agruparse los programas en un solo plan, siempre y cuando se trate de un mismo contrato colectivo de trabajo, además de que los procesos de producción o servicios que se presten, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares, si no existe similitud, no podrá formularse un plan general, ya que deberán existir el número que las necesidades de la empres ameriten.

4.- El artículo 153-N, de la Ley Federal de Trabajo se ñala: "...Los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en su caso la modificación -- que se haya convenido de los planes ya implantados, deberán presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo cuando ésta sí rija en la empresa. Cuando rija dentro de los primeros sesenta días de años imapres.. ."

Asimismo, aun cuando la presentación de éstos se haya hecho con anterioridad, seguirá existiendo la obligación por parte de cada empresa para presentar planes y programas como continuación a los ya establecidos, ajustándose en caso, a dichos --

Plazos y a los períodos de los planes presentados según lo establece la fracción I del artículo 153-Q de la Ley Federal de Trabajo. Es necesario que se apeguen a los plazos señalados para evitar sanciones, por no cumplir a tiempo.

5.- También el artículo 153-Q del ordenamiento de referencia dispone que: "...Los Planes y Programas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a). Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
- b). Comprender todos los puestos y niveles existentes - en la empresa.
- c). Precisar las etapas durante las cuales se impartirá toda la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- d). Señalar el procedimiento de selección para capacitar a los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- e). Especificar el nombre y registro en la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social de los instructores externos..."

La disposición anterior debe interpretarse respectivamente, de la siguiente manera:

- a). Los períodos máximos que pueden comprender los planes y programas son de cuatro años, lo que es conveniente, ya que existe una constancia evolución tecnológica del mercado en la industria lo cual incide sobre las políticas de Capacitación y Adiestramiento de las empresas.
- b). El hecho de abarcar a todos los puestos y niveles - de la empresa, como los menciona el inciso b), se refiere a que durante el período que abarque el plan no deje de capacitarse en ningún puesto, sea cual sea el nivel en que se encuentre dentro de la

organización de la empresa, sobre todo porque la productividad se obtiene de la eficiente utilización de todos los factores que conforman un proceso productivo.

c). Las etapas a que se refiere en inciso e), significa que si un programa no abarca al total de los trabajadores, es necesario detallar con precisión las etapas calendarizadas, en las que se capacitará al total de ellos, a efecto de tener un control y -- una adecuada ejecución de los programas que se pretenden implantar.

d). El procedimiento de selección al que se refiere el inciso d) debe interpretarse como sigue:

"..Si en la empresa existen varios trabajadores en un mismo puesto y categoría en un mismo puesto simultáneamente, será necesario especificar los elementos que se tomen en consideración para capacitar a unos, antes que a otros. Estos elementos deben de finirse de común acuerdo entre trabajadores y patrón, a efecto de obtener el mejor rendimiento, tanto en disposición psicológica como en racionalidad de los recursos (humanos y materiales) empleados, y así lograr el óptimo aprovechamiento del Programa o Plan de Capacitación y Adiestramiento.

e). El inciso e), establece que para llevar a cabo el plan que se presenta, se puede contratar una institución o instructor externo, que tenga el registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo que los autorice para impartir la capacitación.

En caso de no contar con el registro, no se autorizará dicho plan.

Esto es importante que algunas empresas, para evitar -- esta obligación ya que pueden simular contratar capacitadores sin experiencia o sin reconocimiento oficial, propiciándose una deficiente instrucción.

De lo anterior observamos que el fundamento jurídico y sus características, hacen de los planes y programas de capacitación y adiestramiento los instrumentos idóneos para aumentar la productividad de una empresa o industria, ya que el ordenamiento jurídico que le dá origen, obliga al empresario a prestar en la forma que la ley establece la Capacitación y Adiestramiento a todos sus trabajadores, sea cual fuere el nivel que ocupen en la organización de la empresa, de acuerdo al tipo de actividad o puesto que desempeñen, requiriendose siempre que la instrucción sea impartida por personal calificado y reconocido por la autoridad laboral.

D).- Presentación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

Los Planes y Programas una vez formulados de común -- acuerdo entre trabajadores y patrón, deben presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social directamente, o bien a -- través de las 16 Delegaciones Federales del Trabajo, ubicadas en las Entidades Federativas, dependientes del ejecutivo federal con el fin de descentralizar sus actividades facilitándose el cumplimiento de este deber para las empresas.

Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha establecido formatos denominados DC2 y DC-2A, en los cuales se contiene la información relativa a los programas y al plan global, a efecto de facilitar su instrumentación.

La forma DC2 llamada también "forma para presentación resumida del plan y de los Programas de Capacitación y Adiestramiento", debe contener los siguientes requisitos:

#### I.- DATOS GENERALES

1.- Registro Federal de Contribuyente de la Empresa o Patrón, que consiste en anotar el dato alfanumérico asignado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

2.- Registro Patronal de Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.- Nombre o Razón Social de la Empresa o Patrón. Se deberá anotar la razón social de la Empresa si ésta es persona moral, o el nombre del Patrón si se trata de una persona física.

4.- Calle, número exterior, número interior, teléfono colonia, población, código postal, municipio y entidad federativa.

5.- Actividad específica o giro de la Empresa. Deberá-  
anotarse con claridad la actividad concreta a que se dedica la em  
presa, ejemplo: Fabricación de artículos de plásticos, Compra-Ven  
ta de artículos para el hogar, etc.

6.- Se señalará el tipo de contrato, marcando con una  
"X" en los cuadros correspondientes a los tipos de contratación -  
existentes en la Empresa.

7.- Fecha de celebración, revisión o prórroga del con-  
trato colectivo de trabajo o contrato Ley. En caso de que la em -  
presa se rija por contrato colectivo o por contrato Ley, deberá -  
anotarse la fecha de su celebración revisión o prórroga.

8.- Número total de trabajadores. Se debe anotar el to  
tal de trabajadores que laboran en la empresa.

## II.- CARACTERISTICAS DEL PLAN

1.- El número de establecimientos en los cuales rige -  
el plan, anotando ceros a la izquierda cuando la cifra no abarque  
los 3 cuadros, debiendo proporcionar en su caso, datos generales-  
de los otros establecimientos.

2.- Anotar el número de trabajadores que será capacita  
do tanto por programa específicos como por programa generales.

3.- Anotar el número de trabajadores, que se les impar  
tirán educación básica para adultos en cada uno de los niveles.

4.- También deberá ir la firma del patrón o represen -  
tante legal de la empresa, en este puesto hay que ver que si se -  
trata de una persona física deberá firmar el patrón o su represen  
tante legal, pero en el caso de las personas morales debe firmar

el representante legal de la empresa, así como la firma del secretario general del sindicato, representante legal o en su caso del representante de los trabajadores ante la comisión mixta, esto va ser dependiendo de la contratación que rija en la empresa, ya que si existe una contratación colectiva deberá firmar el Secretario General del Sindicato y en su caso de no regir esta forma de contratación deberá firmar el representante de los trabajadores ante la comisión mixta de Capacitación y Adiestramiento.

### III.- ETAPAS EN LAS QUE SE CAPACITARA AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES

Se deberá precisar las etapas durante las cuales se -- impartirá la capacitación o el adiestramiento al total de trabajadores, haciendolo por puesto de trabajo, siendo necesario señalar los nombres de cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

#### 1.- Número total de trabajadores en cada puesto.

Se señalará el número total de trabajadores que integran cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa.

#### 2.- Número de trabajadores a capacitar por etapa:

Antes de explicar este inciso, consideramos necesario ver lo que se entiende por etapa:

"...Al período en el cual se efectúa determinada actividad de un proceso. Para la planeación de la capacitación y el adiestramiento se requiere dividir en etapas el desarrollo de los programas que continuarán el plan..."(73)

Una vez que hemos mencionado lo que se entiende por -- etapa, pasaremos a que se debe indicar el número de etapas que -- comprenden el plan, señalando el número de cada etapa, la fecha de inicio y terminación (mes un año) y el número de trabajadores que participarán en cada una de ellas.

Debemos señalar que el número de etapas que comprende el plan, dependerá de la estrategia seguida por la empresa, ya que este puede optar por el número de etapas que considere necesario, siempre y cuando no se rebase el período de cuatro años establecidos por la Ley Federal del Trabajo.

