

ACA-T-2427



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"



"LAS COMISIONES MIXTAS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO"

ENEP - ACATLAN
Unidad de Admón. Escuela

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
Eduardo Othón Pozos Garzález

M-00 97551

No. GA. 785797-9



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A MIGUEL ANGEL Y
MARIA PORFIRIA

Por el apoyo y
tierno cariño
de padres.

A ANALILIA

Por ser la única
compañera de mi vida.

A PABLO
Y MARIANA

Por ese amor sin
interés que otorga
un hijo.

A MIGUEL, JORGE, HUGO,
LOURDES, HECTOR, OCTAVIO
Y PATRICIA

De los que mucho he
aprendido y guardo a
cada uno especial cariño.

A ALBERTO

Hermano de espíritu
y único amigo.

AL LIC. RICARDO
NAVA TREVINO

Por sus sanos consejos
y estímulos constantes.

"LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO"

INDICE

PAG.

INTRODUCCION	1
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS	
a) CONCEPTO Y DIFERENCIA ENTRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	3
b) PRIMERAS MANIFESTACIONES DE LAS TECNICAS DE PRODUCCION	9
c) EL DERECHO A LA CAPACITACION Y AL ADIESTRAMIENTO	29
CAPITULO II CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
a) REQUISITOS PARA SU INTEGRACION	34
b) BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO	43
c) INFORMES Y EVALUACION	52
CAPITULO III OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
a) OBJETIVOS GENERALES	73
b) OBJETIVOS ESPECIFICOS	79
c) LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE HECHO Y DE DERECHO	109
CAPITULO IV REPRESENTANTES DEL PATRON Y DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES	
a) QUE SE ENTIENDE POR REPRESENTANTE	120
b) CRITERIOS PARA UNA MEJOR ELECCION	130
c) SITUACION DE LAS EMPRESAS INTEGRADAS CON MENOS DE 20 TRABAJADORES	139
CAPITULO V DISPOSICIONES LEGALES REFERENTES A LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
a) LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917	150
b) LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTARIA DEL ART.123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "A"	159
c) CRITERIOS Y FORMAS ADMINISTRATIVAS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 10 DE AGOSTO DE 1984	176
CONCLUSIONES	191
BIBLIOGRAFIA	198

N-0097551

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

La presente Tesis, tiene como finalidad hacer un breve estudio que permita uniformar criterios y realzar la importancia respecto a la constitución y funcionamiento de las COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

No nos proponemos agotar el tema, debido al constante cambio de las políticas que en materia de capacitación y adiestramiento existen.

Sólo deseamos aportar de manera sencilla, pero trascendental, un tema poco explorado por los estudiosos del Derecho Laboral.

Proponemos sobre todo, la aplicación estricta y conforme a derecho, de los planes y programas de capacitación y adiestramiento en toda actividad económica, en beneficio de los trabajadores y de nuestro País.

a t e n t a m e n t e

EDUARDO OTHON POZOS GONZALEZ.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS:

- a) CONCEPTO Y DIFERENCIA ENTRE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- b) PRIMERAS MANIFESTACIONES DE
LAS TECNICAS DE PRODUCCION

- c) EL DERECHO A LA CAPACITACION
Y AL ADIESTRAMIENTO

b) CONCEPTO Y DIFERENCIA ENTRE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Para comprender estos conceptos que se confunden constantemente, provocando con ellos problemas semánticos, daremos algunas definiciones que a nuestro juicio servirán para que quede establecido lo que implica cada término.

CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO:

El adiestramiento significa la "Acción y efecto de adiestrarse." (1).

Adiestrar es; "(Etimológicamente viene de ADDEXTRARE, colocar a la diestra) v.a. (verbo activo). Hacer o poner diestro, enseñar, amañar, instruir, ejercitar, aconsejar, comunicar - destreza, habilidad, disposición, etc. Encaminar, guiar, dirigir, conducir, llevar." (2).

En ocasiones este verbo se emplea de manera figurativa:

(1) ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA. Tomo II. Edit. España Galpe, S.A. Madrid, 1967. p. 926.

(2) *Ibíd.*

"Avivar, despabilar, desentorpecer a una persona; hacerla lista, hábil, sagaz." (3).

Por otro lado, tenemos que el adiestramiento es la; "Acción y efecto de adiestrar." (4).

Y adiestrar es; "v.t. (verbo transitivo) hacer diestro (Sinónimo; practicar o poner en práctica) enseñar, instruir: adiestrar un caballo. Guiar, encaminar." (5).

El Profesor Isaac Guzmán Valdivia, - concibe al adiestramiento como; "La habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos." (6).

(3) Ibíd.

(4) PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Edit. Larousse, S.A. 4a. Ed. México, 1968. p.23.

(5) Ibíd.

(6) Guzmán Valdivia, Isaac. PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACION. Edit. Limusa-Wiley, S.A. la. Ed. México 1966. p.69.

El Licenciado Alfonso Siliceo, en su obra Capacitación y Desarrollo de Personal, (7),- coincide de manera textual con el profesor Guzmán Valdivia antes mencionado.

Es importante hacer notar, que el adiestramiento prepara al trabajador para que realice con EFICIENCIA las funciones de su puesto de trabajo, es decir, el adiestramiento hará más hábil al trabajador en el desarrollo normal de su actividad.

+++

(7) Siliceo, Alfonso. CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL. Edit. Limusa, S.A. la. Reimpresión. México, 1976. p.13.

CONCEPTO DE CAPACITACION:

La palabra capacitación significa; -
"Acción y efecto de capacitar." (8).

Capacitar a su vez es; "Habilitar; -
tener aptitud o disposición para hacer algo."(9).

Según el maestro Isaac Guzmán Valdivia, nos comenta que; "La capacitación tiene un significado más amplio. Incluye el Adiestramiento pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la Capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual -- bastante importante." (10).

Por otro lado la enciclopedia universal ilustrada, define este concepto de la siguiente forma:

"Hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa; facultar o comisionar a una persona para hacer algo." (11).

(8) PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO.Ob.Cit.p.193.

(9) Ibidem.

(10) PROBLEMAS DE LA ADMINISTRACION.Ob.Cit.p.69.

(11) ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA.Ob.Cit.p.---
1035.

DIFERENCIA ENTRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

Después de analizar los conceptos de Capacitación y Adiestramiento, cada uno por separado, hemos visto que aunque son muy similares, - presentan pequeñas diferencias importantes entre uno y otro término.

Mientras el adiestramiento implica - una actividad manual, la capacitación requiere para su realización, de un conjunto de conocimientos en el desempeño de una actividad preponderantemente intelectual.

La capacitación es la acción y efecto de capacitar o capacitarse; incluye el adiestramiento, en cambio éste, nos indica hacer diestro o hábil a una persona en alguna actividad preponderantemente manual.

La capacitación no sólo enseña conocimientos, sino que además los aplica, debido a - ello, es más completa que el adiestramiento.

Sin embargo, no debemos olvidar que - las técnicas y procesos de que puede servirse una empresa en un momento dado, dependerán del grado-

de desarrollo de su potencial humano.

De ahí, la importancia tan necesaria de capacitar ó adiestrar a los trabajadores en to dos y cada uno de los niveles.

Ya que la capacitación y el adiestramiento, son dos elementos claves en todo centro - productivo, los cuales siempre deben estar íntimamente ligados a la producción.

Por ello creemos que el adiestramiento implica una actitud directamente relacionada - con la función que un trabajador desempeña, en el cumplimiento de su trabajo, en cambio, la capacitación, es una formación para el trabajo.

+++

b) PRIMERAS MANIFESTACIONES DE
LAS TÉCNICAS DE PRODUCCION

El Hombre, a través de su evolución, ha desarrollado diferentes técnicas con el propósito de satisfacer sus necesidades, de la manera más cómoda, rápida y económica.

Mencionaremos brevemente el proceso-histórico, que ha permitido que los seres humanos vivamos organizadamente, en función desde luego, de la capacitación y el adiestramiento, como elementos imprescindibles de desarrollo.

EDAD DE PIEDRA:

Empezaremos por el "Zinjántropo Hábilis u Homo-Hábilis, cuya antigüedad es de 1850000 años, tenía de 1.06 a 1.37 metros de alto. Su posición era definitivamente erguida, con pié auténticamente moderno y una mano algo primitiva, pero ya con el pulgar francamente oponible, y con una capacidad craneana que oscila entre 642 y 723 centímetros cúbicos." (12).

(12) Arredondo Muñozledo, Benjamín. ¿QUE ES EL HOM
BRE?. Edit. Porrúa, S.A. la. Ed. México, 1972. p.103

Aquí, la capacidad y la destreza en el Zinjántropo Hábilis, es tan rudimentaria como la de un retrasado mental, sin embargo, podemos inferir que éste semihombre de la edad cuaternaria, ya utilizaba el dedo prensil, tan importante en opinión de los antropólogos, pues atribuyen a ello, la evolución de la especie humana.

Este antropoide, aplicaba sus manos para la obtención de sus satisfactores, por ejemplo; tomar un garrote o piedra y defenderse de sus enemigos predominando sobre otros seres vivos, o en fin, adoptar actitudes que permitieran su evolución.

Esto permitió que derrotase a otros antropoides, pues ningún animal sobre la Tierra, cualesquiera que sea su especie, tiene una mano como la humana.

