

Juj
377



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

ANALISIS JURIDICO SOBRE LA CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

GLORIA IRMA IZQUIERDO CHAVEZ

MEXICO, D.F., MARZO DE 1986,



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.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE -
DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, BAJO-
LA DIRECCION DEL DR. HUGO ITALO MORALES S. Y
EL ASESORAMIENTO DEL LIC. JUAN LUIS SILVA BOLIO

I N D I C E

INTRODUCCION : pag. 1

CAPITULO I.- Evolución y antecedentes de la Capacitación y el Adiestramiento

a).- Concepto de la Capacitación y Adiestramiento . . . pag. 8

b).- Antecedentes históricos y jurídicos de la Capacitación. pag. 16

c).- Cuando surge la obligación de Capacitar y ---
Adiestrar pag. 22

d).- La original fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo 1970 pag. 32

CAPITULO II.- El objeto de la Capacitación y Adiestramiento.

a).- En la legislación mexicana hasta la Ley de 1970. pag. 39

b).- Reformas de 1978 a la Capacitación y Adiestramiento. pag. 43

c).- Propuesta Personal. pag. 60

CAPITULO III.- Organización de la Capacitación y -- Adiestramiento .

a).- Planes y Programas de acuerdo al artículo 153-D. pag. 67

- b).- Aprobación y registro de los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social pag. 78
- c).- ¿Quién debe impartir la Capacitación y Adiestramiento? pag. 87

CAPITULO IV.- De las Comisiones Mixtas de Capacitación Adiestramiento.

- a).- Su formación e integración de acuerdo a nuestra legislación pag. 93
- b).- Su relación con la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. pag. 112
- c).- Perspectivas de la Capacitación y Adiestramiento en el Futuro. pag. 115

CONCLUSIONES : pag. 119

BIBLIOGRAFIA : pag. 125

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

Dentro de la gran marcha de la humanidad, el hombre criatura singular ha pasado por épocas sumamente difíciles de explotaciones, de hambres, de guerras, pero siempre ha salido adelante aunque con paso tambaleante.

El tiempo ha transcurrido, el hombre como entidad biológica - es inmutable pero su aspecto social de relación, su situación dentro de la economía de consumo así como su relación con lo político han cambiado.

Las organizaciones son unidades sociales creadas deliberadamente a fin de alcanzar los objetivos específicos; para ello cuentan con tres tipos de recursos: materiales, técnicos y humanos.

Las organizaciones productivas en México en los últimos siete años, han mostrado un fuerte interés por la capacitación y el - - -

adiestramiento de los trabajadores, debido principalmente a tres - -
factores:

- 1.-) Las disposiciones legales
- 2.-) El mejoramiento de la calidad de vida del trabajador
- 3.-) El incremento de la productividad.

Las disposiciones legales han hecho que los empleadores se inquieten a traten de encontrar procedimientos que les permitan cumplir oportunamente; desafortunadamente esto ha provocado que se diseñen programas de capacitación y adiestramiento sin considerar los lineamientos técnicos que deben reunir.

Los representantes de los trabajadores: sindicatos, centrales obreras y asociaciones de profesionales, se han manifestado interesados en hacer que la capacitación y el adiestramiento constituya un - - recurso para obtener mejores condiciones de ingresos y preparación, que coadyuven el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

El gobierno, por su parte, realiza una campaña para sensibilizar a los empresarios y trabajadores acerca del papel que juega la capacitación en el incremento de la productividad, definiendo a ésta no como el tener que trabajar más sino el trabajar más inteligentemente, no como la explotación del trabajador sino como la mejor distribución de la riqueza.

El aumento considerable de la población en el mundo dentro de la cual los países del tercer mundo poseen las tasas de crecimiento más elevadas.

Así como el subempleo y el desempleo, producto de la falta de materias primas y de adecuados y positivos sistemas de producción han propiciado un clima de inestabilidad y de injusticias.

Nuestro país no es la excepción de todos los problemas existentes en el mundo, la brecha entre pobres y poderosos es cada vez más grande.

Después de 75 años de haber alcanzado nuestra independencia - política, social y económica vemos clases oprimidas y opresoras. - Una constitución político-social creada en 1917 en la ciudad de Queré- taro y que actualmente nos rige en lo político y en lo social, contiene sin lugar a dudas las fórmulas adecuadas de una justa convivencia de- los principales factores de la producción como son el trabajo y el - capital y que se robustecen en la Ley Federal de Trabajo de 1970.

Así también encontramos que las reformas publicadas en el Dia- rio Oficial del 3 de enero de 1978, se estableció una obligación para - los patrones : brindar a sus trabajadores capacitación y adiestramien- to para el trabajador, se funda la encomienda en la necesidad de - - - lograr una mayor productividad ó sea que el trabajo humano, creador de la riqueza sea cada vez más eficiente más apto, así se producirá - más y mejor pero si se desatiende esta norma los resultados provoca- rfan efectos masivos en la vida económica del país.

Nunca debe olvidarse que los hombres con su trabajo son quienes dan la pauta del progreso de un pueblo, por otra parte, hay que recordar también que nuestro mundo el empleo de nuevas tecnologías es un imperativo del desarrollo. Pero para manejarlos adecuadamente y con provecho se requieren trabajadores adiestrados, de ahí la necesidad de que este nuevo mandato constitucional sea cumplido pronto y en sus términos, de lo contrario, el proceso de modernización se verá frenado, los trabajadores por su falta de preparación se hallarán expuestos a mayores riesgos en el trabajo y aumentará la frustración personal que acompaña a quienes se saben incapaces de realizar bien la labor cotidiana.

El único patrimonio del obrero es su capacidad para laborar, cuando a consecuencia del trabajo surge un riesgo, enfermedad, accidente, la Ley responsabiliza al patrón, le impone obligaciones respecto de quien ve disminuida o suprimida su posibilidad de trabajar, - -

además, el patrón no sólo debe compensar el daño sufrido, sino evitarlo con medidas preventivas.

Pero sinceramente y con tristeza vemos poco posible lo anteriormente expresado, ya que es tal la corrupción sindical existente que se requiere de un cambio total del elemento humano en la mayoría de los sindicatos establecidos.

Toda esta gran problemática derivada de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores estudiada nos motivó fuertemente, y - - esperamos que contribuya a lograr las causas de los trabajadores. - - No debemos olvidar que gracias a los trabajadores nosotros hemos - - tenido oportunidad de realizar una carrera universitaria y hacemos - - votos por la propia superación de la clase trabajadora.

C A P I T U L O I

EVOLUCION Y ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

- A) Concepto de Capacitación y Adiestramiento
- B) Antecedentes Históricos y Jurídicos de la Capacitación
- C) Cuando surge la obligación de capacitar y adiestrar
- D) La original fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo de 1970.

A.- CONCEPTO DE CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

Puede suceder que, precisión metodológica, en estudios semejantes se busque la definición de los conceptos, lo que además puede resultar válido para los fines específicos de cada investigación.

En este estudio se considera conveniente atender al análisis y desglose de los conceptos básicos de capacitación adiestramiento, productividad, impacto, evaluación para que en la aplicación de la metodología sean el punto de partida en su aplicación.

Conviene asimismo, adentrarse en los conceptos, porque en su aplicación se desvirtúa con frecuencia el contenido de los mismos, y en consecuencia los sistemas, métodos y procedimientos de su administración.

Los especialistas coinciden, en general en que ambos vocablos se usan en forma sinónima. De hecho, en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, no se hace diferenciación del uno sobre el otro ni en cuanto a los objetivos ni en cuanto a la forma de su aplicación.

Quienes han pretendido identificar la distinción entre capacitación y adiestramiento señalan que:

1.- " Se distinguen de acuerdo al destino de la aplicación.

Así se refiere al puesto de trabajo dicen es adiestramiento. Si al desempeño de funciones es capacitación".

(1)

2.- " Se distinguen de acuerdo a la cobertura de aplicación.

La enseñanza-aprendizaje que se dé para realizar las responsabilidades de un puesto es adiestramiento". (2)

(1) Gabriel Vidart Novo.- Capacitación y Adiestramiento en el proceso de trabajo (INET, STPS, UCECA, MEX. - 1978) .

(2) Guillermo Gamboa Valenzuela.-La Planificación y la programación de la capacitación y el adiestramiento Rev. -- Pedagógica de la capacitación y el adiestramiento V. IX- No. 36 jul/sep. 1979, pp. 39/49

3. - " De acuerdo a objetivos promocionales, se clasifica como capacitación la que sirva para alcanzar objetivos de un puesto diferente al propio actual, y adiestramiento es el que sirve para el puesto actual de trabajo". (3)

4. - Existe otra tendencia a distinguir la capacitación y el adiestramiento de acuerdo al contenido del mismo proceso de enseñanza-aprendizaje y al objetivo del mismo proceso la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) (4)

Plantea que la capacitación es aquella que mejora los conocimientos y aptitudes para hacer apto al trabajador de modo tal que desempeñe una unidad de trabajo específica e impersonal; mientras que el adiestramiento mejora las habilidades y destrezas para obtener mayor eficiencia en un puesto.

-
- (3) Humberto Patiño Peregrina S. -Determinación de necesidades de adiestramiento y capacitación. Rev. Pedagógica para el adiestramiento Vol. IX No. 35, abr/jun. 1979. 00 6/26
- (4) UCECA. Guía técnica para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento en las empresas, S. - técnica No. 2 México jul 1979 pp. 140/141

Las distinciones podrfan formalizarse del siguiente modo :

CAPACITACION

- Hace apto
- Da conocimientos
- Da potencial

ADIESTRAMIENTO

- Hace hábil
- Da habilidades y destrezas
- Da eficiencia

Dentro del ámbito de estas distinciones, la capacitación se orienta más a un proceso de formación profesional, y el adiestramiento a la acción operativa funcional para realizar tareas - contenidas en un puesto de trabajo.

De acuerdo a la capacitación y al adiestramiento puede derivarse que algunos identifiquen adiestramiento como la actividad- esporádica ó eventual, sin técnicas ni personal especializado y - sin los recursos adecuados, y capacitación como el adiestramien- to sistemático, es decir el que echa mano- de métodos y procedi- mientos científicos técnicos para planear, ejecutar, controlar y - evaluar acciones de enseñanza-aprendizaje. (5)

(5) Tetlacuilo, J. M. Ortíz. -La evaluación del adiestramiento Rev. Pedagógico para el Adiestramiento Vol. V No. 19 abr/jun 1975, México PP 41/62 .

Atenerse a estas distinciones tiene como efecto atender más a los recursos de que se dispone que a la intencionalidad ó utilidad práctica de la capacitación o del adiestramiento. La distinción parece fijarse más en la administración que en la precisión de los conceptos.

En el siguiente cuadro se consignan las diferentes opiniones -- expuestas en forma sintética para facilitar una visión de conjunto.

DISTINCION ENTRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

FUNCIONALIDAD	CAPACITACION	ADIESTRAMIENTO
Aplicación a puestos	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de funciones - Desempeño en área - Desempeño en un puesto diferente 	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño del puesto actual . - Desempeño en puesto - Desempeño en el puesto propio.
Contenido y Objeto del contenido	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer apto - Dar conocimientos y aptitudes - Da potencial 	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer hábil - Da habilidades y destrezas - Da eficiencia

**Organización y
Administración**

- Actividad continua
da

- Actividad esporádica
eventual

- Técnicas y métodos
científicos

- Sin técnicas, ni personal
especializado, sin
recursos apropiados.