#### IV.- NOMBRES DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS; NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES POR PUESTOS DE TRABAJO

1.- Denominación de los puestos.- Se deberá anotar el nombre de cada una de los puntos de trabajo que conforman los programas de Capacitación y Adiestramiento, así como anotar el nombre de cada uno de los programas generales o programas específicos, según se trate.

2.- Se deberá señalar el nombre de los cursos o eventos y/o niveles educativos, así como establecer los objetivos que se pretenden alcanzar con la impartición de éstos, y el caso de los cursos y/o evento se deberá señalar el contenido temático, a la agrupación de conceptos, cuya relación conforman una área específica de conocimientos.

#### V.- MODALIDADES Y DURACION DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS, NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES

1.- Duración. Se señalará el número de horas de cada uno de los cursos, eventos y niveles educativos.

2.- Se establecerá por que medios se proporcionará la Capacitación y/o Adiestramiento, ya que sea por programas específicos o programas generales, señalando también el tipo de instructor. Se deberá anotar el nombre, el número de Registro Federal de Contribuyente y el puesto de los trabajadores que teniendo este carácter en los términos de la Ley Federal del Trabajo imparte -- cursos, eventos de Capacitación y Adiestramiento. Consideramos necesario dar una definición de lo que se entiende por instructor interno "...es la persona física que teniendo carácter de patrón o trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo y dentro de su jornada de trabajo, imparte Capacitación y Adiestramiento a trabajadores que ocupen puestos de trabajo de los cuales -- posee conocimientos y experiencia y de acuerdo al plan y programas específicos de la empresa, autorizado y registrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el caso de que el instructor sea externo: independiente o institución capacitadora, se anotará el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del instructor externo independiente o de la Institución Capacitadora que impartirá los cursos o eventos. Una vez que hemos mencionado al instructor externo independiente y a la institución Capacitadora, consideramos necesario mencionar lo que se entiende por cada uno.

El instructor externo independiente, es -- -- cualquier persona física, pero debe tener conocimientos para poder impartir en forma independiente programa de Capacitación y -- Adiestramiento y además su autorización ante la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social, ya que este punto es primordial.

La Institución Capacitadora, es la: entidad que cuenta con instalaciones, mobiliario y personal docente y programas de -

capacitación y Adiestramiento, pero es también necesario que tenga su autorización para impartir dichos cursos de Capacitación y -- Adiestramiento.

Quando se impartan a través de programas generales, se anotará el número de registro de los programas generales a los que se adhieren y el nombre del agente capacitador.

Con esto nos damos cuenta como el legislador, trata de - dar diferentes opciones con el objeto de que se cumpla con esta -- obligación, ya que si observamos existen facilidades para llevar a cabo esta obligación, y consieramos que es necesario para ambas -- partes como ya lo mencionamos anteriormente, trae beneficios como: Una mejor producción, menos riesgos de trabajo y mayor consumos, - pero en un momento dado también beneficia a la economía del país - en general.

Concluído todo lo relativo a la forma DC-2, pasaremos a analizar la forma que va a presentar modificaciones al Plan y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

#### La Forma DC-2A

Los datos que debe contener, son los mismos que la anterior que hemos venido desglosando pero su cambio o variedad esta - forma es lo que se va modificando ya sea, el número de estableci - mientos, período que abarca al plan, Instructor interno, externo, etc., todo lo que se vaya a modificarse deberá señalar. Con esto - damos terminado este trabajo, esperando que al dar lectura se pueda comprender la importancia que tiene la Capacitación y Adiestra - miento.

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

A través del análisis del tema desarrollado del presente trabajo, llegamos a la siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La Capacitación y el Adiestramiento son necesarios para los trabajadores, ya que esta obligación se ha venido dando desde tiempos remotos como aprendizaje que se proporcionaba en talleres, pero aclarando que no era una obligación y por lo -- tanto no se encontraba reglamentada por ninguna ley, y ello lógicamente repercutió en detrimento de los que laboran en dichos centros de producción ya que no les permitía ascender a un mejor nivel de vida y consecuentemente lograr una eficiencia en el trabajo.