Esa fué una de las más importantes razones por la cual el Zinjántropo Hábilis, dejó atrás a otros primates.

Esta actitud sólo fué posible, debido al mecanismo que consistía en el ADIESTRAMIENTO continuo de "agarrar" una rama ó palo.

EDAD DEL COBRE Y BRONCE:

Millones de años tardó el hombre en conquistar los primeros elementos de la civilización.

Utilizando las manos, llegó a sobresalir de entre las demás especies, logrando con ello, mejores niveles de vida; ya sea refugiándose en chozas o abrigos naturales, pintando o esculpiendo en cavernas, cazando y cortando frutos, etc.

Aprende a pulimentar los útiles de piedra, fabrica vasijas de tierra cocida o secada al Sol, y construye monumentos.

De pronto dá un enorme salto al descubrir el metal, sustituyendo a la piedra, gracias a su habilidad manual, el hombre trabaja el cobre y más adelante, el bronce, iniciándose en los principios de la metalurgia y, desarrollando desde entonces, diversos procedimientos técnicos para su explotación.

Sin embargo, debemos hacer notar que el hombre en un principio, aplicó a los metales conocidos, una finalidad bélica, religiosa o de -

ornato, como nos lo muestra el siguiente ejemplo, relacionado con las tumbas reales de Alaca Höyük, (2300-2100 a.J.C.), provenientes de Ankara:

"Junto a los vasos de oro, de líneas elegantes, adornados con acanalamientos lineales o con círculos en relieve, se han encontrado puñales, entre los cuales hay uno notable con la hoja de hierro, metal mucho más raro y precioso entonces que el oro, agujas con cabezas formadas por una doble espiral, que se remontan a modelos occidentales, quizá de Troya, parejas de ídolos laminados decorados en relieve con un punzón, y sobre todo los llamados estandartes. Se trata de objetos en forma de disco horadado o de animales, que eran aplicados a la extremidad de un bastón de madera, que desapareció con el tiempo. Probablemente son objetos de significado mágico o ritual, -- propiedad de los reyes que, según la tradición de los pueblos antiguos, eran también sacerdotes." (13).

(13) Tamassia, Renato. ANTIGUAS CIVILIZACIONES. Tomo III. Edit. Armando Curcio, S.p.A. Roma, 1980. p. 330.

EDAD DEL HIERRO:

Posteriormente, el hierro viene a -- destituir a todos los metales hasta entonces descubiertos, ya que; "Las propiedades del hierro, superior al bronce por dureza y flexibilidad, fueron primero apreciadas por los hititas del Asia Menor. Parece que conservaron la técnica de su beneficiación como un secreto militar. Al ser destruido el Imperio hitita por los enjambres de invasores nórdicos, hacia el 1200 a.J.C., los métodos de producción del hierro se difundieron en Asia y en la región del Danubio." (14).

El hombre de aquella época, al descubrir las posibilidades de la pirita o mineral de hierro, incrementó su cultura, logrando grandes ventajas sobre los demás pueblos; creó armas y utensilios para la guerra, fuente principal de riqueza y poder.

Aunque a decir verdad, no se tienen datos precisos sobre esta etapa de la historia, -

(14) Pijoan, José. HISTORIA UNIVERSAL. Tomo I. Edit. - Salvat Editores, S.A. la. Ed. México, 1980. p.123.

debido a que; "El gran defecto del hierro, que es de oxidarse y corroerse, hace difícil precisar la historia del nuevo metal." (15).

Es lógico suponer que el descubrimiento de la metalurgia, junto con el de la rueda, lanzó hacia adelante a las culturas que los poseyeran.

Tenemos entonces que, la capacidad y la destreza de los hombres, durante el transcurso de los siglos, ha permitido la optimización de los recursos materiales que se encuentran a su alcance; el hierro, es sólo uno de tantos ejemplos, con que los pueblos de todas las épocas, han logrado un mejor desarrollo.

Este valioso mineral; "Al principio, se extrajo en hogares a cielo abierto. Una vez fundido y todavía incandescente hay que golpearlo en el yunque para que la sílice que contiene se mezcle con el oxígeno del aire y forme gangas esponjosas, escorias, que se separan del metal puro.

(15) HISTORIA UNIVERSAL. Ob. Cit. p. 124.

Pero el hierro no fué de gran consumo hasta que - con el invento del horno de fuelle pudo lograrse una temperatura de 1500 grados. Entonces pudo verse en moldes y dársele las formas más variadas." (16).

La metalurgia inició la Química, --- transformando la materia, teniendo procesos cada vez más innovadores, situación que el hombre, durante su evolución, ha aprovechado con ventaja.

EDAD MEDIA:

Después de la Edad Antigua, en donde hemos visto someramente las etapas en las que el hombre se ha ido desarrollando en relación a sus técnicas y medios de producción, entraremos a la llamada Edad Media, que, según los Historiadores comprende del siglo V al siglo XV.

Estos tiempos nos presentan una nueva fase, en relación a la capacitación y el adiestramiento del hombre de aquel entonces, que por -

(16) Ibíd.

cierto, detuvo enormemente el avance de las ciencias, ya que la Iglesia Católica, se obstinó en impedir por cuestiones de poder, el desarrollo de los pueblos.

El feudalismo, que consistió en la explotación de la mano de obra, creó la manufactura, que proviene del latín MANUS (mano) y FACTUM, (hecho); lo cual quiere decir, Hecho a Mano.

Este modo de producción se caracterizó por la elaboración de las mercancías sin el recurso de las máquinas, la capacidad y destreza de los artesanos, se adquiere de manera hereditaria, debido a que se transmiten los conocimientos de padres a hijos.

No existe diversidad de técnicas, además, el aprendizaje se dá en grupos cerrados -- llamados VILLAS o GREMIOS; "Los artesanos estaban repartidos por especialidades, en corporaciones, y vivían en sus propios barrios. Había un barrio de los albañiles, un barrio de los sastres, otro de los carniceros, el de los fundidores, etc."

(17).

(17) Efimov, Galkine, Zoubok. HISTORIA MODERNA. Edit. Grijalbo, S.A. 2a. Ed. México, 1968. p. 61.

Debemos reconocer que en esta época, también llamada del "Oscurantismo", o de "La Fé", se crearon verdaderas obras de arte, realizadas - totalmente a mano, gracias a la especialización - que se tenía de cada actividad, desde luego que - el costo tan elevado de esas creaciones, quedaba - sujeto a la incipiente técnica y poca demanda para su adquisición, por razones obvias.

LA REVOLUCION INDUSTRIAL:

Nace a mediados del siglo XIX, en la Gran Bretaña y Francia principalmente, después se extiende por toda Europa y los Estados Unidos de Norteamérica.

Es en esta etapa en donde surgieron con gran auge, los llamados Métodos de Comprobación Científica, acelerando el avance en todas -- las áreas de las ciencias, que como consecuencia, trajo la aparición de una nueva forma de explotación de los medios naturales, es decir, surge por primera vez la industria de transformación.

La aplicación de las ciencias a las antiguas formas de producción, dió lugar a una -- nueva tecnología que requirió de la teoría para -

ser puesta en marcha, cada campo industrial necesitó de una especialización más sofisticada que garantizara la calidad de un artículo de consumo, en donde gracias a la división del trabajo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores se fué perfeccionando de manera gradual, debido a ello, la producción industrial basada en la madera, la fuerza del viento y el agua, se sustituyó por la del hierro, el vapor y el carbón.

Este nuevo proceso de producción, aceleró la industria y redujo los precios, es decir, las máquinas conjugadas con la energía y el hierro, provocaron una producción máxima a un costo mínimo, beneficiando a los dueños de dichas industrias.

Podemos ver que la habilidad como -- concepto íntimamente ligado a la capacitación y -- el adiestramiento, aplicada a una fuerza de trabajo determinada, es determinante para un mejor desarrollo en toda técnica, es decir: "Habilidad de ejecución. Esa podría ser la síntesis de la técnica. Y en esa habilidad de ejecución, la manual ocupa el noventa por ciento de los casos. Por esa razón la mano y la técnica son inseparables. Sin una mano que maneje, no podría existir ninguna --

técnica." (18).

Por otro lado, tenemos que la división del trabajo se tornó compleja, pues surgió la mecanización de los artículos, ya que empezaron a producirse en serie; pero dejemos que el siguiente ejemplo nos muestre esa problemática:

"En una manufactura de alfileres que tenía contratados a obreros asalariados, uno de éstos desenrollaba el alambre, otro lo enderezaba, el siguiente lo cortaba y el cuarto afilaba las puntas. Los demás obreros confeccionaban las cabezas y luego las ajustaban a los hilillos de alambre, que ulteriormente eran pulidos. La fabricación de un solo alfiler exigía la colaboración de dieciocho obreros." (19).

Este es uno de varios hechos que sucedieron en Inglaterra durante la Revolución Industrial, y nos muestra que en la confección de los múltiples satisfactores, las relaciones de producción fueron mecanizadas e impersonales, pues cada

(18) ¿QUE ES EL HOMBRE?. Ob. Cit. p. 201.

(19) HISTORIA MODERNA. Ob. Cit. pp. 34 y 35.

trabajador se dedicaba a lo suyo, y sólo generaba una de las tantas partes de que se componía un -- producto cualquiera.