Las consideraciones más inmediatas que surgen a partir de la -
diferencia de conceptos consisten en que:

- a) El adiestramiento persi gue objetivos más inmed atos y concre-
tos en cuanto a la aplicación al trabajo.

Al adiestramiento puede pertenecer por derecho propio a las - -
actividades ó eventos tendentes a la corrección de errores ó al -
aprendizaje de tareas en un puesto de trabajo.

El objetivo del adiestramiento es provocar la eficiencia en el --
desempeño del trabajo en forma más inmediata.

El adiestramiento desarrolla la capacidad ejecutora del hombre.

- b) La capacitación, a su véz, tiene un carácter más estrícto de for-
mación que de habilitación.

Con la capacitación se busca dar las bases racionales, y despertar los criterios de las personas para aplicarlos al trabajo. Los resultados de la capacitación son de alcance ~~menos~~ inmediato, aunque no se excluye la posibilidad inmediata de su aplicación al trabajo.

- c) En ambos conceptos se determina la relación de aplicación al trabajo, aunque no siempre de una manera expresa. Igualmente se contienen los objetivos de desarrollo y perfeccionamiento del trabajador en cuanto a la realización en su puesto ó área - de trabajo.

El desarrollo de las ciencias administrativas han incorporado el lenguaje y la expresión de sistemas, lo que ha repercutido en la conceptualización de la capacitación y el adiestramiento.

Desde esta dimensión, puede opinarse que la capacitación - - viene a formar parte del proceso administrativo y como un -- subsistema del mismo, que se define en los planes y programas que concretizan la optimización de recursos en términos de productividad económica y social .

De esta forma, la capacitación se define como un sistema integral de diagnóstico, planeación ejecución, control y evaluación cuyo objetivo es dar perfeccionar los conocimientos, las aptitudes y habilidades del trabajador en forma permanente y constante para lograr su desarrollo profesional y humano, tanto como trabajador y como ser social, y - - contribuir con ello al incremento de la productividad.

Cuando se define la capacitación de esta forma, ya no es sustantiva - su distinción con respecto a adiestramiento, ya que este último adquiere objetivos en términos de la consecución de los objetivos del sistema.

Igualmente, se deduce la necesidad de encontrar nuevas metodologías de identificación de necesidades de capacitación, de elaboración de -- planes y programas, así como de métodos de evaluación.

Aún más, si se dimensiona el concepto de capacitación, puede plantearse la necesidad de establecerlo como parte de un gran sistema - de formación profesional, y éste, a su vez formar parte de un plan - de productividad.

B.- ANTECEDENTES HISTORICOS Y JURIDICOS DE LA CAPACITACION

La capacitación y el adiestramiento son un presupuesto del trabajo, renacen con el trabajo y en la medida en que los implementos se van complicando adquiere las variantes que el progreso les exige.

Los antecedentes vienen desde la antigüedad, cuya primera etapa culminó con la gran civilización romana en que los hombres necesitados de un empleo acudían a los mercados públicos para arrendar su trabajo como si fueran esclavos.

En la Edad Media alcanzó pleno auge, en los gremios donde idearon una estructura de trabajo, sobre la base de la habilidad y la destreza; el maestro que era poseedor del máximo conocimiento, el oficial que ejecutaba el trabajo que el maestro le encomendará y el aprendiz al que con la enseñanza, se iba entrenando de la técnica y del arte, para manejo de los instrumentos y la transformación de la materia en objeto necesario para el comercio. A esto se le conocía como la escala gremial

que era la jerarquía profesional.

"Característica de las corporaciones medievales de -
oficios . En principio de modo similar al de los escalafones
de los ejércitos modernos a todo operario se le presentaba la
oportunidad de alcanzar el grado máximo de su profesión, en
sucesivos ascensos. La práctica de los oficios empezaba por
la condición de aprendiz, en la mocedad y a veces en la infan-
cia. Se ascendía después a oficial o compañero que requería-
ya un conocimiento a fondo de la profesión, etapa que la que -
solían consumirse los años de la juventud.

Se concluía por el grado de maestro luego de larga ex-
periencia, haber acreditado ciertos exámenes y el abono de --
algunos derechos, sin dejar de lado eficaces influencias, ante
la oligarquía de los maestros de artes y oficios, eran en cono-
cimiento de la vida y de la obra profesional, a que solía llegar
se en la madurez ó en la senectud". (6)

(6) Guillermo Canabellas, Compendio de Derecho Laboral -
tomo II, Editorial Bibliográfica OMEBA. Buenos Aires - -
1968. pag. 78

En México también se instituyó por el término de los exámenes de artesanos, proclamado por Don José María Morelos y Pavón, esto no quiere decir que se destruya la Capacitación sino que amplía sus causas, porque permitía una - - acelerada evolución de nuevos centros de trabajo.

Con el tiempo y el desarrollo industrial se configuró - el contrato a prueba que llegó a ser una forma de explotación, porque hacía sujetos de trabajo, sin otorgarles derechos, - - debían ejecutar cualquier tarea, laboral sin horario, estar so metidos a una disciplina rigorista carecían de derechos ó pres taciones, es por esto que los movimientos socialistas del mundo buscan la dignidad del trabajador, los sindicatos obreros - luchan por la abolición del trabajador a prueba.

"La Ley del 18 de agosto de 1931, dedicó el título tercero al contrato de aprendizaje, consideró la retribución por los - - servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u ofi- - cios y la retribución convenida ". (7)

(7) Nestor de Buen Lozano, Derecho del trabajo tomo II pag. 280 sexta edición editorial Porrúa, S. A. México 1985.

El artículo 225 de la Ley Federal del trabajo facilitaba el -- despidio del aprendiz, al permitir que el patrón ó el maestro pudie ran hacerlo por faltas graves de consideración y respeto a él ó a su familia, por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate. Lo que fué invocado sin límites y a conveniencias del patrón, en detrimento de los derechos de los aprendices, con esto el patrón no estaba obligado a reinstalar al aprendiz, aún cuando se acreditara la injustificación del despidio.

Cuando el aprendiz se separa del trabajo por culpa del patrón o del maestro, sólo recibía como indemnización el pago de mes y medio del salario, además un aspecto importante es que también se le negó, el derecho de participar en el reparto de utilidades de las empresas.

El maestro Roberto Muñoz Ramón, lo describe: como un abuso, -- porque con el pretexto de que se le estaba enseñando, se le paga un salario inferior al mínimo legal.

"Los abusos anteriores no se corrigieron, sino que fueron en aumento y porque tal y como se encontraba reglamentado el apren--

dizaje se explica en la exposición de motivos era una reminiscencia medioeval, en la Ley de 1970 se suprimió el contrato de aprendizaje y se consagro como sustituto la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". (8)

El C. Presidente de la República, en ese entonces José - - López Portillo y Pacheco, en su primer informe de gobierno del 1º de septiembre de 1977, destacó la importancia de la capacitación y adiestramiento, manifestando: "Enviare una iniciativa de reformas - al artículo 123 de nuestra Constitución 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 ". (9)

(8) Roberto Muñoz Ramón, Derecho del Trabajo tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México 1983 pag. 222.

(9) José Lopez Portillo y Pacheco, Primer Informe de Gobierno - México, D.F., a 18 de septiembre de 1977.

Además que en la Asamblea Nacional Obrera de la Capacitación - de trabajadores de México, " (C.T.M.) celebrada los días 23, 24 y 25 de octubre de 1977, se planteó elevar a rango constitucional el derecho al trabajo y la creación de la comisión nacional - para la programación del desarrollo y el empleo, integrada por - representantes del gobierno, los trabajadores y los patrones. Dichas propuestas deberían quedar contempladas en una edición a la Capacitación y Adiestramiento". (10)

El Secretario de Trabajo diseñó el establecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional y como proyectos específicos de dicho sistema nacional se apuntó lo siguiente:

1. - Capacitación y Adiestramiento para, y en el trabajo.
2. - Certificación de la calificación para el trabajador.
3. - Educación abierto en el trabajo.
4. - Investigación de la formación profesional requerido por el sistema productivo.
5. - Normatividad de la formación profesional". (11)

(10) Diario Oficial de la Federación, 24 de octubre de 1977.

(11) Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Política Laboral marzo de 1977 según Amado R. Díaz "Regimen Jurídico de la capacitación y adiestramiento. Monterrey, Fondo editorial Coparmex. - Pag. 20

Estos son algunos de los antecedentes históricos y Jurídicos de la - -
Capacitación y Adiestramiento , valores fundamentales de los hombres
y mujeres, teniendo la obligación sustancial de defenderlos como - -
derechos .

Y garantizar que toda capacitación y adiestramiento tenga traba-
jo y todo trabajo tenga capacitación.

C. - ¿CUANDO SURGE LA OBLIGACION DE CAPACITAR Y ADIESTRAR?

En México la obligación de capacitar y adiestrar surge de acuer-
do en lo estipulado en los artículos 153-N y 153-O de la Ley Federal -
del Trabajo.

Que a la letra dice: Dentro de los quince días siguientes a la - -
celebración, revisión ó prórroga del Contrato Colectivo, los patrones -
deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social , -
para su aprobación, los planes y programas de capacitación y - - - -

adiestramiento que se haya acordado establecer, ó en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral" . (12)

153-0 "Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación ó adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido 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 " . (13)

(12) Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, 18 a. edición, editorial Trillas, abril/1985. Pag. 113 y 114 .

(13) Ley Federal del Trabajo, Obra citada Pag. 113 y 114

Una vez celebrado ó prorrogado el Contrato se concede al - - patrón un plazo para que se presente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer a fin de que se le apruebe - o que se disponga que se efectúen las modificaciones que ameriten.

Ahora bien, tocante a las empresas en que no rija contrato - - colectivo de trabajo, los patrones deberán presentar a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan decidido implantar de - - común acuerdo con los trabajadores. Se estipula que el término para cumplir esta obligación se limita a los primeros sesenta días de los años impares.

Esto quiere decir que todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben cumplir los mismos requisitos con inde - -

pendencia de que se trate de empresas con ó sin contrato colectivo.

El artículo 153-Q dispone que todos los planes y programas -- sólo podrán comprender períodos no mayores de cuatro años: así -- como referirse a todos los puestos y niveles que existan en la orga-- nización de la empresa y observar todos aquellos requisitos adicionales en la Dirección General de Capacitación y Productividad de la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social fije por medio de criterios-- generales que sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Y para que se respete la seguridad jurídica de que debe gozar-- todo gobernado, se indica que los planes que no hayan sido objetados por la autoridad dentro de los sesenta días hábiles que sigan a su pre sentación, se entenderá definitivamente aprobados. Esto, resultaría inequitativo exigir la aplicación inmediata de los planes y programas de capacitación y adiestramiento sin que se les reputara como - - -

aprobados después de transcurrido un plazo amplio y razonable sin -
que la autoridad laboral haga algún pronunciamiento sobre ellos.