SEGUNDA.- Nuestra legislación en el Código Civil de -- 1870 y 1884, distingue entre arrendamiento de cosas (Locatio rei) y la prestación remunerada de los servicios personales, toda vez que, es inadmisibles considerar al trabajo humano como una mercancía o cosa, sujeta a la voluntad de otros seres humanos o igual a un objeto material con el que se hacen transacciones comerciales, -- ya que tienen el atributo de la dignidad que todo ser humano merece. Es por esta razón que el contrato de aprendizaje apareció -- en dicho Código regulado por un apartado diferente al del arrendamiento de cosas (como la conceptualizaba en el Código Napoleónico). Por lo que podemos establecer que el legislador superó al de -- otros ordenamientos y líneas tradicionales (Francés, Italiana y Española), empezando a configurarse el sentido protector y reinvin -

dicador de los derechos obreros; lamentablemente las conquistas sólo fueron formales puesto que no hubo una adecuada especificación e instrumentación legal, además de factores pragmáticos que incidieron en la preservación del estatus miserable que tenían los obreros.

TERCERA.- En la primera Ley Federal del Trabajo, apareció un esbozo de regulación jurídica para la Capacitación y el Adiestramiento. El ordenamiento en cuestión la consideraba como un contrato (siguiendo la línea Clásica del Código Civil de 1870 y 1884). Los empresarios vieron en esto la oportunidad de explotar más a sus trabajadores puesto que con pretexto de constituir cursos para la elevación de la instrucción de los obreros, se les reducía el salario a niveles inferiores al mínimo e incluso realizaban toda clase de maniobras para evitar que se estuvieran capacitando y con esto poder cambiar el estatus de aprendices y así solicitar mejores prestaciones.

CUARTA.- La Capacitación y Adiestramiento se consideraron obligatorias para los patrones hasta la Ley Federal de Trabajo de 1970 y dicho derecho estableció la prohibición tajante de realizar contratos de aprendizaje, toda vez que estos habían sido utilizados para explotar a la clase débil. El deber consignado careció de un adecuado sistema de instrumentación así como también estableció líneas demasiado generales que evitaban su aplicación, además no se determinó el ámbito y extensión de sus alcances, por lo que tal derecho resultó nugatorio para la clase obrera. El jefe del Ejecutivo en el año de 1978 publicó un decreto oficial por el que se hace una clara interpretación de los alcances que presenta

el artículo 132 fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, sobre Capacitación y Adiestramiento lo cual es motivado por el creciente avance tecnológico así como la necesidad de fomentar una industrialización nacional que buscara elevar el nivel de vida de los trabajadores. Lo cual lógicamente fue elevado a rango Constitucional, por la trascendencia económico - social que presenta la Capacitación y el Adiestramiento.

QUINTA.- La Capacitación debe entenderse como la instrucción cuya finalidad es buscar un ascenso en el escalafón de una empresa, mientras que el adiestramiento únicamente consiste en el conocimiento adquirido para ser apto y eficiente en el desarrollo de un determinado trabajo. Es necesario aclarar que esta distinción no es aceptada ni por la Constitución ni por la Ley reglamentaria, ya que dichos ordenamientos los consideran y utilizan como sinónimos situación con la que no estamos de acuerdo, ya que es importante diferenciarlos para su más eficiente aplicación - práctica.

SEXTA.- La Capacitación y el Adiestramiento han sido analizados desde dos vertientes fundamentales:

Aquella que considera a la Capacitación como un deber para el patrón, mientras que los trabajadores lo ven como un derecho fruto de una reivindicación social, siendo en última instancia el sentido y alcance general del derecho laboral mexicano. De estas dos concepciones encontradas podemos concluir que el derecho de los trabajadores a recibir Capacitación y Adiestramiento es resultante de un proceso de reivindicación social, lamentablemente los trabajadores no han apreciado el beneficio que les re -

portaría la adquisición de dichos conocimientos debido a que existen instituciones jurídico - laborales tal como: el ascenso por antigüedad o escalafón ciego, el cual propicia un conformismo - en el ánimo de los obreros y no los incentiva a superarse, por lo que sería conveniente dar preferencia al ascenso por capacidad o aptitud, desplazándose con ello al de antigüedad o de escalafón - ciego.