Con la aparición de la industria, se propagó la máquina por todas partes, y surgieron las grandes instalaciones fabriles, los inventos-- estuvieron a la orden del día; en 1784 James Watt perfeccionó la máquina de vapor que propulsaba -- los telares de toda una fábrica mediante un siste-- ma de transmisión, en 1804 Robert Fulton adapta -- una caldera, una máquina de vapor y unas ruedas -- de hélices a una embarcación creando el barco de-- vapor, en 1814 se inventa la locomotora por Ste-- phenson, y así de manera interminable hasta nues-- tros días, la máquina como género, es uno de los-- más importantes inventos del hombre de los últi-- mos tiempos.

EDAD CONTEMPORANEA:

La transición del siglo XIX al siglo XX, se caracterizó por los progresos técnicos y -- científicos que contribuyeron a desarrollar el co-- mercio y la economía mundiales, con la aparición-- de nuevas fuentes de energía, sistemas de produc-- ción, transportes y comunicaciones.

Las potencias económicamente fuertes buscaron la posibilidad de extender su comercio - para acomodar el exceso de producción, (MERCADOS) y a la vez alimentar su industria, (MATERIA PRIMA).

En la competencia entraron Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia, Japón, Italia, Ru--sia, etc. los cuales para aumentar sus inversio--nes de capital, formaron monopolios industriales, que recibieron el apoyo de las instituciones ban--carias y de sus gobiernos.

La explotación de las zonas en donde estaba la materia prima, la llevaron a cabo por--medio de compañías particulares que firmaban tra--tados comerciales con los gobiernos de los terri--torios colonizados para poder ejercer libremente--su tarea, así lograron paulatinamente, repartirse económica y políticamente al mundo.

Nuestro País, por ser un pueblo re--ciente en relación a los Países Euroasiáticos, se encontraba rezagado, sobre todo en cuanto al desa--rrollo de las tecnologías modernas, competía en - las listas de los Países Subdesarrollados, tal es la triste etiqueta que lleva como Nación:

"Los autores acostumbran hablar de naciones "atrasadas", lo que, naturalmente, irritaba a los habitantes de esos países. Las Naciones Unidas, para evitar tal ofensa, utilizan a veces la vaga expresión de nación "menos desarrollada". Hoy día, la mayoría de la gente adopta la expresión de nación subdesarrollada." (20).

Y México no es la excepción; nuestros ancestros durante la conquista española, obtuvieron la enseñanza técnica de esta cultura, en ese entonces superior a la nuestra.

Sin embargo, el trabajo creativo del mexicano colonial, fué valorado por otras culturas como notable elemento de progreso; "En Pachuca (1557), Bartolomé de Medina introdujo el procedimiento de PATIO para el beneficio de la plata, que luego se extendió a España y al Perú. Este primer invento americano (que lo fué por lo menos en cuanto a su reducción a la práctica, pues la idea procedía de un alemán que se la comunicó a Medina), consistía substancialmente en la extensión

(20) Samuelson, Paul A. CURSO DE ECONOMIA MODERNA. Edit. Aguilar, S.A. lba. Ed. España, 1969. p.873.

del mineral triturado en un patio, donde se le -- mezclaba con agua, sal común, sulfato de cobre y mercurio, para obtener tras varias reacciones, la amalgama de la plata con el mercurio y separar finalmente éste de aquélla con la ebullición. Así -- se podían aprovechar minerales de baja ley y ahorrar combustible. Juan Capellán perfeccionó en -- Taxco el procedimiento anterior con un cono metálico llamado capellina, que recogía los vapores -- de mercurio evitando su pérdida. La capellina pasó también al Perú y dió a la metalurgia peruana -- un auge extraordinario." (21).

Este rudimentario invento, ya superado en la actualidad, nos muestra una de las primeras manifestaciones de las técnicas de producción en nuestro país; y no menos interesante es el siguiente ejemplo: "D. Andrés del Río descubrió en su análisis del plomo pardo de Zimapán, en 1801, -- el VANADIO, al que llamó primero pancromo y luego eritrono; mas finalmente --siguiendo la equivocada opinión de Humboldt-- creyó que era una combinación de cromo (descubierto en 1797) y plomo: cro-

(21) Bravo Ugarte, José. COMPENDIO DE HISTORIA DE MEXICO. Edit. Jus, S.A. lla. Ed. México, 1973. pp. 89 y 90.

mato de plomo. Sus análisis, que envió a Francia, por medio del mismo Humboldt para resolver definitivamente la cuestión, se perdieron en un naufragio junto con otros objetos del Barón citado; y así no pudo ser rectificado el error. Sefström re descubrió el vanadio en 1831 y le dió ese nombre" (22).

Desgraciadamente, el avance científico durante la época colonial y aún durante la independencia y reforma, fué muy lento, y sólo hasta el inicio del siglo XX se contó con mejores posibilidades para la aplicación de nuevas tecnologías.

A principios del presente siglo, --- nuestro país se encontraba gobernado por el General Porfirio Díaz, quien se mantuvo en el poder - desde el año de 1884, su gobierno dictatorial se basó en la doctrina positivista adaptada a los intereses de la burguesía de aquel entonces, ya que aunque es cierto que se fomentó la inversión extranjera, no menos cierto es el hecho de que los-

campesinos, que formaban la mayor parte de la población, y eran la base de la economía mexicana, - fueron explotados y relegados a la peor de las -- condiciones, así como los obreros que tenían jornadas de trabajo inhumanas, salarios muy por debajo de sus necesidades más elementales y nula protección de la Ley, la clase media, muy reducida, - vivía con sobriedad, la formaban profesionistas, - intelectuales, comerciantes y empleados federales y particulares, la clase alta gozaba de una vida privilegiada, compitiendo con las fortunas de los inversionistas extranjeros que desde entonces invadieron nuestro territorio.

Desde luego que las pugnas entre los que todo lo tenían y los que no tenían nada, echó por tierra los pocos proyectos que el gobierno -- preparaba para esa época; estos consistían en la desconcentración de la zona central del País, hacia la zona norte como lo indica el siguiente texto: "Existían ya imanes de atracción de la población económicamente activa, tales como las minas cupríferas del norte de Sonora, las buenas tierras para la agricultura del valle del Yaqui, las extensas zonas de pastoreo en Chihuahua, las minas carboníferas de Coahuila, la región lagunera con los cultivos extensivos de algodón y la acti-

vidad fabril de Monterrey." (23).

Sin embargo, estos proyectos quedaron al margen de la realidad; la injusta repartición de la riqueza y la desigualdad social aunada a una paz "forzosa", que consiguió agotar a las clases desposeídas, provocaron el advenimiento de la revolución civil de 1910-1917.

Durante la Revolución Mexicana, la nación atravesó por una de sus etapas más difíciles, la desorganización social llegó a su punto culminante, y no fué sino hasta el gobierno del General Lázaro Cárdenas, que volvió a estabilizarse nuestra sociedad. Cabe hacer mención que ya había acontecido la primera conflagración mundial y que la segunda acababa de estallar, esto trajo consigo un desarrollo inusitado de las ciencias, el avance científico y tecnológico de la industria, sobre todo la bélica, incrementó los capitales bancarios y la concentración de enormes oligopolios, además, se modificaron los modos de producción considerablemente y se sentaron las bases

(23) MEXICO: SU EVOLUCION CULTURAL. S. E. P. Vol. II. - Edit. Porrúa, S. A. 3a. Ed. México, 1981. p. 166.

sobre la energía atómica, aparecen la cibernética y los grandes Trust, etc.

"Al culminar la primera mitad del siglo XX, un cambio sensible se hacía patente en la sociedad mexicana. Una nueva fisonomía comenzaba a adquirir un país tradicionalmente rural, poco a poco convertido en industrial y con una población asentada en núcleos urbanos en franca expansión." (24).

En nuestros días, la concentración de trabajadores en las zonas industrializadas y el crecimiento demográfico, entre otras cosas, hacen más crítica la búsqueda de satisfactores, dejando al margen de desarrollo a las extensas regiones rurales.

La sociedad que vivimos actualmente, se torna cada vez más compleja y la especialización de las ciencias, requieren de técnicas cada día más depuradas, costosas y dependientes del exterior; es necesario allegarnos más y mejores for

(24) MEXICO: SU EVOLUCION CULTURAL. Ob. Cit. p. 241.

mas de vida desde el punto de vista económico, social y cultural.

Pensamos que la capacitación y el adiestramiento, en los diferentes niveles de realización, como conceptos aplicados a las personas - que producen no sólo artículos vendibles, sino -- que además, aquellos que nos sirven para nuestra estabilidad emocional, pudieran lograrse en beneficio de todos, es por ello que creemos que:

"El descubrimiento del fuego no puede equipararse, (no en lo técnico, sino en lo --- trascendente), al descubrimiento de la energía nuclear. El descubrimiento de la rueda, inmenso por su importancia económica, no puede valorarse con los aviones supersónicos o las naves espaciales, - y con todo y su importancia para la economía mundial, la invención del crédito con todas sus posibilidades, supera a lo que en su tiempo produjo - la moneda y el billete." (25).

+++

(25) ¿QUE ES EL HOMBRE?. Ob. Cit. p. 285.

c) EL DERECHO A LA CAPACITACION
Y AL ADIESTRAMIENTO

Este derecho, eminentemente social, se presenta en nuestras leyes en el siguiente orden de importancia:

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación." (26).