Debemos reflexionar estos conceptos, pues en la opinión del -
catedrático de la materia del Derecho del Trabajo Licenciado Muñoz
Ramón opina:

" Es atentatorio al principio de seguridad jurídica que se obligue
a capacitar y adiestrar a los trabajadores conforme a unos planes y - -
programas que pueden ser rechazados o modificados por la autoridad.
Independientemente del costo, cabe preguntarnos qué pasa con los cur-
sos impartidos conforme a un programa que fué rechazado o modifica-
do, facultar a la autoridad laboral para que pueda rechazar o modificar
los planes y programas, independientemente de que abre una nueva y -
amplia puerta al intervencionismo estatal, resulta inoperante porque -
es imposible que cuente con todos los especialistas necesarios, por la -

infinita variedad de puesto que existen en la empresas. La resolución que rechace ó modifique un plan o programa, deberá fundarse y motivarse, aún cuando no exista recursos ordinarios para impugnar esa -- resolución, en caso de no estar fundada y motivada, con fundamentos en los artículos 14 y 16 Constitucional, se puede acatar por la vía del juicio de Amparo ". (14)

Para garantizar un nivel aceptable en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, se establecen los requisitos que deben -- satisfacer las instituciones privadas que deseen impartirla, las que -- deben obtener un registro, mismo que se otorgará cuando se reúnan -- los requisitos de idoneidad que la iniciativa fija, entre los cuales se

(14) Ramón Roberto Muñoz, Derecho del Trabajo "tomo II INSTITUCIONES, editorial Porrúa, S.A. México, 1983 Pag. 236.

menciona de manera especial en que los capacitadores demuestren -
tener una formación profesional adecuada, así como poseer conoci- -
miento bastante sobre los procedimientos tecnológicos de la rama - -
industrial o actividad en que pretenda impartir tal capacitación o - -
adiestramiento.

Pero es importante señalar que se deberían modificarse los -
artículos 153-A a 153-X a la X, para que también sea obligación del-
trabajador capacitarse y adiestrarse porque se dejó a la plena y libre
voluntad de cada uno de los trabajadores decidir si aceptan o no ser -
capacitados y adiestrados, es por ello el trabajador puede negarse,
sin ninguna responsabilidad a capacitarse y adiestrarse. Esto impli-
ca que los trabajadores están facultados, más no obligados y de esta
manera nunca va a ser un éxito la capacitación y el adiestramiento -
porque se topará con la indiferencia de la mayoría de nuestros traba-
jadores.

Ya qué se dejó a decisión personal de cada trabajador, y a todo esto el gran maestro Néstor de Buen afirma... "que ya es hora de que -- también el trabajador sea considerado como hombre de responsabilidades sociales, mayor de edad, y no un sujeto indeleble, incapaz que -- exige una protección enfermiza y una tutela permanente, se es necesario, porque lo es, que en nuestro país se incremente la productividad obliguese a los trabajadores a que se preparen y no se sigan adoptando actitudes incongruentes con las dramáticas exigencias del tiempo en que vivimos ". (15)

Es por esto que creemos que es de trascendental importancia a que se les obligue a contribuir en la capacitación y adiestramiento porque sólo se impone a favor de los trabajadores que ya vienen --

(15) Néstor de Buen , Derecho del Trabajo, tomo II, editorial -- Porrúa, S.A. México, 1979 Pag. 270

Es por esto que creemos que es de trascendental importancia a que se les obligue a contribuir en la capacitación y adiestramiento porque - sólo se impone a favor de los trabajadores que ya vienen prestando - sus servicios en la empresa (153-E y 153-F) y de los trabajadores de nuevo ingreso artículo (153-G) pero puede también convenirse proporcionarla a trabajadores que aspiren ingresar en una empresa - - (artículo 153-M) .

"Como la obligación de capacitar se extiende también a los - - trabajadores de confianza, se aconseja que se formen dos comisiones mixtas.

La primera, integrada por la representación sindical y la representación patronal, extraída normalmenre del departamento de relaciones industriales o de personal.

La segunda, y aquí es donde se puede presentar el conflicto de intereses, estaría formada, por una parte, por la representación del consejo de administración de la empresa, que puede integrarse por el abogado externo, y por la otra, en representación de los trabajadores de confianza, por el jefe de personal.

Es decir, el jefe de personal puede ser, en una comisión el representante de la empresa ante el sindicato y en la otra el representante de los trabajadores de confianza, ante el consejo de administración. Los nombramientos de los comisionados deberán de expedirse" hasta por cuatro años, ya que de esta suerte habrá elasticidad en su remoción". (16)

(16) Baltasar Cavazos Flores, 35 Lecciones de Derecho Laboral, - editorial Trillas Lección 18. La capacitación y el adiestramiento 3a. edición agosto 1983 Pags. 205 editorial Trillas.

Por otro lado, creemos que la sociedad tiene en consecuencia la obligación de capacitar para igualar posibilidades ante las oportunidades.

Y aquí, además de una demanda organizada y responsable de Derecho al trabajo, está demandándose, afirmandose ya como un propósito, el Derecho a la capacitación y adiestramiento ejercido fundamentalmente en un anhelo de participación en las responsabilidades nacionales que si por un lado el legítimo, y da ocasión de vivir mediante el trabajo, por el otro, contribuye a los sanos propósitos de mejorar la vida de nuestro México.

D. - LA ORIGINAL FRACCION XV DEL ARTICULO 132 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

"El patrón tiene la obligación de ... Organizar permanentemente , periódicamente cursos ó enseñanzas de capacitación profesional , y de adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los - -

planes y programas que, de común acuerdo elaboren los sindicatos de trabajadores informando de ello a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o a las autoridades del Trabajo en los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos, departamentos o secciones de las mismas por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna otra modalidad.

"Las autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas". (17)

Este precepto vino a constituir un paso muy importante en la evolución de nuestro derecho, al imponer al patrón la obligación de

(17) Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Título cuarto Cap. I 5a. -- edición, editorial Porrúa, S.A. México 1970.

de capacitar a sus trabajadores porque se limita un tanto el llamado -
escalafón ciego en beneficio del escalafón por capacidad, porque con-
forme a nuestro criterio México, dejará de ser un país subdesarrolla-
do en la medida que se tengan trabajadores más capacitados y efica- -
ces, que teniendo trabajadores mediocres, parásitos sin propósito de
mejorar tanto intelectualmente como económicamente y que como pre
texto tenga el llamado escalafón ciego y de él hagan una garantía por-
el simple hecho de tener antigüedad laboral.

Es servicio fundamental que se proporciona capacitación y - - -
adiestramiento al mexicano porque como es notorio, México carece -
de mano de obra calificada y por lo tanto la empresa moderna, espe--
cialmente la industria necesita dar al personal de nuevo ingreso una -
capacitación para formarlo en los puestos propios de la empresa, - -
porque de otra manera se corre el riesgo de no ser viables como país,

ya no sólo en la penetración del capitán, sino en la penetración de la -
tecnología.

Pero desgraciadamente la fracción XV era suficientemente amplia
que al redactarse con el propósito de ayudar al trabajador para man-
tener una armonía con las exigencias del progreso continuo de la cien-
cia de la tecnología, causó confusión porque solo ayudaba a que patro-
nes inmorales la usaran en beneficio suyo y esto era casi disfrazado el
Contrato de Aprendizaje tradicional.

Pues la reacción no se hizo espera, había sido muchos años de -
lucha contra la explotación de los trabajadores como para echar abajo
este Derecho, es por esto que después de muchas horas de trabajo y-
de escuchar distintas opiniones se estimó que debía modificarse, para
permitir una ágil aplicación y evitar que sus principios fuerán objeto -
de violaciones o de erróneas interpretaciones.

A lo cual el maestro Baltasar Cavazos Flores nos comenta que ésta fracción era tan elástica que se le conocía con nombre de la fracción de las 14 alternativas, ya que la misma preveía 14 distintas posibilidades y aún así con esta facilidad otorgadas a los patrones para capacitar y adiestrar a sus trabajadores éstos no cumplieron con dicha fracción lo cual trajo como consecuencia que se reglamentara la misma, en forma detallada por la Cámara de Diputados.

Dice que" : Se modificará la fracción XV del artículo 132 para hacerla más flexible a fin de que se cumplan sus objetivos -- de capacitación y adiestramiento en forma más expedita". (18)

El texto aprobado en el Congreso de la Unión, salió publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978.

(18) Baltasar Cavazos Flores, 35 Lecciones de Derecho Laboral tercera edición, editorial Trillas México 1983, Pag. 199

Y que a la letra dice: Organizar permanente ó periódicamente cursos ó enseñanzas profesionales o de adiestramiento para trabajadores de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores informando de ellos a la Secretaría del Trabajo. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno ó varios establecimientos, departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos, especialmente contratados o por conducto de escuelas e instituciones especializadas o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos ó enseñanzas.

En esta forma se contemplan múltiples posibilidades, como la variedad de formas o procedimientos que hace factible su aplicación y se evita gravar innecesariamente a las empresas. Y a la intervención del patrón y de los trabajadores.

C A P I T U L O I I

EL OBJETO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- A) En la legislación Mexicana hasta la Ley de 1970 .

- B) Reformas de 1978 a la Capacitación y Adiestramiento

- C) Propuesta Personal

* * * * *

la prestación de sus servicios. Y para los segundos, significaba un logro porque el escalafón ciego dio paso a la aptitud del trabajador: frente a la misma antigüedad, ascendería el más capaz.

Con esta iniciativa de Ley, que contenía la obligación patronal de capacitar, el sector patronal sostuvo que en cuanto a programas de capacitación y adiestramiento (artículo 132, fracción XV) quedarían regulados conforme a lo propuesto por la representación empresarial, incluidos en el Capítulo I Bis y III er. del título IV .

Es por esto que el objeto de la capacitación y adiestramiento - de los trabajadores, era crear alicientes para los capacitados, era - absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país.

El espíritu de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en materia -- de capacitación y adiestramiento se entiende en el sentido de procu--

rar para el trabajador mejores niveles de vida y bienestar a través --
del mejor desempeño laboral, y para el empresario obtención de ma-
yores niveles de productividad

B A S E L E G A L .

Reformas Constitucionales:

En relación a las modificaciones que en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores se introdujeron en la Ley fundamental, es preciso señalar precisamente que el artículo 123 Constitucional establece:

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regiran:

- A). Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, -- artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.
- B). Entre los poderes de la Unión, El Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Las reformas introducidas al apartado "A" del artículo citado fueron los siguientes :

"La reforma a la fracción XIII Constitucional consagró la obligación patronal capacitar y adiestra a los trabajadores, conforme a los sistemas, métodos y procedimientos que determine la ley reglamentaria, esto es, la Ley Federal del Trabajo". (20)

Mediante reformas a la fracción XXXI se federalizó la aplicación de las leyes laborales con respecto a nuevas ramas industriales y, así mismo, se estableció la competencia exclusiva de las autoridades federales respecto a la aplicación de las disposiciones de trabajo en lo tocante al cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, así como en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

(20) Publicados en Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978 .

B.- REFORMAS DE 1978 A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Para los diversos sectores interesados en la productividad del país, gobierno, empresarios y trabajadores, resulta especialmente importante estudiar cual es el impacto que la capacitación y el adiestramiento puede tener en las empresas.

Para el gobierno federal, el estudio significa un elemento de apoyo a las políticas de capacitación y adiestramiento, las que se encuentran vertidas en la Ley Federal del Trabajo a partir del 1° de Mayo de 1978.