SEPTIMA.- La correcta regulación jurídica de la Capacitación y el Adiestramiento producen un beneficio importante para los trabajadores y el patrón, ya que a los primeros les brinda las siguientes ventajas: 1.- Evitar y prever riesgos de trabajo. 2.- Fomentar la productividad en el trabajo, es decir el eficiente aprovechamiento de los recursos existentes y los conocimientos adquiridos en la producción o prestación de los bienes y servicios a que se dedique la empresa. 3.- Fomentar el incremento del nivel de vida de los trabajadores, toda vez que puede ascender a un escalafón superior y así percibir mayor ingresos. 4.- Establecer una posición y disposición mayor para el logro de otras reivindicaciones sociales, o sea que el trabajador calificado o adiestrado esta en aptitudes de cambiar con mayor facilidad de empleo y así poder ubicarse en una mejor posición para transigir con la empresa, ya que esta consideraría que sería nocivo para el personal calificado, en virtud de que fácilmente podría ubicarse en las empresas competidoras. Por lo que respecta a los patronos sus ventajas son las siguientes: 1.- Permite aumentar las ganancias a mediano y largo plazo, puesto que un trabajador calificado hará que la calidad de la producción de bienes con la prestación de servicios sea eficiente, lo que traduce en un aumento la compe

tividad de las empresas en una industria determinada.

2.- Al disminuir los accidentes de trabajo, existe fuertes erogaciones por concepto de indemnización ya que de otro modo redundan en una descapitalización de la empresa. 3.- Al aumentar el nivel de vida de los trabajadores por el grado de Capacitación y Adiestramiento, se establece un mercado fuerte y se determina donde un personal ubica los bienes y servicios de la empresa. 4.- Al existir un personal calificado es fácil introducir cambios tecnológicos o una renovación y preservación mayor del equipo existente, - debido a que puede ser empleado con mayor eficacia.

OCTAVA.- Al respecto consideramos que la Constitución Política, presente un grave problema en su redacción, ya que la - fracción XIII, del artículo 123 apartado "A", pareciera señalar que la empresa es la obligada a dar Capacitación y Adiestramiento cuando el Derecho Laboral este deber solo puede ser cumplido por una persona (plural o individual) y no es por una entidad abstracta ingenere, ya que solo los sujetos en Derecho pueden ejercitar facultades o cumplir deberes. Por su parte la Ley Federal de Trabajo, al establecer genérico deber quienes deben dar este beneficio social parece contradictorio, ya que por una parte el artículo 331 de la Ley Federal de Trabajo excluye algunos patrones, lo que redundan en el desconocimiento y violación de la generalidad - que debe observar todo ordenamiento normativo. Por lo anterior se hace necesario modificar la redacción del artículo 123 Constitucional en su fracción XIII del apartado "A", para imponer el deber de todos los patrones a proporcionar Capacitación y Adiestramiento, así como excluir de la Ley reglamentaria las excepciones - que pretenden hacer nugatoria esta reivindicación social. .

NOVENA.- El deber impuesto a los patrones ha sido su per visado y en su caso sancionado por la autoridad administrativa correspondiente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Unidad Coordinadora de Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.), misma que interviene en la preparación, planeación, programación, ejecución control y evaluación de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento como pretexto para reducir salarios, aumentar jornadas de trabajo, establecer cuotas gravosas para el trabajador o inflar el costo de la implementación de un programa o un plan de Capacitación y Adiestramiento resultando así mas sencillo y económico, además de la eficiente el impartir dichos conocimientos teóricos, ya que incluso el personal que deberá impartirlo requerirá estar autorizado por dicho ente administrativo.

DECIMA.- El sistema que en México se adoptó para impartir y desarrollar los planes y programas de Capacitación y -- Adiestramiento es a través del conceso entre patrones y los trabajadores, con el propósito de asegurar que los beneficios anteriormente citados lleguen a cristalizarse y no sean fruto de una imposición desastrosa para la armonía de la empresa en general. Es lógico entonces que el trabajador que haya acreditado los cursos implementados conforme a la Ley, reciba un reconocimiento, es -- decir obtengan una forma de acreditar su grado de Capacitación y Adiestramiento sobre dicha cuestión, la Ley y las disposiciones administrativas complementarias, han instrumentado y fomentado -- la creación de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, mismas que son integradas de una manera paritaria entre trabajador y patrones, que tienen como principal función la de ser

una entidad sancionadora de las constancias de habilidades laborales.