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a... También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo, respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus tra

(26) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS-MEXICANOS. Art. 123 Apartado "A" Fracción XIII Talleres Gráficos de la Nación. Ed. de la Secretaría de Gobernación. México, 1985. p. 130.

bajadores...para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente." (27).

..."Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores." (28).

..."El patrón y los trabajadores extranjeros, tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate." (29).

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

VIII La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley." (30).

(27) Art.123 Apartado "A" Fracción XXXI de la Carta Magna.Ob.Cit.pp.134 y 135.

(28) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.Art.3o.Edit.Porrúa,- S.A.57a.Ed.México,1988.p.22.

(29) Art.7o. de la L.F.T.Ob.Cit.p.26.

(30) Art.25 Fracción VIII de la L.F.T.Ob.Cit.p.30

"Son obligaciones de los patrones:

...XV. Proporcionar capacitación y a---
diestramiento a sus trabajadores, en los términos
del Capítulo III Bis de este Título." (31).

"Todo trabajador tiene el derecho a-
que su patrón le proporcione capacitación o adies-
tramiento en su trabajo que le permita elevar su-
nivel de vida y productividad, conforme a los pla-
nes y programas formulados, de común acuerdo, por
el patrón y el sindicato o sus trabajadores y a--
probados por la Secretaría del Trabajo y Previ---
sión Social." (32).

"En los contratos colectivos deberán
incluirse cláusulas relativas a la obligación pa-
tronal de proporcionar capacitación y adiestra---
miento a los trabajadores, conforme a planes y --
programas que satisfagan los requisitos estableci-
dos en este Capítulo." (33).

"Los patrones que tengan a su servi-
cio menores de dieciseis años están obligados a:-

(31) Art.132 Fracción XV de la L.F.T.Ob.Cit.pp.80
y 82.

(32) Art.153-A de la L.F.T.Ob.Cit.p.94.

(33) Art.153-M de la L.F.T.Ob.Cit.p.98.

...IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley." (34).

"El contrato colectivo contendrá:

...VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores - en la empresa o establecimientos que corresponda" (35).

"A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

...VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar -- servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en -- el trabajo, requieren los sectores productivos -- del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública." (36).

+++

(34) Art.180 Fracción IV de la L.F.T.Ob.Cit.p.114

(35) Art.391 Fracción VII de la L.F.T.Ob.Cit.p.--
18b.

(36) LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.Art.40 Fracción VI.Edit.Porrúa,S.A.éd.
Ed.México,1977.p.23.

CAPITULO II

CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

- a) REQUISITOS PARA SU INTEGRACION
- b) BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO
- c) INFORMES Y EVALUACION

a) REQUISITOS PARA SU INTEGRACION

Después del breve análisis en relación con la capacitación y el adiestramiento, hemos visto la necesidad de que en toda ocupación es indispensable la acción destinada a desarrollar las aptitudes de las personas, con el fin de que se logren las destrezas necesarias para el desempeño de una actividad determinada.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, como una de las bases vitales en todo centro productivo, son órganos legales con representación obrero-patronal. que deben funcionar en todas las empresas y que además su principal función, es la de vigilar todas aquellas acciones que en materia de capacitación y adiestramiento, los patronos están comprometidos a llevar a efecto.

Estas Comisiones, tienen la importante función de vigilar la instrumentación y operación del sistema, así como los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugieren las medidas tendientes a perfeccionar tales procedimientos, conforme a las necesidades de los traba-

jadores y de los patrones dentro de la empresa.

Por ello, no debemos olvidar que son organismos claves que VIGILAN, SUPERVISAN, AUTENTIFICAN y EXAMINAN las acciones que sobre la materia se realizan en una empresa, ya que su legalidad está prevista en la Ley Federal del Trabajo, en donde se ha establecido que:

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los -- trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas."
(37).

Las Comisiones Mixtas de Capacita---

ción y Adiestramiento de que trata el artículo anterior, deberán integrarse conforme a ciertos criterios expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, antes conocida como la UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, (UCECA).

Dicha Secretaría, desde el año de 1978, (38), ha elaborado estos criterios, los cuales han ido reformándose con el transcurso del tiempo, siendo adecuados a las necesidades que tienen trabajadores y patrones en las empresas, con relación a la integración y funcionamiento de dichas Comisiones Mixtas.

Actualmente, el Diario Oficial de la Federación, (39), señala que las Comisiones Mixtas se integrarán en forma PARITARIA, es decir, con un número igual de representantes de las dos partes y en la siguiente forma:

1.- Uno por parte de los trabajado--

(38) Martínez Hernández, Sergio. LEY DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Edit. Cía. General de Ediciones, S.A. la. Ed. México, 1979. p.7.

(39) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 10 de Agosto de 1984. p.37.

res y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.

2.- Tres de los trabajadores y tres del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

3.- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

Para formar una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la empresa; "Emitirá una convocatoria. En el caso de que en la empresa exista sindicato, éste elegirá a sus representantes; en caso contrario, lo hará la asamblea de -- trabajadores, por medio de un documento que acredite esta elección, firmado al menos por el 51 -- por ciento de los trabajadores. Por otro lado, el patrón, a su vez, seleccionará a sus representantes." (40).

(40) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Integración y Registro. Instructivo I. CeNaPro. 1a. Ed. México, 1981. p.9.

Ya integrada la Comisión Mixta, deberá reunir los siguientes requisitos para su registro:

1.- La forma DC-1, proporcionada por la Dirección General de Capacitación y Productividad, organismo dependiente en forma directa de la Subsecretaría "B", de la propia Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social. (Dicha forma la publicaremos en el inciso c) del presente Capítulo).

2.- Las Bases Generales de Funcionamiento, (Comentadas en el inciso b) del presente Capítulo).

3.- El acta constitutiva que acredite la designación de los Representantes de los -- trabajadores por parte del sindicato, a falta de éste, el documento que acredite su elección por la mayoría de los trabajadores, y;

4.- El acta constitutiva de elección de Representantes por parte del patrón. (Estos -- dos últimos puntos, los desglosaremos en el inciso c) del Capítulo que venimos comentando).

Una vez reunidos estos requisitos; --
"Los centros de trabajo ubicados en-

el Distrito Federal, deberán registrar su Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Los centros de trabajo ubicados en las entidades federativas deberán registrar su Comisión Mixta en las Delegaciones Federales del Trabajo correspondientes. Con este fin pueden entregar la documentación respectiva a las autoridades del trabajo locales, las que, previa revisión, la remitirán a la Delegación Federal que corresponda."(41)

Ahora bien, el número de integrantes de la Comisión Mixta, podrá aumentarse en forma proporcional conforme a la:

"Diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados en la empresa." (42).

(41) Ibidem.

(42) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.S.T.P.S.Oficio Núm. 01005 de fecha 2 de Agosto de 1984.Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 del mismo mes y año.

Para tal efecto, será conveniente tomar en cuenta lo siguiente:

- 1.- El número total de trabajadores que laboran en la empresa.
- 2.- El tipo de relación contractual, es decir, si son sindicalizados, si no lo son o si son de confianza.
- 3.- El número de establecimientos de la empresa.
- 4.- Las áreas administrativas y técnicas de la empresa, y;
- 5.- La movilidad que los miembros de la Comisión Mixta puedan tener, ya sea por destitución o por separación voluntaria.

Además, se puede constituir más de una Comisión Mixta cuando las relaciones laborales así lo permitan, ya que:

"Una de ellas funcionará como Comisión Central y las otras como auxiliares. Estas Comisiones trabajarán y sesionarán en forma independiente, reportando a la Comisión Central, la que canalizará toda la información a la autoridad correspondiente." (43).

(43) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Integración y Registro. Ob. Cit. p.9.

También se recomienda que la Comisión Mixta lleve un seguimiento escrito de sus actividades, pues es obligación de la empresa, el informar a la Dirección General de Capacitación y Productividad, o a las Delegaciones Federales del Trabajo, de la constitución y funcionamiento de dichas Comisiones, así como de todas las actuaciones que se celebren durante las sesiones de trabajo, a efecto de que exista un constante saneamiento en la toma de decisiones.

Por otro lado, existen recomendaciones para que los representantes ante la Comisión Mixta reúnan características como son: Ser trabajadores de la empresa, mayores de edad, tener buena conducta, saber leer y escribir, ser designados por sus compañeros, etc. en el caso de los representantes ante la Comisión por parte de los trabajadores; y en el caso de los representantes patronales, se recomienda que: Sean mayores de edad, sepan leer y escribir, sean reconocidos por su buena conducta, que tengan los conocimientos técnicos sobre la actividad de la empresa, y que los designe el patrón para desempeñar el cargo.

Salta a la vista el hecho de que estas recomendaciones por parte de la Secretaría --

del Trabajo y Previsión Social resultan pobres si consideramos que para ser representante de una Comisión se requerirá mucho más que eso, pues, es necesario tener cierta preparación para comprender si la capacitación ó el adiestramiento dentro de la empresa, se está cumpliendo o no, así como otras múltiples actividades que implican esta responsabilidad.

Sin embargo, no entraremos en más detalles pues trataremos de comentarlo ampliamente en los incisos a) y b), del IV Capítulo de este trabajo.