Dichas reformas en esta materia establecían, por una parte, la obligación para el empresario de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores para actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en su actividad: para prepararlos para una nueva vacante o puesto de nueva creación: para prevenir riesgos de trabajo, para-

incrementar la productividad y, en general, para mejorar sus aptitudes.

Con fecha 7 de abril de 1978, en un período extraordinario de sesiones convocado al efecto, el titular del poder ejecutivo presentó la iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo y una vez aprobada por el congreso, el Presidente de la República la promulgó, fué publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 28 de abril de 1978. Y entró en vigor como es costumbre cuando se trata de implantar reformas sociales, se produjo el 1° de Mayo del mismo año.

La modificación incluye dos grandes capítulos, en el primero se reforman los artículos 3°, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 876, 887. Y en el segundo la adiciona con el capítulo III Bis del título cuarto, que comprende los artículos 153 A al 153 X y los artículos 512 A al 512 F, 527 A y 539 A

al 539 F. Y es en el artículo 153 F en donde se ve ya el objeto de la -
capacitación y adiestramiento.

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

- I Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilida-
des del trabajador en su actividad, así como proporcio
narle información sobre la aplicación de nueva tecnolo
gía en ella.
- II Preparar el trabajador para ocupar una vacanre o pues
to de nueva creación.
- III Prevenir riesgos de trabajo.
- IV Incrementar la productividad: y
- V En general, mejorar aptitudes del trabajador

Primera reforma. - La adición del artículo 3° de la Ley, para indicar
que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el - - -
adiestramiento de los trabajadores.

Segunda reforma. - La modificación del artículo 25 relativo al contenido necesario de los contratos individuales de trabajo, que deberán contener también, al temor de la nueva fracción VIII, - la indicación de que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto en la Ley.

Tercera reforma. - La reducción de la fracción XV de artículo 132 - para establecer, simple y sencillamente, que los patrones están - obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis del título cuarto.

Cuarta reforma.- La modificación del artículo 159, relacionado con los derechos de antigüedad y ascenso, y que se reestructura para dar entrada al concepto de "Cobertura escalafonaria" de las vacantes y de los puestos de nueva creación cuando ello sea posible, establecien-

do que de no haber trabajadores aptos en la empresa para estos - -
puestos nuevos y de no existir estipulación en contrario en los con--
tratos colectivos de trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente.
Quinta reforma. - Adaptación del capítulo relacionado con el trabaja-
dor de los menores a las nuevas reglas sobre capacitación y adiestram
miento artículo 180.

Sexta reforma. - La modificación de las reglas concernientes a los --
contratos colectivos de trabajo y a los contratos Ley, para incluir, -
como contenido necesario de los mismos, las cláusulas relativas a -
la formación profesional, artículo 391.

Séptima reforma. - La inclusión como servicio social del Servicio Nan
cional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que quedaría a -
cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adies--
tramiento, organismo desconcentrado de pendiente de la Secretaría -

del Trabajo y Previsión Social.

Otras reformas. - Se advierte en el mismo decreto que se introducen importantes reformas en materia de riesgos profesionales, competencia de las autoridades federales y sanciones, cambiando de manera particular en ese último capítulo el régimen de multas específicas por otro sistema que multiplica el salario mínimo general por las veces que, a juicio del legislador, amerite la conducta ilícita.

" El capítulo III Bis se integra con veinticuatro artículos nuevos del 153 A al 153 X . que determinan las obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores en la materia, fijan las reglas básicas de la capacitación y adiestramiento: La intervención de las autoridades federales y el respaldo orgánico del sistema, mediante la participación de las partes interesadas, comisiones mixtas de empresa y su control a través de la Unidad Coordinadora. Los artículos adicionados en - -

otros capítulos de la Ley determinan la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento sin perjuicio del auxilio que habrán de brindarles las autoridades locales y la creación de consejos Consultivos Tripartitas, que apoyarían a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tanto a nivel federal como estatal". (21)

"Los objetivos trazados por el titular del Poder Ejecutivo en - - 1978 sobre la innovación constitucional de la capacitación y el adiestra- miento son diez con base en la exposición de motivos de la iniciativa - presentada a la Cámara de Diputados, pueden sintetizarse en los - - - puntos siguientes:

(21) Nestor de Buen L, Derecho del Trabajo, sexta edición actuali- zada, México 1985, editorial Porrúa, S.A. tomo II .

1. - Es obligación de la sociedad otorgarle a cada hombre, a cambio de su trabajo, los medios que puedan garantizar su vida, su salud y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos.

2. - La acusada gravedad de los retos que enfrenta el país, demanda ampliar, sin alterar el espíritu que alentó el Congreso Constituyentes de 1917, los principios tutelares del trabajador, por qué ese es el valor fundamental del hombre y, en consecuencia, tiene que ser preservado jurídicamente al plasmársele como derecho fundamental de clase.

3. - Los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos su transitoriedad es notable: se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología, circunstancia que paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional al no contarse con un sistema que - - -

permita capacitar al individuo y que le otorgue , aptitud para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna crea de -
moda incesante y participar con sólida eficacia en los procedimientos de reciente diseño.

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

5 - Importa liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el remordimiento de su falta de adaptación a las - - innovaciones del día de hoy a abatir la incapacidad y el apego a - - hábitos del trabajador viciados, circunstancia que reduce las posibi-

lidades de acceso a mejores niveles de vida.

6.- El gobierno de la república ha valuado en su integridad la -
problemática y ha concluido que es necesario que se legisle para esta
blecer una solución idónea que permita, además, beneficiar a los dos
elementos básicos de la producción, puesto que es muy posible que el
primer imperativo de la justicia social al día de hoy sea capacitar la-
fuerza de trabajo para aumentar la eficacia de las instituciones demo-
cráticas.

7.- La capacitación y la formación profesional guardan una --
muy estrecha relación con la formación del individuo que buscan mejo-
rar su condición y propiciar cambios económicos, aspecto que deben -
quedar dentro de la esfera que es propia del artículo 123 constitucio-
nal, cuya reforma se promueve con la plena convicción de que el pro-
greso futuro y la consagración de la paz social dependen, en gran me-
dida de la participación efectiva de las grandes mayorías en los pro-

cesos productivos.

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

9. - Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización del trabajador en condiciones óptimas y ello es obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del trabajador a través de la capacitación debe ser a cargo del propio patrón sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.

10. - Es inaplazable la necesidad de reformar el artículo 123 constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y la formación profesional y contemplar la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía,

Social el derecho obrero a la capacitación y la formación profesional y contemplar la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía, mediante el establecimiento de sistemas de capacitación y formación profesional que beneficien directamente a la "clase trabajadora". (22)

Es por esto que nosotros opinamos lo mismo que el Dr. Baltasar Cavazos Flores, que el objeto real, de la capacitación y adiestramiento es sustituir el escalafón ciego por el escalafón por-capacidad.

La relación entre capacitación y trabajo, queda formalmente establecida en la Ley y adquiere un lugar preponderante, dentro de la jornada laboral cuando deben ejecutarse los planes y programas de capacitación. Si se admite la excepción, será básicamente en función de no sacrificar la productividad.

(22) José Dávalos Morales, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Objetivos de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, cap. 20, pags. 356, 357 y 358, editorial Trillas, -- primera edición octubre 1981.

En la Ley Federal de Trabajo se especifica, además la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento integrado por la participación del gobierno federal, los gobiernos estatales, los empresarios y los trabajadores, llevando a la realidad inmediata de la empresa en las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

La Ley Federal del Trabajo indica como obligación de los patrones, capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y a estos les impone la obligación de participar en los programas autorizados y reconocidos por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Igualmente la Ley Federal del Trabajo delega en los comités y en las comisiones la autorización de inspección y la función de promoción y vigilancia. Para sí mismo conserva el derecho de autorizar y administrar el sistema nacional de capacitación y adiestra-

miento, tanto para el ingreso al trabajo como el desempeño de los -
puestos y para los ascensos.

El país, una vez obtenidos ambos propósitos, se beneficia con -
recursos humanos más calificados y con mayores resultados de pro-
ductividad.

Sin embargo, es elevado el riesgo de encontrar que la capacita-
ción y el adiestramiento sean una imposición y una nueva carga econó-
mica, si no se cuenta con procedimientos para definir la entabilidad -
de la misma.

En buena medida, los empresarios consideran que el verdadero
aprendizaje se da en el queacer diario del trabajo, y que es a través -
de la experiencia como se adquieren las habilidades.

La obligación del empresario se funda, sin ignorar la función -

social que le corresponde, en que es el usuario de los recursos humanos para lograr los objetivos de empresa que tenga.

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

Esto confirma la necesidad de contar con los instrumentos de medición que auxilien en la evaluación del impacto de los programas de capacitación y adiestramiento.

Para los trabajadores el tema resulta de particular interés, porque sí la capacitación y el adiestramiento se ha convertido en un derecho legal-laboral, y si este derecho contrae explícitamente la obligación de asistir, participar, aprovechar y aplicar los contenidos de la capacitación y adiestramiento que reciba, queda pendiente la explicación de cual es el beneficio que ellos obtienen.

La ley establece para los trabajadores una participación activa - en el diseño de planes y programas de capacitación, y la involucra a través de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de cada empresa en la custodia y seguimiento de dichos planes y programas.

La ley considera que el principal beneficiado es el trabajador: - adquiere además de la vinculación entre capacitación y puesto el reconocimiento de la capacidad como un factor decisivo en el ascenso.

Y con la certificación de habilidades se busca dar a los trabajadores títulos que hagan constar su experiencia y sus conocimientos, lo que en el mercado de trabajo puede abrirle mayores y mejores condiciones de remuneración.

No es válido recurrir en éste análisis a que el suelo o salario son la remuneración justa de lo que merece un trabajador debidamente - -

calificado, y que en función de éste, debe adquirir los conocimientos y habilidades por lo que se paga, o que cualquier resultado es ya - - obligación contenida en el contrato de trabajo, a cambio del salario - se compra la total capacidad en el puesto.

En síntesis las reformas a la Ley Federal de Trabajo en materia de capacitación no son sólo una innovación ideológica, sino una - respuesta a las demandas de productividad económica y social que - requiere el país.

La visión de los legisladores, al establecer como materia Fede-ral de Trabajo la capacitación y el adiestramiento, es institucionalizar un medio que favorezca que el trabajador contribuya en lo que a - él le corresponda a la modernización tecnológica y productiva nacional, y que el empresario realice su compromiso económico y social - con el perfeccionamiento de los recursos humanos.

C.- PROPUESTA PERSONAL

En el contexto nacional, la capacitación para el trabajo es una aportación para disminuir el subempleo, para soportar el crecimiento industrial y la innovación tecnológica, y para garantizar mejores niveles de productividad.

Si verdaderamente se logran estos objetivos la repercusión será una mayor posibilidad de expansión y de crecimiento de empresas, con ello mejores oportunidades de empleo y a su vez mayor distribución de la riqueza.

Sin embargo, la carencia de una política integral de desarrollo de los recursos humanos del país ha significado la provocación de una larga serie de esfuerzos desvinculados entre sí y con frecuencia, contradictorios. El divorcio entre educación-capacitación-trabajo-tecnología-empleo-productividad entre muchos planes, es evidente.

La verdadera dimensión de la capacitación como sistema nacional podrá evaluarse en la medida en que se cuente con un plan nacional de desarrollo de recursos humanos, vinculado al plan global de desarrollo económico.