DECIMO PRIMERA.- De todo lo expuesto y con base en la problemática pragmática del sector laboral, es factible aseverar que existe una estructura jurídica adecuada (salvo las excepciones mencionadas) en su aspecto teórico, pero existen muchas empresas que omiten o han ignorado dicho derecho social, por lo que es necesario establecer sanciones mas drásticas que aseguren el fiel cumplimiento o en su caso traten de fomentar entre trabajadores y patronos las ventajas mutuas que recibirían si uno capacitara o adiestrara a su personal y los otros tuviesen la disposición de aprender y aplicar los conocimientos que reciban, lo que en un contexto general redundaría en el mejoramiento de la productividad nacional y en consecuencia se establecerían bases mas firmes para un crecimiento económico.

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

- 1.- ALCALÁ, Luis. y CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, T.I. México, D.F.: Edit. Porrúa, S.A. 1972
- 2.- BARRIOS DE CASTRO, Antonio. Introducción a la Economía, un enfoque contractualista. 7a.ed. Edit.: Siglo XXI. México. 1982.
- 3.- BAYOD, SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. México, D.F.: Edit.-Rus, S.A. 1969.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS, M. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Edit.; Cardenas Editor y Distribuidor, México. 1978.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, 7a.ed.; México, D.F. Edit.: Trillas 1980.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho del Trabajo en Iberoamérica. Edit.: Trillas, 5a. ed. México. 1980
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5a. ed.; México, D.F.,: Edit. Trillas, 1979.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor. El Sindicalismo Universitario y otros Temas Laborales. Edi.: Porrúa, S.A., México. 1982.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II., México, D.F.-Edit. Porrúa, S.A. 1976.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. T.II. Edit. Porrúa, S.A. México. 1983.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. 5a, ed.; México, D.F. Edit. Porrúa, S.A. 1978.
- 12.- GALINDO, Garfias. Derecho Civil, 4a. ed.; México, D.F. Edit. Porrúa, S.A. 1982.
- 13.- GAMBOA VALENZUELA, Guillermo. La Planificación y la Programación de la Capacitación y el Adiestramiento. V.XI. Edit. S.T.P.S. México. 1983.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 13a. ed.; México, D.F., Edit. Porrúa, S.A. 1980.

- 15.- MUÑOZ RAMON,Roberto.Derecho del Trabajo.T.I.: México,D. F.- Edit. Porrúa, S.A. 1983.
- 16.- MUÑOZ RAMON,Roberto.Derecho del Trabajo.T.II.;México,D.f. - Edit. Porrúa, S.A. 1983.
- 17.- OJEDA FAULLADA,Pedro. Política Laboral.Edit.Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México. 1984.
- 18.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Guía Orientadora para la Capacitación. México, D.F. 1981.
- 19.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Criterios para la Cosntitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas - de Capacitación y Adiestramiento. México, D.F. 1984.
- 20.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Manual de Dere - cho del Trabajo. México, D.F.:1982.
- 21.- SILICEO A,Alfonso.Capacitación y Adiestramiento y Desarrollo de Personal.Edit.Limusa, México. 1983.
- 22.- TRUEBA URBINA,Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.6a.ed.;Mé- xico, D.F.: Edit. Porrúa, S.A. 1983.
- 23.- U.C.E.C.A. Glosarios de Términos empleados en la Capacita - ción y Adiestramiento, Serie Técnica No.3 1982.
- 24.- U.C.E.C.A. Guía Orientadora para la Integración y Funciona - miento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestra - miento. No. 4. México, D.F., 1978.
- 25.- Diccionario Larousse, 3a. ed. Edit.:Larousse,México,D.F.1983.
- 26.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.Revista Mexicana - del Trabajo, T.IV, Octubre,Diciembre,México 1981,8epoca.
- 27.- AMECAP.Gaceta Mexicana de Capacitación,Vol.I.México,D.F.nú - mero 6. Noviembre 1983.
- 28.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana del Trabajo.T.III.México D.F. 1981.

## L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 3.- Código Civil, 1870.
- 4.- Código Civil, 1884.
- 5.- La Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma de 1978.
- 6.- Diario Oficial de la Federación. Lunes 28 de Abril.
- 7.- Diario Oficial de la Federación. 22 de Agosto de 1980.
- 8.- Diario Oficial de la Federación. 10 de Agosto de 1984.