+++

b) BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO

Ahora bien, para que las Comisiones-Mixtas de Capacitación y Adiestramiento cumplan con su función, requerirán de un conjunto de normas que regulen su actividad conocidas como las Bases Generales de Funcionamiento.

Dichas Bases contienen diversas funciones, como las de Organización, Duración, Periodicidad, Operación, etc. las cuales deben regir a toda Comisión Mixta.

Según el criterio emitido por la Dirección General de Capacitación y Productividad, se ha establecido que:

"Trabajadores y patrones deberán elaborar las Bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán contener entre otros los siguientes aspectos:

I.-Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento." (44).

(44) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p. 2.

Estas funciones consisten en:

"Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y sugerir las medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa." (45).

Así como; "Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expidan a los trabajadores." (46).

Y además; "...Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador mediante exámen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto"(47)

Estas son las principales funciones que la Ley Federal del Trabajo otorga a las Comisiones Mixtas, ahora bien, en el criterio que ve-

(45) Art.153-I de la L.F.T.Ob.Cit.p.96.

(46) Art.153-T de la L.F.T.Ob.Cit.p.100.

(47) Art.153-V de la L.F.T.Ob.Cit.p.101.

nimos comentando, se establece que las Comisiones Mixtas deben:

"Vigilar la instrumentación y operación del sistema interno de capacitación de la empresa, conforme al Plan y Programas autorizados - por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de -- los trabajadores. Lo anterior, mediante el informe que le solicita la Comisión a los Agentes Capacitadores y que éstos le rindan de los cursos que se imparten y del personal que recibe la capacitación, evaluando semestralmente los resultados"... Además deberán..."Autenticar las Constancias de Habilidades Laborales, en los términos del Artículo 153-T de la L.F.T. recabando previamente para tal efecto de cada uno de los instructores internos y/o externos que aparecen en el Plan y Programas autorizados a la empresa, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante"... Así como..."Practicar a los trabajadores los exámenes de que trata el Art.153-V de la L.F.T. emitiendo el fallo correspondiente."(48)

(48) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p.8.

En realidad, las funciones anteriormente descritas, se pueden considerar como el objetivo general de toda Comisión Mixta, ratificado por la Ley misma como ha quedado asentado.

Otra de las funciones que establece el criterio que nos ocupa, señala las:

"II.- Funciones específicas que deberán realizar." (49).

Existen varias funciones u objetivos específicos de las Comisiones Mixtas, los cuales, analizaremos en el siguiente Capítulo de este trabajo.

En el punto tres, se establece la:

"III.- Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento."-- (50).

La forma de organizarse de las Comisiones Mixtas, estará en función de sus necesidades, es decir, que puede variar de acuerdo a las políticas establecidas por la empresa, sin embar-

(49) Ibíd.

(50) Ibíd.

go, mencionaremos las más comunes:

"Son atribuciones de los integrantes de la Comisión las siguientes:

a) Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y/o extraordinarias que se convoquen.

b) Hacer uso de la palabra.

c) Hacer sugerencias o recomendaciones en relación a los puntos tratados en la orden del día.

d) Analizar y discutir los asuntos relativos a la capacitación.

e) Votar en relación a las propuestas presentadas en las sesiones.

f) Firmar las actas de reunión de la Comisión." (51).

Como podemos ver, estas funciones consisten en el carácter democrático que se le da a toda reunión de trabajo, pero repetimos, pueden variar de acuerdo a las necesidades de la Comisión.

(51) Ibíd. p.9.

En el punto IV, se establece la duración en el cargo de los representantes de la Comisión, pero se debe considerar que:

"El desempeño de esta función no tiene definido un período de duración, pues éste variará en función de la política interna de cada empresa, de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, de la duración del plan de capacitación y de la periodicidad de la obligación de presentar los subsecuentes planes y programas. Sin embargo, el período de duración como representante de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento más recomendable es de un mínimo de dos años y un máximo de cuatro, ya que esta duración está en función de la revisión de los contratos colectivos en los años impares, y de la duración máxima que puede tener un plan de capacitación y adiestramiento." (52).

Esto quiere decir que un representante, podrá durar en su cargo un mínimo de dos y un máximo de cuatro años en relación a la revisión -

del contrato colectivo y de la duración máxima de un programa de capacitación, sin embargo, si tomamos en cuenta que los avances tecnológicos en más de una ocasión, han dejado obsoletos esos planes de capacitación o adiestramiento, debemos considerar que en la realización de todo programa de este tipo, se pondere su eficacia en cuanto al tiempo más viable para llevarlo a cabo.

En el siguiente párrafo se establece también como Base de Funcionamiento la:

"V.- Periodicidad y condiciones de las reuniones." (53).

Las sesiones de la Comisión, deberán darse periódicamente y podrán ser de manera ORDINARIA, -una vez cada treinta días- o EXTRAORDINARIA, -las veces que sean necesarias-; la importancia de dichas reuniones, consiste en ventilar todos aquellos asuntos relacionados con la correcta aplicación del programa de capacitación y adiestramiento de la empresa.

(53) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p. 2.

El siguiente punto del repetido criterio señala las:

"VI.- Normas de operación para los acuerdos de la Comisión." (54).

Estas normas serán las que se apliquen durante las juntas de trabajo de la Comisión, consistentes en el levantamiento de acta de cada una de estas sesiones, con los siguientes datos:

- a) Lugar y fecha en que se celebre la sesión.
- b) Los acuerdos a que se llegaron.
- c) La orden del día.
- d) Las anomalías detectables en relación al programa de capacitación.
- e) La firma de los asistentes, y;
- f) Todas aquellas observaciones que beneficien el funcionamiento de la Comisión.

En el punto siete, se señalan las:

"VII.- Normas de operación para el -

(54) Ibíd.

registro y control de sus actividades." (55).

El libro de actas para el registro y seguimiento de las actividades de la Comisión, es el antecedente del avance de la misma, en él, que darán anotadas todas aquellas anomalías ó beneficios que se hayan logrado, durante la vigencia de esta representación, y ello dependerá en gran medida de una buena elección de sus integrantes.

Y por último, se recomienda:

"VIII.- En su caso, normas de operación a que se sujetarán las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y periodicidad en que presentarán sus informes." (56).

Quando en una empresa existan más de una Comisión, será necesario que la Comisión Central controle sus actividades, reportando la Comisión Auxiliar a la Central, todos los acuerdos a que se llegaron, así como las normas de operación y periodicidad en que celebren sus reuniones de trabajo.

+++

(55) Ibíd.

(56) Ibíd.

c) INFORMES Y EVALUACION

Una vez reunidos los requisitos para la integración de las Comisiones Mixtas, y satisfechos los elementos legales para su funcionamiento, debe llenarse, como primer paso, la forma --- DG-1, que como ya mencionamos anteriormente, la otorga la Dirección General de Capacitación y Productividad. (ANEXO UNO).

El objetivo es que dicha forma la envíe la empresa con la información requerida para el registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, que deberá estar representada - invariablemente de manera BIPARTITA, (por los trabajadores y por el patrón), y PARITARIA, (el número de representantes por parte de los trabajadores y por parte del patrón, deberá ser el mismo); anexando las Bases Generales de Funcionamiento y las Actas Constitutivas de Representantes de la Comisión, tanto de los trabajadores, como del patrón.

Dicho objetivo, encuentra su base jurídica en la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece lo siguiente:

"Las Autoridades Laborales cuidarán-

que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores." (57).

"...Las empresas...deberán informar respecto a la constitución y bases generales a -- que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento."(58).

"...III En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento." (59).

Este informe, que por Ley deberá presentar el patrón, se hará a máquina o con letra - de molde, en original y dos copias y en los espacios donde se indica "NO SE LLENE", deben dejarse en blanco, pues son de uso exclusivo de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

(57) Art.153-J de la L.F.T.Ob.Cit.pp.96 y 97.

(58) Art.153-O de la L.F.T.Ob.Cit.p.98.

(59) Art.539 Fracción III Inciso a) de la L.F.T.-Ob.Cit.pp.289 y 291.

El siguiente informe, para la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, fué publicado en el Diario Oficial de la Federación, con fecha 10 de Agosto de 1984, y encuentra su antecedente, en el Oficio No.01005 de fecha 2 de Agosto del mismo año, de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Elaboraremos un informe de este tipo de manera desglosada para su mayor comprensión, y lo dejaremos asentado en el ANEXO UNO de este trabajo, aclarando que dicho informe podrá variar de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

1.- NOMBRE O RAZON SOCIAL:

Se anota el nombre completo de la empresa, ya sea persona física ó moral.

2.- R.F.C.

Se anota el registro federal de contribuyentes -- que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público -- ha asignado a la empresa, correspondiente al nombre de la misma, ya sea persona física o moral.

3.- REGISTRO DEL I.M.S.S.

Se anota el registro asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

4.- CALLE, NUMERO EXTERIOR, ETC.

Se anota la dirección de la empresa indicando calle, número exterior e interior, localidad o colonia, código postal, población, municipio o delegación política, entidad federativa y teléfono (s).

5.- SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO:

Con el propósito de conservar comunicación con las empresas, se anota la dirección.

6.- ACTIVIDAD ESPECIFICA:

Debe estar anotada en la forma más específica posible, para permitir su correcta clasificación.

7.- NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA:

Se anota el número de trabajadores.