La evolución de un país originalmente agrícola a industrializado además de la investigación tecnológica para lograr la modernización, requiere de un sistema integral educativo y de capacitación eficiente, ágil y dinámico.

Por eso pensamos que de una forma u otra los objetivos que se plantean son incrementar las utilidades mediante la reducción de costos de producción, la disminución de pérdidas de materiales y de tiempos perdidos, entre otras cosas en primera instancia. Se busca que exista un buen clima de trabajo, que el trabajador se sienta más preparado, conozca mejor su puesto y sus funciones como un medio para

lograr los objetivos económicos.

Es por esto que la capacitación y el adiestramiento se distinguen de la acción educativa, a la que se asigna el objetivo de preparar para la vida, así como de la formación profesional, a la que se le determina la preparación para el futuro laboral en la empresa.

La capacitación en el sector público: La Administración Pública ha tenido como problema tradicional el no contar con personal apto para desarrollar las distintas funciones que lleva a cabo el gobierno - uno de los aspectos que conforman el problema es la inadecuada planeación-cuantitativa y cualitativa de la capacitación de personal.

Intimamente ligado a lo anterior, están las estructuras escalafonarias que no responden a las necesidades funcionales de las dependencias ni a las aspiraciones de los empleados.

Además en la mayoría de las instituciones gubernamentales - se han venido impartiendo cursos de diversas materias y con diferentes propósitos, que no pueden ser catalogados como capacitación en cuanto que tendían a desarrollar habilidades diferentes a aquellas necesarias para el mejor desempeño del puesto y serán impartidas por diferentes direcciones, lo que dificultaba apreciar los resultados y - conocer el número de trabajadores capacitados, en virtud de que no se realizaron de manera sistemática ni continua, no había instrumentos de evaluación y no estaban ligados, dichos cursos, al sistema escalafonario.

Con base a lo anterior, manifestamos la necesidad de integrar - las actividades de capacitación y vincularlas con los programas prioritarios del Gobierno Federal y de cada institución en lo particular, - teniendo como una de las responsabilidades fundamentales la identi-

cación de necesidades reales el seguimiento y evaluación del personal capacitado.

Por lo tanto, nuestra proposición personal, la capacitación contemplará tanto el aspecto formativo como el de adiestramiento, atendiendo el primero lo específico sobre la temática básica y personalidad deseable, y el segundo, la diestra manipulación de las fuentes de energía, de los medios de aprovechamiento, de los instrumentos - operaciones de producción.

C A P I T U L O I I I

ORGANIZACION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- A) Planes y Programas de acuerdo al artículo 153-D

- B) Aprobación y Registro de los Planes y Programas ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

- C) ¿ Quién debe impartir la Capacitación y Adiestramiento ?

* * * * *

Importancia de la Organización de la Organización y Adiestramiento

La organización siempre ha sido de importancia para el - -
hombre. Se ha referido al asunto recurrente de organizar y a sus -
implicaciones a través de toda la historia.

La organización ha penetrado en muchas de las formas de la
actualidad humana porque la colaboración humana, la mutua dependencia
de los individuos y la protección contra amenazas ha fomentado -
una intensa actividad organizativa en toda la humanidad a través del -
tiempo. Los gobiernos, los ejércitos, las empresas y las instituciones
de toda índole han estudiado la organización con el fin de mejorarar
la o de utilizarla mejor o de utilizarla mejor o en sus particulares --
esfuerzos administrativos.

De todas las funciones básicas de la administración, la orga-

nización ha sido la más intensamente estudiada, y son muchas sus aportaciones en esta área de capacitación y adiestramiento.

A.- PLANES Y PROGRAMAS DE ACUERDO AL ARTICULO 153-D

PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACION

Son los documentos de planeación de la capacitación elaborados con base en la detección de necesidades, deben de incluir:

- Los cursos a impartir
- El objeto de los cursos
- Duración del curso en términos de horas, semanas o meses
- ¿ Quien impartirá la capacitación ?

El sistema integral de capacitación, está estructurado en - - cuatro niveles:

En el nivel base, se ubican las comisiones mixtas de capa-

citación, mismas que deberán constituirse en cada una de las empresas del país. Estas comisiones deben de integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Su función esencial, de acuerdo al artículo 153, I de la Ley Federal del Trabajo, - consiste en vigilar la instrumentación , operación del sistema y de -- los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y - el adiestramiento de los trabajadores.

En el segundo nivel se sitúan los comités Nacionales de Ca--
pacitación y Adiestramiento, cuyas facultades se establecen en el - -
artículo 153-K, de la Ley Federal de Trabajo, dichos comités son - -
órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y -
están relacionados con las diferentes ramas industriales o actividades
económicas.

En el tercer nivel se encuentran los Consejos Consultivos -

Estatales de Capacitación y Adiestramiento, el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el Consejo Consultivo del Empleo y Capacitación y Adiestramiento. Este nivel está planeado para cubrir una dimensión de corte regional y dotar al sistema de instancias de asesoría.

En el último nivel se ubica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia a la que la Ley Federal del Trabajo le confiere facultades relacionadas con la organización, promoción y supervisión de comisiones mixtas; comités nacionales; planes y programas de capacitación; registro y autorización de agentes capacitadores y constancias de habilidades laborales.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social distingue, siguiendo el sistema de la Pedagogía entre plan y programa:

El Plan es el Todo.

Y el programa la parte .

A lo que el artículo 153-D, de la Ley Federal del Trabajo - dice: 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 .

El Dr. Baltasar Cavazos Flores, comenta "Con este precepto las empresas chicas podrá cumplir con mayor facilidad con la - - obligación de capacitar a sus trabajadores ya que dicha capacitación - puede hacerse en ramas industriales.

Las Cámaras de la Industria podrán llevar a cabo cursos - masivos a fin de abatir los costos de los mismos".

Los elementos del artículo 153-D son los siguientes:

a) Planificar la función Adiestramiento y Capacitación.

- b) Detectar las necesidades de Adiestramiento y Capacitación
- c) Elaborar el programa de Adiestramiento y Capacitación
- d) Habilitar el programa de Adiestramiento y Capacitación
- e) Ejecutar el Adiestramiento y Capacitación
- f) Evaluar el sistema.

Existen dos ó más sindicatos que conforme a lo dispuesto por el artículo 388, fracciones II y III de la Ley, tienen respectivamente, celebrados contratos colectivos con el mismo empresario. En este caso hay que celebrar con cada sindicato un convenio que regule la capacitación y el adiestramiento de las categorías profesionales que

Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, por el Dr. Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Chena, Humberto Cavazos Chena y Carlos Cavazos Chena, 18a. Edición, 1985 Editorial Trillas.

cada uno de ellos representa (artículo 153-D).

En las empresas que tienen varios establecimientos, con -
Contratos Colectivos de Trabajo distintos, se debe celebrar un con-
venio por cada establecimiento (artículo 153-D) .

En cuanto al inciso d), la reforma también señala que la -
capacitación o adiestramiento puede ser dentro o fuera de la empre-
sa, con personal propio o instructores especialmente contratados, -
instituciones, escuelas u organismos especializados, adhesión o -
sistemas generales que se establezcan.

Todos los planes y programas de capacitación y adiestra--
miento deben cumplir los mismos requisitos, con independencia de
que se trate de empresas con o sin contrato colectivo.

En el presente capítulo consideramos a la organización como
un sistema, esto quiere decir, un conjunto de elementos interdepen--

dientes que tienden a alcanzar un fin común a todo el sistema, de tal forma que la modificación de cualesquiera de ellos puede causar la modificación de los demás.

Entonces podemos decir que la organización o empresa es un sistema formado de cada elemento de la capacitación y adiestramiento.

El concepto de sistemas en la organización es sumamente útil cuando se detectan las necesidades de adiestramiento y capacitación, ya que un cambio en cualquier elemento de un sistema o subsistema puede causar cambios de otros elementos, lo que hace resaltar el hecho de que el incumplimiento de los objetivos de una área puede deberse a :

- 1) Debilidades en otro subsistema de la organización, o
- 2) Factores externos, tales como avances tecnológicos, cambios de

políticas, que también puedan producir necesidades de adiestramiento o capacitación del personal.

PLANES

Los planes son parte de un diagnóstico integral de necesidades de capacitación en términos de productividad humana y económica .

En los planes se diseñan los objetivos a que se quiere llegar, se analiza el entorno de estos objetivos y de los resultados del diagnóstico y se da lugar a las opciones de solución del problema, así como a la estrategia de aplicación de soluciones.

Forma parte de los planes reconocer las características de los destinatarios de los programas de capacitación: edad, antigüedad, antecedentes, educación, experiencia, actitud, motivación aptitudes, nivel en la organización.

ELABORACION DE PROGRAMAS

A la elaboración de programas corresponde diseñar, de acuerdo a los elementos capacitados por la planeación, las soluciones de enseñanza-aprendizaje más viables y más conducentes para satisfacer los objetivos propuestos.

Los convenidos métodos de enseñanza, los requerimientos de equipo y maquinaria necesaria, la planeación a instalaciones los materiales son responsabilidades de este subsistema.

EJECUCION

En este subsistema se comprenden las actividades destinadas a llevar a la práctica las conclusiones logradas en la planeación y las soluciones diseñadas en la elaboración de programas.

EVALUACION

Las funciones más importantes del subsistema de control --

residen en el seguimiento permanente de cada uno de los subsistemas anteriores para advertir que acciones deben corregirse o perfeccionarse y limitarlas.

La eficacia de cada una de las fases del sistema capacitación se mide en términos generados en :

PLANEACION

Si reconoció la realidad existente: identificó los problemas, determinó las prioridades, determinó con claridad los objetivos.

ELABORACION DE PROGRAMAS

Si diseño programas adecuados, instrumentó los elementos de pre-evaluación y enseñanza-aprendizaje y postevaluación para garantizar la eficacia.

EJECUCION

Realizó los programas propuestos, organizó los recursos

para garantizar los objetivos de aprendizaje, custodió la aplicación al trabajo de los programas implantados.

EVALUACION

Captó la información de cada fase, la analizó, informó - - sobre resultados, retroalimentó al sistema .

Hasta aquí el subsistema de evaluación se ha orientado a la eficiencia de la capacitación como sistema.

Sin embargo, dado que la capacitación a su vez forma parte del desarrollo de los sistemas de administración de recursos humanos y de productividad en un sistema productivo, debe atenderse a - la eficiencia de la capacitación en esos sistemas, para que la eva-- luación se ubique en el desarrollo organizacional de la empresa.

El sistema de capacitación cumple con su objetivo cuando - ofrece al sistema productivo los hombres capacitados que requiere.

Sin embargo, éstos se realizan en un medio ambiente de trabajo que facilita o impide o al menos limita la traducción a resultados de la capacidad adquirida.

De esta forma, la evaluación de la capacitación se convierte en el sistema que atiende a los objetivos, filosofía, y política de empresa, a la organización tecnológica y a sus planes y programas de desarrollo como factores que inciden en la eficacia de la capacitación y en igual forma contempla los resultados de la capacitación en términos de las mejoras al sistema productivo como tal y al desarrollo del hombre, producido en la empresa en la probabilidad de conseguir ascensos, mayores niveles de remuneración, estabilidad y confianza en el trabajo, mayores niveles de bienestar y de vida.