8.- NUMERO DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

Se anota el número de trabajadores representados, aunque no necesariamente deberá coincidir con el total de trabajadores.

9.- NUMERO DE TRABAJADORES CON CONTRATO INDIVIDUAL, COLECTIVO O LEY:

De los trabajadores representados, deberá señalar se el número de trabajadores según sea la relación laboral existente entre el patrón y los trabajadores.

10.- DATOS GENERALES:

En caso de que los trabajadores de la empresa se encuentren agremiados en un sindicato, deberán estar anotados sus datos. Indicar denominación del sindicato, número de registro, dirección, teléfono, etc. En caso contrario, estos apartados deberán permanecer en blanco.

11.- NOMBRES:

Se anotan los nombres de los representantes tanto del patrón como de los trabajadores, cuidando que sea exactamente el mismo número.

12.- R.F.C. Y FIRMAS:

Se anota el registro federal de contribuyentes y la firma de cada representante de la Comisión.

13.- INICIO DE ACTIVIDADES Y DURACION EN EL CARGO:

Se anota la fecha en que la Comisión iniciará sus actividades y el número de años que sus miembros fungirán como tales.

14.- BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO:

Se anexarán las Bases Generales, elaboradas por patrones y trabajadores y firmadas por los integrantes de la Comisión, además, deberán incluirse las actividades técnicas y administrativas así como cualquier otro aspecto que se considere necesario para el buen funcionamiento, de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

15.- RELACION DEL TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA MAYORIA. (CUANDO NO HAYA SINDICATO):

Se debe anexar una relación con el nombre y firma de los trabajadores que certifiquen a sus representantes, en caso de que no haya sindicato.

16.- POR LOS TRABAJADORES Y POR LA EMPRESA:

Se anota el nombre y firma del secretario general del sindicato, o de la persona que legalmente haya sido designada conforme a las disposiciones estatutarias del sindicato, (si no hay sindicato la certificación se hará por los trabajadores con la relación de nombre y firma), además, se anotará el nombre y firma del patrón o del representante legal de la empresa.

17.- FECHA Y LUGAR:

Se anotan los datos en que se efectúa la certificación de la Comisión Mixta.

Hemos visto que el informe sobre la constitución y funcionamiento de la Comisión, se divide en seis secciones de datos:

I.-Los de la EMPRESA, II.-Los de los TRABAJADORES III.-Los del SINDICATO, IV.-Los datos CONSTITUTIVOS, V.-La DOCUMENTACION ADJUNTA, y; VI.-La CONVENCION de dicha Comisión.

INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

No. ENTRADA	NO LLENAR
-------------	-----------

I DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZON SOCIAL		R.F.C.		NO LLENAR		REG. I.M.S.S.	
CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA		POBLACION		CODIGO POSTAL
MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA		NO LLENAR		ENTIDAD FEDERATIVA		NO LLENAR	
SI EL COMITILE DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO							
ACTIVIDAD ESPECIFICA O OIND DE LA EMPRESA							NO LLENAR

II DATOS DE LOS TRABAJADORES

No. TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	No. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	No. DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON CONTRATO <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> INDIVIDUAL COLECTIVO LEY
--	--	---

III DATOS DEL SINDICATO

DENOMINACION						No. DE REGISTRO	
CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA		CODIGO POSTAL		
POBLACION		MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA			NO LLENAR		
ENTIDAD FEDERATIVA			NO LLENAR		TELEFONO (S)		

IV CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES			REPRESENTANTES PATRONALES		
NOMBRE	R.F.C.	FIRMA	NOMBRE	R.F.C.	FIRMA

INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION MIXTA	DIA _____	MESES _____	AÑO _____
DURACION EN EL CARGO _____			

V DOCUMENTACION ADJUNTA

- BAJOS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO - RELACION DEL TOTAL DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE CERTIFICACION DE LA MAYORIA (CUANDO NO HAY SINDICATO)

VI CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

POR LOS TRABAJADORES _____	POR LA EMPRESA _____
LUGAR Y FECHA _____	

Después del correcto llenado del informe que acabamos de desglosar, la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, otorgará el número de REGISTRO y la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento entrará en funciones.

Cuando dicha Comisión requiera de modificaciones en sus Bases Generales de Funcionamiento, o haya cambios de uno o más representantes, ya sea por parte del patrón o de los trabajadores, existe la posibilidad de actualizar esta situación, para ello, debe llenarse otra forma -- llamada DC-1A, que es muy similar a la anterior, -- y que servirá para informar sobre la ACTUALIZACIÓN RELATIVA A LA COMISION MIXTA; este informe -- también será proporcionado por la Dirección General de Capacitación y Productividad, el cual desglosaremos por considerarlo de interés y dejaremos asentado en el ANEXO DOS de este trabajo.(60)

1.-- NOMBRE O RAZON SOCIAL
DE LA EMPRESA:

Se anota el nombre completo de la empresa, ya sea persona física o moral.

(60) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Forma DC-1A.pp.5,6 y 7.

2.- DOMICILIO DE LA EMPRESA:

Se anotan correctamente los datos que equivalen a la dirección de la empresa, indicando, calle, número exterior e interior, colonia, población, etc.

3.- NUMERO DE REGISTRO DE LA
COMISION MIXTA:

Se anota el número de registro de la Comisión, designado a la empresa por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

4.- NUMERO DEL OFICIO DE REGISTRO:

Se anota el número de folio del oficio, el cual se encuentra en la constancia de registro en el ángulo superior derecho.

5.- DATOS ANTERIORES:

Se anotarán los nombres de las personas que fungieron como representantes de los trabajadores ante la Comisión Mixta, y su registro federal de contribuyentes.

6.- DATOS ACTUALES:

Se anotan los nombres de los representantes de los trabajadores de la Comisión Mixta actual, su registro federal de contribuyentes, así como la firma de cada uno de ellos.

7.- DATOS ANTERIORES:

Se anotan los nombres de las personas que fungieron como representantes patronales de la anterior Comisión Mixta, y el registro federal de contribuyentes de cada uno.

8.- DATOS ACTUALES:

Se anotan los nombres de los representantes patronales actuales ante la Comisión Mixta, su registro federal de causantes, así como la firma de cada uno de ellos.

9.- MODIFICACION DE LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA:

Se indicarán las modificaciones ocurridas, especificando qué puntos fueron objeto de modificación.

10.- TIPO DE MODIFICACION:

Se encuentran listados varios datos que pueden sufrir algún tipo de cambio o modificación. Se podrá anotar cualquier dato no incluido.

11.- DATOS ANTERIORES:

Se anotan los datos que son objeto de modificación.

12.- DATOS ACTUALES:

Se anotan claramente los datos actuales modificados.

13.- NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO, REPRESENTANTE LEGAL O EL ELEGIDO POR LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES Y NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA:

Se anotan los datos solicitados.

14.- LUGAR Y FECHA:

Se anota el lugar y la fecha en que se está notificando la actualización de la Comisión Mixta.

INFORME SOBRE LA ACTUALIZACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

I NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA

	No. DE REGISTRO DE LA COMISION MIXTA
--	--------------------------------------

II DOMICILIO DE LA EMPRESA

CALLE	No. EXT.	No. INT.	COLONIA	No. DE OFICIO DE REGISTRO
POBLACION	D.R.	MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA		
ENTIDAD FEDERATIVA	NO LLENAR	TELEFONO(S)		No. DE ENTREGA DE ACTUALIZACION

SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO

III ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA

DATOS ANTERIORES		DATOS ACTUALES		
NOMBRE	R.R.C.	NOMBRE	R.R.C.	FIRMA

IV ACTUALIZACION DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES ANTE LA COMISION MIXTA

DATOS ANTERIORES		DATOS ACTUALES		
NOMBRE	R.R.C.	NOMBRE	R.R.C.	FIRMA

V MODIFICACION DE LAS BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION MIXTA

--

VI MODIFICACION DE LA EMPRESA O DEL SINDICATO

TIPO DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES
D.R.C.		
IMBO		
NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA		
GIRO O ACTIVIDAD DE LA EMPRESA		
DOMICILIO DE LA EMPRESA		
RELACION LABORAL		
No. DE ESTABLECIMIENTOS		
No. DE TRABAJADORES		
NOMBRE DEL SINDICATO		
DOMICILIO DEL SINDICATO		
OTRO		

VII CERTIFICACION DE LA ACTUALIZACION

POR LOS TRABAJADORES	POR LA EMPRESA
LUGAR Y FECHA	

Estos son los datos que generalmente contienen los informes sobre la actualización de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; estando divididos principalmente en siete secciones:

I y II EL NOMBRE y DOMICILIO de la empresa; III y IV Las ACTUALIZACIONES ante la Comisión Mixta de los representantes de los trabajadores y del patrón; V y VI Las MODIFICACIONES de las Bases Generales de Funcionamiento y de la empresa o del sindicato; y VII La CERTIFICACION de la actualización que venimos comentando.

Dentro de los requisitos que debe reunir toda Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, está el de presentar el INFORME sobre sus BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO, que como ya dijimos, son elaboradas por trabajadores y patrones de acuerdo a sus necesidades y firmadas por lo representantes ante la Comisión Mixta de la empresa.

A continuación describiremos un modelo de Bases Generales de Funcionamiento, para su mejor comprensión:

"En la ciudad de _____
Estado de _____, siendo las _____ horas del--
día _____ sito en _____
se encuentran presentes los miembros de la COMI--
SION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, con--
el objeto de establecer, de conformidad con lo --
dispuesto por el Capítulo III Bis de la Ley Fede--
ral del Trabajo, las BASES GENERALES a que se su--
jetará el funcionamiento de la Comisión Mixta de--
la empresa: _____

Para lo anterior patrón y trabajadores (a través--
del sindicato, si lo hay) _____
convienen en que dichas Bases Generales, se con--
tengan y se encuentren en el presente documento."
(61).

Posteriormente se anexará a esta ac--
ta las Bases Generales de Funcionamiento de la Co--
misión Mixta de la empresa, (ya desarrolladas en--
el inciso b) de este Capítulo), consistentes en --
las funciones generales y específicas de la Comi--
sión, su organización interna, la duración de sus
representantes, periodicidad de sus reuniones de--
trabajo, etc.

(61) Ibíd. p.8.

Ahora bien, otro de los requisitos - que deben cubrir las empresas informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - consiste en presentar las ACTAS CONSTITUTIVAS de elección de representantes de los trabajadores y del patrón, pues para que las Comisiones Mixtas - se integren correctamente, es necesario:

"Levantar un acta... Cuando la empresa cuente con más de 20 trabajadores, por cada representante propietario se designará un representante suplente, tanto de la parte patronal como de los trabajadores. La Comisión nombrará entre los representantes propietarios un presidente y un secretario de actas. Ambos sectores se rotarán en el desempeño de estas funciones. Corresponderá en consecuencia, que si una sesión es presidida por un representante de los trabajadores, la siguiente lo sea por un representante del patrón." (62).

La siguiente ACTA CONSTITUTIVA, será complemento de los Informes que las Comisiones --

(62) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Integración y Registro. Ob. Cit. pp. 5y6.

Mixtas deben presentar para su integración, y es-
per ello que la desglosaremos de acuerdo al:

"MODELO DE ACTA DE ELECCION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

En la ciudad de _____
estado de _____ siendo las _____ hs. del --
día _____ del mes de _____ de 19____, reunidos --
en asamblea general los trabajadores de la empre-
sa _____ con domicilio en _____
_____, conforme al padrón electoral, que, co
mo parte integrante del presente se acompaña, ha-
biendo sido convocada esta asamblea a efectos de-
elegir a los representantes de los trabajadores --
en la COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRA--
MIENTO de la empresa, se procede a designar presi-
dente y secretario de actas de la asamblea, reca-
yendo la designación en _____
Se pone en conocimiento de la asamblea que son --
candidatos para el cargo de representantes: _____

que, conforme a lo acordado entre los trabajado--
res y el patrón, se ha establecido en _____
representantes por cada sector el número de miem-
bros de la Comisión Mixta, con igual número de su-
plentes; la duración en el cargo de los represen-
tantes titulares y suplentes será de _____

contados a partir de la primera sesión de la Comisión; los requisitos mínimos que deberán cumplir los representantes de los trabajadores son:

- a) Ser trabajadores de la empresa,
- b) ser mayores de edad,
- c) saber leer y escribir,
- d) tener buena conducta,
- e) ser electos por asamblea de los trabajadores de la empresa para el desempeño del cargo. En este acto se procede a verificar que los candidatos cumplan tales requisitos, y de la verificación resulta que _____

Seguidamente, se procede a votación. Efectuado el cómputo de votos, arroja el siguiente resultado _____

Conforme a los resultados del escrutinio, son electos representantes titulares ante la Comisión-Mixta de Capacitación y Adiestramiento los C.C. _____

y como representantes suplentes, los C.C. _____

Presentes en el acto, todos los representantes designados manifiestan que aceptan el cargo para el cual han sido electos. Con lo cual se dió por terminado el acto, levantándose la presente acta, -- que previa lectura y ratificación, firman los representantes electos, el presidente de la asamblea _____

a y el secretario de actas." (63).

A continuación presentaremos el acta que debe elaborar el patrón, en la designación de sus candidatos de acuerdo al:

"MODELO DE ACTA DE DESIGNACION DE REPRESENTANTES PATRONALES:

En la ciudad de _____ estado de _____ siendo las _____ hs. del día _____ del mes de _____ de 19____, el C. _____ en su carácter de _____ de la empresa denominada _____ con domicilio en _____ colonia _____ Z.P. _____ manifiesta que designa como representantes patronales ante la COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, en carácter de representantes propietarios a los C.C. _____ y en carácter de suplentes a, los C.C. _____

Expresa asimismo que los designados cumplen satisfactoriamente los requisitos que deben reunir los representantes patronales, a saber:

(63) *Ibíd.* p.15.

- a) Ser mayores de edad,
- b) saber leer y escribir,
- c) tener buena conducta, y;
- d) poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.

Continúa diciendo que el período de duración en el cargo como miembros de la Comisión, se ha fijado en el término de _____ años, por acuerdo con los trabajadores de la empresa, plazo que contará a partir de la constitución de la Comisión. Presentes en este acto todos los representantes, propietarios y suplentes, manifiestan que protestan el cargo para el cual han sido designados. Con lo que se dió por terminado el acto, levantándose la presente acta, firmando al calce los que en ella intervinieron, para su constancia." (64).

Por último desglosaremos el ACTA --- CONSTITUTIVA de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento la cual, debe levantarse en el momento mismo de su integración, y ser enviada -- junto con los demás informes a la Secretaría del-

(64) Ibíd. p.18.

Trabajo y Previsión Social:

"MODELO DE ACTA CONSTITUTIVA:

En _____ estado _____
siendo las _____ hs. del día _____ de _____ de _____
se reunieron en el local de la empresa _____
sito en _____, los miembros de -
la COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN-
TO designados el día _____ del corriente año, para -
celebrar su reunión constitutiva. Concurrieron co
mo representantes de los trabajadores _____
_____ y como representantes
de la empresa _____, se procedió a de
signar presidente, recayendo la elección en _____
_____ y secretario de actas, designándose
a _____ Seguidamente se dió lectura
al proyecto de reglamento interno de la Comisión,
presentado por _____ puesto a discusión
se aprobó en los siguientes términos: _____
_____ Dándose por terminada la reunión
siendo las _____ hs. del día _____ de la fecha, firman-
do para constancia de todos los asistentes."(65).

Existen también los criterios para--

(65) Ibíd.p.13.

la presentación y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, para empresas hasta con 19 trabajadores en un formato único, dicho criterio será ampliamente comentado en el inciso c) del Capítulo IV de este trabajo.

+++



CAPITULO III

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

a) OBJETIVOS GENERALES

b) OBJETIVOS ESPECIFICOS

c) LAS COMISIONES MIXTAS DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
DE HECHO Y DE DERECHO

a) OBJETIVOS GENERALES

De acuerdo con la Ley Federal del -- Trabajo, la Capacitación y el Adiestramiento debe rán tener por objeto:

"I. Actualizar y perfeccionar los co-- nocimientos y habilidades del trabajador en su ac-- tividad; así como proporcionarle información so-- bre la aplicación de nueva tecnología en ella;

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

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitu-- ds del trabajador." (66).

En relación con lo anterior, las Co-- misiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, deben proporcionar información a los trabajadores sobre los nuevos adelantos tecnológicos y cientí-- ficos para el mejor desempeño de su actividad, -- con el objeto de ayudarles en su preparación para

(66) Art.15}-P de la L.F.T.Ob.Cit.pp.95 y 96.

que dichos trabajadores, ocupen un puesto mejor, perfeccionando sus habilidades y conocimientos y al mismo tiempo, eviten los innecesarios riesgos de trabajo e incrementen la productividad.

Para que su aplicación se lleve a la práctica, se requerirá que la Comisión supervise de manera sistemática y continua que estos preceptos se cumplan en todo lo posible.

De hecho, los OBJETIVOS GENERALES de las Comisiones Mixtas, pueden variar de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y los patrones dentro del centro productivo, pero la Ley Federal del Trabajo y los Criterios que hemos venido comentando, señalan los siguientes:

1.- VIGILAR la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

2.- SUGERIR medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

3.- APROBAR o SUGERIR modificaciones (según el caso), a los planes y programas de

capacitación y adiestramiento de la empresa.

4.- AUTENTIFICAR las constancias de habilidades laborales que sean expedidas a los -- trabajadores.

5.- PRACTICAR a los trabajadores los exámenes cuando en una empresa existan varias especialidades en relación con el puesto a que la - constancia se refiera.

6.- DESIGNAR a los comisionados en-- cargados de firmar las constancias de habilidades laborales de los trabajadores." (67).

En referencia a ello, en el primer - punto, las Comisiones deben VIGILAR que se lleven a efecto los programas de capacitación y adiestramiento dentro de la empresa, y que, los procedi-- mientos implantados para su desarrollo, realmente cumplan con mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y para que todo esto-- sea posible, las Comisiones solicitarán a los A-- gentes Capacitadores un informe de los cursos que se estén impartiendo dentro de la empresa y del - personal que esté recibiendo la capacitación.

(67) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Funcionamiento. Instructivo 2. CeNaPro. 1a. Ed. México, 1981. pp. 10 y 11.