B. - APROBACION Y REGISTRO DE LOS PLANES Y PROGRAMAS -
ANTE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Para cumplir con esta obligación se establece en el Reglamento Interior artículo 16 de la misma secretaría, publicado en el

Diario Oficial de la Federación del 4 de marzo de 1983, la creación de la Dirección General de capacitación y productividad: también - y de acuerdo a las reformas a la Ley Federal de Trabajo, publicadas en el Diario Oficial del 30 de Diciembre del mismo año, se llevarón a cabo modificaciones estructurales que permitieron que las funciones asignadas a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U.C.E.C.A.), fuesen desempeñadas en forma directa por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Con la consecuente disolución de la citada unidad.

Aprobación y Registro de los Planes y Programas ante la -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 15 del Regla--
mento Interior) .

ARTICULO 15. -"Corresponde a la Dirección General-
de Capacitación y Productividad:

- I. - Coordinar el sistema nacional de capacitación y adiestramiento.
- II. - Normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- III. - Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
- IV. - Estudiar y, en su caso, expedir convocatorias para integrar comités nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que los juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos comités.
- V. - Estudiar, y en su caso, elaborar en relación con cada rama industrial o actividad, los criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que corresponda.
- VI. - Autorizar y registrar en los términos de las disposiciones aplicables, a las instituciones o escuelas y a los instructores.

res externos independientes que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

- VII.- Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que los patrones presenten y llevar los registros correspondientes:
- VIII.- Formular, revisar y autorizar sistemas generales de Capacitación y Adiestramiento que se establezcan por rama de actividad económica y permitan capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme el procedimiento de adhesión convencional establecido por la Ley:
- IX.- Practicar los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones legales aplicables
- X.- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III Bis del título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, en coordinación con la Dirección General de Asuntos Jurídicos a efecto de unificar los criterios para la aplicación de sanciones:

- XI.- Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento en y para el trabajo y en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los ordenamientos educativos y - - demás disposiciones en vigor:
- XII.- Organizar e impartir cursos de capacitación y de adiestramiento en y para el trabajo, así como cursos para la formación de agentes capacitadores:
- XIII.- Llevar registros actualizados de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, por cada una de las ramas industriales o actividades:
- XIV.- Establecer coordinación con las dependencias y entidades de los sectores público, privado y social para la ejecución y - evaluación de los programas y proyectos derivados del Plan Nacional de Desarrollo en materia de capacitación y productividad:
- XV.- Realizar programas de investigación de la productividad, - vinculados a los objetivos nacionales de desarrollo económico

y y social, así como promover la investigación de sus elementos en los sectores público, privado y social e investigar las causas y elementos en los sectores público, privado y social e investigar las causas y elementos que inciden en la productividad y diseñar y proponer lineamientos de carácter nacional, regional y sectorial para incrementar la productividad, así como para lograr la justa distribución de los beneficios que se obtengan:

XVI.- Promover y divulgar el conocimiento y aplicación de métodos y sistemas de organización y administración mediante la capacitación y el desarrollo de personal, que requieran las actividades agropecuarias, industriales y de servicios de los sectores público, social y privado.

XVII.- Desarrollar y promover la aplicación de tecnologías adecuadas a las necesidades específicas de cada grupo, sector ó región:

XVIII.- En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la --

Ley encomienda a la Secretaría, que sean afines a las señaladas en las fracciones que antecedan". (22)

De hecho las funciones específicas de UCECA, han pasado a la Dirección de Capacitación y Productividad, sin otros cambios. Así se desprende lo previsto en el nuevo texto del artículo 538 de la Ley Federal de trabajo que dice:

El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma a las que competan las funciones correspondientes en los términos de su reglamento interior.

(22) Diario Oficial de la Federación, miércoles 14 de agosto de 1985, Pag. 82 .

Para obtener la autorización y registro, dispone el artículo 153-P de la Ley deben satisfacerse los requisitos siguientes:

- I.- Comprobar que quienes capacitarán adiestrarán a los trabajadores estén preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.
- II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento y,
- III.- No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo - - podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de ésta Ley.

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

En suma, el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento muestra a pesar de su reciente creación una serie de rigideces en su operación que deben ser superadas. De lo contrario, se corre el riesgo de anquilosarlo y desvirtuar la filosofía con que fue concebido.

Las rigideces más significativas se vinculan al desmesurado formalismo adquirido (burocratismo y peso excesivo de los trámites de registro); la insuficiente participación de los sectores sociales involucrados, la falta de representación formal de trabajadores y empresarios ante las diversas instancias del sistema, antes que de participación efectiva y real; la proliferación de mecanismos de participación en las instancias capacitadoras que diluyen su acción; el exce-

sivo centralismo de la operación y el control (insuficiente participación de los órganos locales de las entidades federativas y municipios); la carencia de un sistema metodológico y conceptual que dé respuestas a las demandas que formulan las instituciones capacitadoras y un mercado anárquico de agentes de capacitación.

Todo esto es reflejo, en última instancia, de la ausencia de una política de fomento y apoyo a la Capacitación y Adiestramiento en el trabajo que permita la utilización plena de los recursos que el Gobierno Federal dispone en la materia.

C. - ¿ QUIEN DEBE IMPARTIR LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ?

Consideramos al igual que el Dr. Cavazos Flores que el " mejor capacitador es el jefe inmediato superior de cada trabajador, ya que es él, quien realmente conoce a sus subordinados y a las

necesidades de su negociación ". (23)

Los cursos de capacitación pueden ser impartidos por:

- Capacitadores internos.

Son aquellos trabajadores que dedican parte o la totalidad de su - -
jornada laboral para capacitar a sus compañeros.

- Capacitadores externos.

Son personas físicas o instituciones capacitadoras registradas -
ante la Dirección General de Capacitación y Productividad, con -
la autorización correspondiente para impartir determinados - - -
cursos.

FORMACION DE INSTRUCTORES

Las actividades de los capacitadores como instructores - -
debe ser el personal mejor calificado que desempeñe el puesto en el
que se requiere capacitación, para que elabore y desarrolle los es-
quemas didácticos.

(23) Baltasar Cavazos Flores, 35 lecciones de Derecho Laboral,
Tercera Edición, agosto de 1983, Editorial Trillas, Lección
18, La Capacitación y el Adiestramiento. Pag. 205

MODALIDADES DE INSTRUCCION

Los cursos pueden impartirse, según las características -- de las materias, las necesidades de la unidad administrativa y el - - entusiasmo de los participantes, en su área de trabajo (capacitación en planta) o en aula (instrucción programada) .

De lo anterior se desprende un procedimiento que se presenta a continuación, para elaborar los módulos de instrucción y las evaluaciones que pueden ser estructuradas y aplicadas a los puestos de - cada rama o grupo de actividad:

- Definición de objetivos organizacionales referentes a capacitación .
- Detección de necesidades de capacitación mediante entrevistas con jefes y empleados .
- Evaluaciones y entrevistas al personal .
- Definición y establecimiento de prioridades

- Integración de los módulos a partir de los objetivos.
- Elaboración de esquemas didácticos de cada módulo
- Programación de participantes e instructores
- Informe del resultado de los eventos de capacitación y
- Evaluación de eventos.

MODALIDADES DE LA CAPACITACION

Con la finalidad de dar una visión objetiva del procedimiento a seguir para capacitar al personal, se propone realizar esta función en tres formas:

1. - Umbral
2. - Actualización
3. - Promoción

a) Capacitación de Umbral.

Está pretende ubicar al personal de nuevo ingreso en el contexto de la Institución .

b) Capacitación de actualización.

Esta modalidad de capacitación está dirigida a preparar al empleado para eficiente desempeño de su puesto actual de trabajo.

c) Capacitación para promoción

Está enfocada a que los empleados adquieran los conocimientos que les permita prepararse y concursar para las plazas inmediatas - - superiores.

C A P I T U L O I V

DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- a). - Su formación e integración de acuerdo a nuestra legislación .

- b). - Su relación con la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social .

- c). - Perspectivas de la Capacitación y Adiestramiento en el futuro.

* * * * *

a). - Su formación e integración de acuerdo a nuestra legislación

La exposición de motivos que acompaño al decreto que reforma y adiciona Ley Federal del Trabajo señala: La existencia de una estructura vertical que parte de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de cada empresa o establecimiento y concluye, con la presencia de un organismo concentrado que es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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

La Ley ordena que en cada empresa deba formarse comisiones mixtas que se integrarán por igual número de representantes de

los trabajadores y del patrón, que tendrán a su cargo las siguientes funciones:

- a). - Vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el -- adiestramiento de los trabajadores.
- b). - Sugerirán las medidas tendientes a perfeccionar el sistema y los procedimientos.
- c). - Determinarán las necesidades de los trabajadores y de la empresa, a efecto de que la capacitación y el adiestramiento sean más eficaces (artículo 153-I).

El sistema integral de capacitación, las funciones de sus elementos y la importancia de los mismos.

En su concepción general, el sistema está estructurado en cuatro niveles:

En el nivel base, se ubican las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, mismas que deberán constituirse en cada una de las empresas del país. Su función esencial, de acuerdo al art.153-I de la - Ley Federal del Trabajo, consiste en vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En el segundo nivel, se sitúan los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, cuyas facultades se establecen en el artículo -- 153-K de la Ley Federal del Trabajo, dichos comités son organos auxiliares de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y estan relacionados con las diferentes ramas industriales o actividades económicas.

En el tercero, se encuentran los Consejos Consultivos, Estatales de Capacitación y Adiestramiento. Este nivel está planeado para cubrir una dimensión de corte regional y dotar el sistema de instancias de asesoría.

En el cuarto, se ubica la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia a la que la Ley Federal del Trabajo le confiere facultades relacionadas con la organización, promoción y supervisión de Comisiones Mixtas; Comités Nacionales; planes y programas de capacitación -- registro y autorización de agentes capacitadores y constancias de habilidades laborales.

Durante los últimos años el país ha acumulado una importante experiencia en el campo de la capacitación y el adiestramiento, derivada de las reformas legales y de la conjugación de los esfuerzos llevados a cabo por el sector público, las organizaciones de trabajadores y empresarios, es posible advertir en esta práctica, limitaciones, deficiencias, pero su sola existencia es el punto de partida, el referente básico a fortalecer, dentro de un esfuerzo sistemático para instrumentar una política nacional de capacitación y adiestramiento.

La función desempeñada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha sido fundamental, en cumplimiento de los preceptos legales sobre la materia.

Hasta febrero de 1984, se habían registrado 91,626 comisio-

nes mixtas, referidas a un universo de 3 millones de trabajadores; - 42, 358 planes y programas de capacitación; I-356 instrucciones externas independientes; 1234 instituciones capacitadoras y 145, 877 - constancias de habilidades laborales.

Por otro lado, el apoyo normativo y la asistencia técnica y administrativa otorgada tanto a los comités nacionales, Consejo Consultivos Estatales y Comisiones Mixtas, como a los agentes e instituciones capacitadoras han sido insuficientes, debido a la falta de una infraestructura adecuada; a la escasez de recursos materiales y a la ubicación de apoyos operativos en otras entidades del Gobierno Federal, desvinculadas del sector productivo y de las instancias de participación señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

Se han constituido 28 Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, que representan a otras tantas ramas de actividades

económicas de jurisdicción federal . No obstante en la mayoría de los casos, las funciones y actividades desarrolladas por dichos comités no han dado una respuesta efectiva respecto al contenido de su creación debido básicamente, a la falta de apoyo de los sectores obreros y patronales.

Por otro lado, han sido instalados 27 consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento, cuyas acciones se han limitado, lamentablemente, a la promoción de eventos informativos y a la organización de comisiones de trabajo. Sólo 7 de éstos han logrado establecer un plan de trabajo basado en la detección de necesidades correspondientes.

Paralelamente el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento ha otorgado su apoyo y estímulo, para que el sector privado genere centros de capacitación y adiestramiento que benefi-

cien sus respectivas actividades productivas.

¿ Que es el proceso de la capacitación ?

Cuando hablamos del proceso de la capacitación, nos referimos a las acciones ordenadas sistemáticamente, cuya finalidad es la de perfeccionar y actualizar las condiciones y habilidades del trabajador.

Dichas acciones son las siguientes :

- Integrar la Comisión Mixta de Capacitación de la Empresa.
- Detectar las necesidades de capacitación de los trabajadores
- Formular el plan de capacitación, e impartir los cursos.
- Expedir las constancias de habilidades laborales

LA COMISION MIXTA:

Es el organismo que debe constituirse en cada empresa con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones-

que promueve las acciones de capacitación al interior de la empresa y cuida que se desarrolle de manera adecuada.

COMO SE INTEGRA:

Preferentemente con el siguiente número de representantes:

- En empresas que tengan hasta 20 trabajadores, un representante del patrón y uno de los trabajadores.
- En empresas que tengan de 21 a 100 trabajadores, 3 representantes por cada parte.
- En empresas que cuenten con más de 100 trabajadores, 5 del patrón y 5 de los trabajadores.

Los representantes obreros son designados por el sindicato cuando en la empresa existe contrato colectivo de trabajo; en caso de no existir deberán ser elegidos por la asamblea de trabajadores.

Los representantes patronales son designados directamente por el patrón.

QUE HACE :

Vigila que se imparta capacitación y adiestramiento en las - empresas de acuerdo a las necesidades reales de la misma y auten-- tica las constancias de habilidades laborales que se otorgan a los tra-- bajadores una vez concluida su capacitación.

Colabora en el proceso de la Capacitación participando en - la Detección de Necesidades de Capacitación y proponiendo a los tra-- bajadores que pueden ser Instructores Internos Habilitados.

Sugiere al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramien-- to de la rama industrial a la que pertenece, las medidas que conside-- re convenientes para que sean tomadas como criterios en esa rama - industrial.

Reporta a la Dirección General de Capacitación y productivi-- dad de las irregularidades que surjan en la ejecución del plan y pro-- gramas de capacitación.

Efectúa una evaluación permanente de los efectos de la capacitación en la productividad de la empresa.

COMO FUNCIONA:

Cada Comisión Mixta debe elaborar sus bases Generales de funcionamiento, las cuales deberán incluir las funciones que le confiere la Ley, su organización interna, la duración en el cargo de los representantes (se sugiere que sea de dos años) la periodicidad y condición de las reuniones.

DETECCION DE NECESIDADES:

Las necesidades de capacitación se refiere a las deficiencias que los trabajadores manifiestan en el desarrollo de su trabajo.

Sin embargo, no es posible hablar de necesidades sin saber cuales son los elementos apropiados para que la empresa, como sistema, funcione eficientemente. Por tanto, detección de necesidades -

de capacitación surge en un estudio comparativo entre la manera - -
apropiada de trabajar y la manera en que realmente se trabaja.

Para detectar necesidades de capacitación existe un proce-
dimiento dividido en cuatro fases:

F A S E 1.- Se determina lo que cada área de trabajo, cada pues
to y cada trabajadore deben realizar.

F A S E 2.- Mediante una investigación se determina qué realiza
cada área de trabajo, cada puesto y cada trabajador

F A S E 3.- Se analiza comparativamente la situación idónea - -
(la primera) contra la si tuación real (la segunda).

F A S E 4.- Se clasifican las necesidades y se determina si son de:

- La Empresa (equipo, instalaciones inadecuadas, falta de materia -
prima o herramienta) .

- La Empresa y el trabajador (actitudes negativas hacia el trabajo, -
falta de sensibilización respecto del aprovechamiento de la materia -

prima y el uso del equipo) .

- El trabajador (falta de pericia o desconocimiento de las funciones-
propias del puesto; desmotivación).

En últimas fechas se habla de capacitación para la producti-
vidad. Hablar de productividad es relacionar los recursos que se - -
emplean y los resultados que se logran mediante el empleo de dichos
recursos. Precisamente la productividad se mide con el cociente de:

RESULTADOS LOGRADOS

RECURSOS EMPLEADOS

La diferencia entre estos factores (resultados logrados y -
recursos empleados) es la riqueza generada.

La productividad es la medida del progreso y hay diversas -
maneras de incrementarla, hasta hoy el mejor camino que se conoce
es el de la calidad, que se define como:

" CUMPLIR CON LOS REQUISITOS
ACORDADOS CON EL CLIENTE"

La consecución de la productividad no es fácil, para lograrla se requiere, entre otras cosas, una "Cultura de productividad" - - encaminada en un marco de libertad y motivación; Nace el ,P. N.C.P. en agosto de 1984 que es presentado por Miguel de la Madrid Hurtado que es el Plan Nacional de Capacitación para la Productividad y siendo analizado por el sector empresarial por sus tendencias socializantes, pero la Secretaría de Trabajo y Previsión Social sigue apoyándose en ese documento.

En la opinión del Ingeniero Jorge Farfas Arizpe es :

Para lograr producir con calidad, productividad y competitividad se requiere una cultura que aliente la capacitación para la productividad, y no que la controle y aplique coercitivamente, frenando el avance -

que exige la época.

Los objetivos del P.N.C.P. 1984-1988 son:

"Orientar los cambios de la productividad en forma selectiva, considerando las características que la determinan y la dirección de la transformación que se ha planteado en la estrategia de desarrollo".

Reducir los diferenciales de productividad entre ramas de actividad, estratos empresariales y regionales del país para nivelar los ingresos laborales.

Resolver los desequilibrios entre la oferta y la demanda de mano de obra calificada.

Disminuir los efectos negativos que puedan generarse entre mayores niveles de productividad y de empleo.

Garantizar que los mayores niveles de productividad genera-

dos se repartan equitativamente entre los factores de la producción y las regiones.

Estos objetivos son en gran parte contrarios a la cultura de calidad productiva que se requiere.

Se puede comentar la cultura de productividad del P. N. D. y del P. N. C. P. 1984 desde distintos ángulos, entre ellos:

Los mercados y la productividad

La administración y la centralización

El capital y el trabajo

La medición de resultados

La capacitación preparatoria y la capacitación productiva

La pequeña y mediana empresa y los organismos intermedios.

En todos estos puntos hay cosas que se manejan de forma distinta a la cultura de productividad que ha mostrado ser exitosa, -

sin embargo adentrarse en el tema requeriría una conferencia extra, por lo que ahora solo se mencionan.

Teniendo en perspectiva lo que es la productividad, las tendencias del P.N.D. y del P.N.C.P. 1984-1988, y los requerimientos legales en vigor, el objetivo que se ha propuesto la comisión de capacitación de Coparmex es :

Encontrar directrices para que la capacitación que se promueva en las empresas mexicanas vaya encaminada a mejorar los niveles de productividad

- Infundiendo en los mexicanos una cultura de calidad productiva.
- Con una visión positiva de la realidad, encaminar los esfuerzos - - hacia el progreso de México.
- Respetando las disposiciones legales y sugiriendo a las autoridades criterios que faciliten que la capacitación se oriente hacia la calidad.

- productividad, porque solo así la reglamentación legal cumplirá con el propósito de beneficiar a trabajadores, patrones y al país en general " (24)

Planes y Programas de Capacitación

Los planes y programas de capacitación son elaborados en base a un enfoque sistemático.

Un enfoque sistemático permite identificar necesidades, aplicar normas, métodos y procedimientos para satisfacerlas, evaluando los resultados y efectuando las revisiones que requiera el sistema o parte del mismo.

- Los planes y programas de capacitación deberán abocarse a los lineamientos e instrucciones que dicte el C. Secretario del ramo y-

(24) Ingeniero Jorge Farfas Arizpe, Capacitación para la Productividad Conferencia dictada en la XXII mesa redonda del Derecho del Trabajo COPARMEX, nov. 1985.

estarán orientados a contribuir al logro de los objetivos de la Institución.

- Las actividades de capacitación y desarrollo se vincularán con los programas prioritarios del Gobierno Federal y de las Instituciones - en lo particular.

- Se propiciará el desarrollo del personal cuando éste se encuentre insatisfecho, subutilizado, etc., En el puesto que está desempeñando con el objeto de lograr su mejor aprovechamiento.

-El programa de capacitación se presentará cada año, tomando en consideración las necesidades detectadas a través de evaluaciones - semestrales, así como de las entrevistas con los directivos de cada unidad.

- Los programas de capacitación de cada dependencia o entidad, - - deberán coordinarse entre sí y con las de otras dependencias ó - - -

a fin de aprovechar al máximo los recursos disponibles evitar duplicidades y garantizar resultados óptimos en los mismos.

- Se establecerá un programa presupuestal para efectos de capacitación, a partir de criterios que permitan ponderar el costo rendimiento y el costo-beneficio .

Constancias de Habilidades Laborales

Es el documento que certifica y acredita las habilidades y los conocimientos adquiridos por el trabajador.

La constancia se entrega al trabajador una vez que ha sido totalmente capacitado o cuando haya aprobado un examen de suficiencia, demostrando sus conocimientos.

La constancia debe ser certificada por el instructor - y autenticada por la comisión mixta de la empresa.

Finalidad de la constancia que acredita las habilidades y los conocimientos adquiridos por el trabajador, es que permite evaluar el grado de conocimientos adquiridos por los capacitados para alcanzar metas educativas pre-fijadas con objetivos educativos.

b. - Su relación con la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social .

La relación de las Comisiones Mixtas de capacitación y - adiestramiento con la Dirección General de Capacitación y Productividad es la descrita por el artículo 15, fracción III, del Reglamento Interior de la misma que dice:

Artículo 15 fracción III. - corresponde cuidar de la oportuna Constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones - Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Para cumplir con esta obligación se establece en el Reglamento Interior de la misma Secretaría, publicado en el Diario Oficial

de la Federación del 4 de marzo de 1983, la creación de la Dirección General de Capacitación y Productividad ; también y de acuerdo a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de 30 de diciembre del mismo año, se llevaron a cabo modificaciones estructurales que permitieron que las funciones asignadas a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (U C E C A) , fuesen desempeñadas en forma directa por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la consecuente disolución de la citada unidad.

A lo cual el maestro Nestor de Buen Lozano en su obra, - -
Derecho del Trabajo nos cita:

"Mediante decreto de 21 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de 30 de diciembre del mismo año, se reformó y -
adicionó la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las reglas de -

capacitación y adiestramiento, se reformaron los artículos 153-K, 153-P fracción II, 153-Q, fracción IV, 153-T, 153-V; primer párrafo del capítulo III Bis del título cuarto y del título once, capítulo -- IV, los artículos 538, 539 primer párrafo 539-C, 539-D y 539-E.

No obstante lo abundante de la reforma, el resultado fué elemental; la supresión de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismo descentralizado - desaparece y las funciones específicas de UCECA pasan a la dirección de Capacitación y Productividad sin otros cambios". (25)

Así se desprende lo previsto en el nuevo texto del artículo 538 que dice:

" El servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes en los términos de su Reglamento Interior ". (26)

(25) Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo tomo II, sexta edición actualizada, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. Pags. 285-286

(26) Nueva Ley Federal de Trabajo, Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, 18a. Edición, México D.F., 1985 Editorial Trillas, S.A. Pag. 366.

La nueva Dirección aparece en el Diario Oficial de la -
Federación, el 4 de marzo de 1983.

C. - Perspectivas de la Capacitación y Adiestramiento en el Futuro

El presente trabajo, muestra referencias de carácter -
elemental en la materia, precediendo que sea una propuesta útil a
las pequeñas y medianas empresas. El procedimiento que se pro-
pone tiene la característica de ser flexible, ya que es susceptible de
modificarse y adaptarse a las necesidades particulares de las unida
des productivas.

La situación actual de la capacitación y el adiestramiento
en México, requiere básicamente que los procedimientos que llevan

para cumplir con los objetivos de los planes en esta materia sean uniformes y adecuados.

Es importante resaltar que la detección de necesidades es un aspecto fundamental para que la formación profesional cumpla con su finalidad, la realidad muestra que cuando no se llevan a cabo acciones tendientes a detectar necesidades de capacitación y adiestramiento, sea por negligencia, falta de recursos o por desconocimiento de procedimientos, se sucita el fenómeno de capacitar traducindose en una actividad que, además de no cumplir con su objetivo primordial, propicia el desperdicio de recursos y esfuerzos. Además es importante lograr una actividad positiva hacia la capacitación para la productividad en empresarios y organismos intermedios de pequeña y mediana empresa, única opción para el verdadero progreso del país.

Nuestra opinión va orientada hacia incluir en los contratos -
colectivos de trabajo lo siguiente:

- A. - Que se integren comisiones mixtas de capacitación y adiestra- -
miento con igual número de representantes, orientadas hacia la -
productividad y la calidad, con el firme propósito de conseguir -
que sea un verdadero equipo de trabajo que apoye las acciones de
capacitación y no caer en divisionismos o ser creadores de con--
flictos inútiles.
- B. - Que la administración de la empresa elabore e implemente los -
planes y programas de capacitación y adiestramiento de acuerdo
a las necesidades del mercado, a los requerimientos tecnológi--
cos, de calidad y de productividad, tomando en cuenta la disponi-
bilidad de superación de los trabajadores, cabe decir que el - -
patrón por su propia conveniencia capacita a sus trabajadores de

de acuerdo a las necesidades del mercado y a los requerimientos tecnológicos, de calidad y productividad que se le presentan y - - que esto es suficiente para presumir que sus programas son eficientes.

En nuestra perspectiva creemos que por ningún motivo se debe capacitar solamente por cumplir con la Ley, nuestra orientación en ese sentido es que a partir de las necesidades de la empresa se cumplan con los requisitos legales. Y convencer a los trabajadores de que deben capacitarse, porque el beneficio será para - - ello y para la empresa donde laboran, además de convencer a los empresarios de que la capacitación orientada a la productividad es muy importante, ya que representa uno de los mejores caminos - - para la subsistencia y el desarrollo de las organizaciones.

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

PRIMERA.-

Desde el inicio del análisis se plantea la necesidad de establecer la capacitación y su evolución como parte de un proceso encaminado a la productividad económica de la empresa, y al desarrollo profesional y personal del trabajador.

SEGUNDA.-

Aún en la actualidad son pocas las empresas mexicanas que cuentan con un área especializada de capacitación, y son menos todavía las que realizan un trabajo serio de detección de necesidades de adiestramiento y capacitación, por lo común éstas son empresas grandes que cuentan con una administración moderna y que destinan recursos a la formación de su personal.

desde antes de que se implantaran las reformas de -
1978 a la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- Debe diseñarse un verdadero sistema de diagnóstico de necesidades de capacitación, cuyo ámbito y cobertura sean más amplios que la sola atención al recurso humano como calificado ó como solicitante de capacitación y que sus sistemas atiendan al entorno productivo de empresas e individuos.

CUARTA.- La capacitación debe diseñarse como un proceso sistemático y permanente, que a su vez forme parte de un proceso integral de desarrollo de empresa.

QUINTA.- La evaluación debe trascender más allá de elementos simplistas como la relación costo - beneficio - económico, porque es el ser humano el principio ,

y el fin, tanto de la producción como de la organización y de los resultados.

Además se reconoce que el ser humano no es reducible a la expresión numérica de un modelo de medición. Para lograr la capacitación como acción permanente, el diseño de la metodología y su aplicación se requieren del establecimiento de un sistema de controles específicos por área y nivel de la organización, cuya intervención sea incrementar, desarrollar y fomentar la productividad.

SEXTA.- El proceso integral de capacitación y de adiestramiento debe formar parte del proceso total productivo no solo empresarial, sino además nacional para recuperar el valor de la productividad como una inversión --

social y económica.

- SEPTIMA. - La metodología diseñada es de utilidad para el trabajador para determinar cual es su contribución a la productividad y contar con bases para diseñar nuevas formas de remuneración y de reconocimiento a su trabajo.
- OCTAVA. - Para el empresario resulta útil definir las acciones de capacitación como actividades que contribuyan al desarrollo y crecimiento de la empresa.
- NOVENA. - Para el personal que se avoca a la administración de los recursos humanos, la metodología se convierte en un instrumento que le auxilia en la eficacia de su trabajo, y de la orientación de sus esfuerzos para el logro de resultados productivos.

DECIMA.- Para el gobierno se convierte en un elemento que fortalece la intención de establecer el sistema nacional de capacitación en cada empresa.

DECIMA PRIMERA.- Con la capacitación, sólo se modifica uno de los problemas incidentes en el recurso humano. Esta consideración obliga a atender a los demás factores para modificarlos positivamente, de lo contrario se crea el riesgo de hacer de la capacitación una vacuna contra el desarrollo, y se reduce su utilidad tan sólo a ser un elemento de adiestramiento para producir por producir.

DECIMO SEGUNDA.- A su vez, dentro de la organización de la empresa, si la capacitación modifica al factor humano y no se da lugar a la corrección o perfeccionamiento de los

demás factores: clima de trabajo, sistemas organizativos, calidad del proceso y de la materia prima, remuneración, reconocimiento el riesgo es reducir a cero los efectos que se buscan en la capacitación.

DECIMO

TERCERA.-

La capacitación y el adiestramiento son los medios más eficaces para salir del subdesarrollo económico, propio de los países latinoamericanos.

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

1.- OBRAS DE DOCTRINA

- 1).- ALFONSO GARCIA, MANUEL.- Derecho del Trabajo, "Teoría General del Derecho del Trabajo".- Tomo I.- España: José Ma. Boch.- s.a.p.
- 2).- ANTOKELEZ, DANIEL.- Derecho del Trabajo y Previsión Social.- Segunda edición.- Tomo II. Argentina: Kaft.- 1953.
- 3).- BRICEÑO RUIZ, ALBERTO.- Derecho Individual del Trabajo.- México: Harla.- 1985.
- 4).- BENITEZ DE LUGO, R.- Extinción del Contrato del Trabajo.- Madrid: Porrúa.- 1956.
- 5).- BERNAL, MARTI.- Procedimiento Laboral.- Madrid: Porrúa.- 1963.
- 6).- CABANELLAS, GUILLERMO.- Compendio de Derecho Laboral.- Tomo I.- Argentina: Bibliográfica - Omeba.- 1968.
- 7).- CASTORENA, JESUS.- Manual de Derecho Obrero.- México: Editorial Privada.- 1973.

- 8).- CAVAZOS FLORES, BALTASAR.- Las 500 preguntas más usuales sobre temas Laborales.- México:- Trillas.- 1983.
- 9).- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.- El Derecho del Trabajo en la práctica.- México: Coparmex. - 1972.
- 10).- DAVALOS MORALES, JOSE.- Derecho del Trabajo. Tomo I.- México: Porela.- 1985.
- 11).- DIAZ C., AMADO.- Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento.- México: Coparmex 1979.
- 12).- DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales".- Tomo I.- México: Porrúa.- 1984.
- 13).- DE LA CUEVA, MARIO.- Derecho del Trabajo. - Tomo I.- Sexta edición.- México: Porrúa.- 1980.
- 14).- GAMBOA VALENZUELA, GUILLERMO.- La Planificación y la Programación de la Capacitación y el Adiestramiento.- Tercera edición.- México: Colegio de México.- 1981.

- 15).- GUERRERO, EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- décimo cuarta edición.- México: Porrúa.- 1984.
- 16).- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO.- Introducción al Estudio del Derecho.- Tomo I.- México: Porrúa 1983.
- 17).- GOMEZ GOTTSCHALK, BERMUDEZ.- Curso de Derecho del Trabajo.- Tomo I.- España: Cárdenas.- 1984.
- 18).- HERNANDEZ MARQUEZ, MIGUEL.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo.- México: Porrúa.- 1960.
- 19).- MUÑOZ RAMOS, ROBERTO.- Derecho del Trabajo.- Tomo II.- México: Porrúa.- 1983.
- 20).- PEREZ COTIJA, EUGENIO.- El Contrato de Trabajo.- Madrid.- Tercera edición: Porrúa.- 1954.
- 21).- PATIÑO PEREGRINA, HUMBERTO.- Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación.- México: Revolución pedagógica para el adiestramiento.- 1975.

- 22).- PORRAS, ARMANDO.- Derecho Procesal del Trabajo.- Puebla: Cajica.- 1977.
- 23).- ORTIZ TETLACUILO, J.M.- La evaluación del Adiestramiento.- México: Revolución Pedagógica para el adiestramiento.- 1975.
- 24).- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.- México: Porrúa.- 1973.
- 25).- VIDAR NOVO, GABRIEL.- Capacitación y Adiestramiento en el Proceso de Trabajo.- México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- 1978.

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

- 1).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- septuagésima séptima edición.- México: Porrúa.- 1985.
- 2).- La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano.- México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- 1981.

- 3).- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Décimo octava edición.- Comentada por Baltasar Cavazos Flores, Humberto Cavazos Chena, J. Carlos Cavazos Chena.- México: Trillas.- 1985.
- 4).- Nueva Ley del Seguro Social.- México: Teocalli.- 1982.
- 5).- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- México: Porrúa.- 1983.

III OTRAS FUENTES

- 1).- Enciclopedia Jurídica Orbea.- Consta de 28 tomos y un suplemento.- Argentina: Bibliográfica Argentina.- 1969.
- 2).- Diccionario de Derecho.- Rafael de Pina, Rafael de Pina Vara.- Décimo tercera edición.- México: Porrúa.- 1970.
- 3).- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Eduardo Pallares.- Décimosexta edición.- México: Porrúa.- 1984.
- 4).- Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978.
- 5).- Diario Oficial de la Federación del 4 de marzo de 1978.

- 6).- Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978.
- 7).- Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983.
- 8).- Farfás Arizpe, Jorge.- Capacitación para la Productividad.- Ponencia dictada en la XII Mesa redonda del Derecho del Trabajo.- México: Coparmex.- 1985.