En el segundo punto, otro de los OBJETIVOS GENERALES de las Comisiones, consistirá en SUGERIR medidas efectivas para que el sistema y los procedimientos de capacitación y adiestramiento se perfeccionen, conforme a las necesidades de trabajadores y patrones; estas sugerencias deben dirigirse a los agentes capacitadores, conforme a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera la fuente de trabajo.

En el tercer punto, las Comisiones pueden APROBAR o SUGERIR modificaciones o reformas a los planes y programas de capacitación y adiestramiento, desde luego que para ello, será necesario que conozcan e interpreten dichos planes o programas, a efecto de que sepan proponer cambios en los mismos o que a su juicio, los consideren inoperantes e infructuosos.

Con respecto al punto cuatro, las Comisiones deben AUTENTIFICAR las Constancias de Habilidades Laborales, expedidas por los agentes capacitadores, recabando para tal efecto de cada uno de los instructores internos y/o externos, la certificación de los resultados obtenidos por cada trabajador participante, en caso contrario, las Comisiones podrán negar su firma.

En relación al punto cinco, las Comisiones deben PRACTICAR a los trabajadores los exámenes correspondientes cuando en la empresa existan diferentes especialidades o niveles en referencia al puesto en que la constancia de habilidades laborales lo consigne, con el objeto de acreditar cuál de todos los trabajadores será el más apto para ocupar dicho puesto, por ejemplo; si existe dentro de la empresa un puesto vacante de tornero especializado, en donde para ocuparlo, concursen diez trabajadores y que como consecuencia todos ellos tengan en su poder una constancia de habilidades laborales que certifique esa actividad, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento tendrá la última palabra, mediante los exámenes que practique a cada una de estas personas, y acreditará cual de todas será la más indicada a cubrir dicha plaza.

Desde luego que las Comisiones deben considerar aparte de los exámenes, otros aspectos importantes tales como la antigüedad del trabajador, la puntualidad, si tienen a cargo una familia, comportamiento, etc.

Y en el sexto punto, las Comisiones pueden DESIGNAR a las personas encargadas de fir-

mar las constancias de habilidades laborales, para ello, las elegirán de entre los mismos representantes, ya que éstos son las personas más idóneas puesto que conocen en qué consisten dichas constancias.

Hasta aquí hemos señalado los OBJETIVOS GENERALES marcados por la Ley Federal del Trabajo y por los criterios publicados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también hemos visto que las Comisiones Mixtas deben revisar todos aquellos aspectos que resulten de las observaciones que hagan en relación al sistema de capacitación y adiestramiento, tales como las sugerencias y mejoras a dicho sistema, lo relativo a las constancias de habilidades laborales y a la práctica de exámenes a los trabajadores para certificar las habilidades y conocimientos adquiridos -- con los programas de capacitación y adiestramiento, etc.

Sin embargo, existen otros objetivos como la importancia que tiene el investigar sobre las necesidades de capacitación y adiestramiento, puesto por puesto de todas las categorías o niveles de la empresa, o las aptitudes de los trabajadores hacia el trabajo; pero esto ya corresponde al siguiente apartado.

b) OBJETIVOS ESPECIFICOS

Ahora bien, los Objetivos Específicos de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, también pueden variar de acuerdo a las necesidades de la empresa y de los trabajadores, pero la finalidad de estos objetivos, deberá ser uno de los principios primordiales de toda Comisión Mixta, para que, de su correcta aplicación en la práctica, se logre que la capacitación y el adiestramiento CUMPLA realmente con esa función - que es la de capacitar y adiestrar a todos y cada uno de los trabajadores.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social nos indica de manera expresa los siguientes puntos en relación a los OBJETIVOS ESPECIFICOS de nuestras Comisiones Mixtas:

Punto uno:

"VERIFICAR que los Agentes Capacitadores Externos que vayan a ser contratados por la empresa, cuenten con el registro correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social." (68).

(68) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADESTRAMIENTO. Ob. Cit. p. 8.

Los agentes capacitadores pueden ser personas o Instituciones; las personas que tienen la facultad de capacitar o adiestrar, podrán ser-externas o internas, éstas se seleccionarán de entre los trabajadores con mayor experiencia dentro de la empresa, y las externas, que son personas - que generalmente trabajan para los Institutos de-capacitación o por cuenta propia, requerirán para el desempeño de su actividad, de la autorización- y el registro que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que por Ley está establecido que:

"Las Instituciones o Escuelas que deeen impartir capacitación o adiestramiento, así- como su personal docente, deberán estar autoriza- das y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social." (69).

Corresponderá entonces a las Comisiones VERIFICAR que dicha autorización y registro - cubra las condiciones que a continuación señala - el precepto legal, de la siguiente forma:

(69) Art.153-G de la L.F.T.Ob.Cit.p.95.

"EL registro de que trata el artículo 153-G se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o 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 3 constitucional.

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

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga." (70).

En conclusión, las Comisiones Mixtas tienen que comprobar que los AGENTES CAPACITADORES EXTERNOS, cuenten con el registro y la autorización otorgada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto de que estos instructores puedan impartir cursos de capacitación y adiestramiento dentro de las empresas, ya que como es conocido, existen numerosas escuelas o personas que capacitan o adiestran de manera clandestina, no teniendo desde luego la formación necesaria para ello, y esto trae como consecuencia un grave daño al patrón y a los trabajadores, aparte de las contravenciones a la ley misma.

Punto dos:

"SUGERIR a los Agentes Capacitadores las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos de capacitación y adiestramiento, conforme a las necesidades de desarrollo y entrenamiento que requiera la fuente de trabajo." (71).

Existen sistemas de capacitación y a

(71) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p. 8.

diestramiento, que adolecen de pequeños pero importantes detalles que generalmente no son considerados por algunos Agentes Capacitadores, debido a que no conocen a fondo el proceso productivo de la empresa en donde prestarán sus servicios, es por ello que se requiere que dichos agentes, sean instructores registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que los cursos que impartan sean de calidad en beneficio de trabajadores y patrones.

Por eso, insistimos que las Comisiones conozcan y comprendan que un sistema de capacitación y adiestramiento es:

"El conjunto de acciones y elementos que deben ser organizados y planificados en fases o subsistemas, y que, para que garantice un empleo adecuado y económico de los recursos de la empresa o institución, debe atender a las necesidades que la organización tiene en cuanto se refiere a capacitación y adiestramiento, así como a las de los trabajadores mismos, considerados éstos en todos los niveles de mando." (72).

(72) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Conceptos Básicos de Capacitación y Adiestramiento. Instructivo 3. CeNaPro.la, Ed. México, 1981. p.6.

Bajo esta condición, las Comisiones, SUGERIRAN a los Agentes Capacitadores que investiguen las necesidades de capacitación y adiestramiento, analizando a fondo los niveles de preparación de cada uno de los trabajadores que ocupan - cada uno de los puestos, para que con ello, organicen y planifiquen paso a paso los sistemas y -- procedimientos de capacitación y adiestramiento.

Punto tres:

"VERIFICAR el funcionamiento de los Agentes Capacitadores internos y/o externos, conforme a lo establecido en el Plan y Programas de capacitación y adiestramiento autorizados y detectar las irregularidades de su funcionamiento, a efecto de establecer las medidas correctivas o en su caso, presentar el reporte correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social - como autoridad competente." (73).

Ya hemos dejado claro que los Agentes Capacitadores, son los instructores autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión So-

(73) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p.8.

cial, que pueden impartir cursos de capacitación y adiestramiento en una empresa determinada.

Ahora hablaremos un poco en relación al PLAN y a los PROGRAMAS de capacitación y adiestramiento y nuestra primera pregunta sería:

¿Qué es un PLAN de capacitación y adiestramiento?

"Es la expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro la organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales." (74).

Y la segunda sería:

¿Qué es un PROGRAMA de capacitación y adiestramiento?

"Es la presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que se

(74) CRITERIOS PARA LA FORMULACION Y PRESENTACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. S.T.P.S. Oficio No. 01006 de fecha 2 de Agosto de 1984. pp. 1 y 2.

tisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo." (75).

La Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con la aprobación de la autoridad laboral." (76).

Las Comisiones deben estar al tanto de la actualización de los programas de capacitación y adiestramiento, para ello, la Ley prevé -- que dichos programas se estén saneando constantemente, en relación a la celebración, revisión ó prórroga del contrato colectivo de trabajo, o en-

(75) *Ibidem*.

(76) Art.153-N de la L.F.T.Ob.Cit.p.98.

su caso, a las modificaciones que se hagan a esos programas, además, si no existiera contrato colectivo la misma Ley prevé lo siguiente:

"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 o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar..." (77).

Con esto, las Comisiones tienen elementos suficientes para exigir al patrón que se avoque a la tarea de elaborar y registrar dichos planes y programas, cumpliendo con los requisitos que a continuación señala la Ley:

"I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las -
cuales se impartirá la capacitación y el adiestra-
miento al total de los trabajadores de la empresa

IV. Señalar el procedimiento de selec-
ción, a través del cual se establecerá el orden -
en que serán capacitados los trabajadores de un -
mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de
registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión
Social de las entidades instructoras; y,

VI. Aquellos otros que establezcan --
los criterios generales de la Secretaría del Tra-
bajo y Previsión Social que se publiquen en el --
Diario Oficial de la Federación. Dichos planes y-
programas deberán ser aplicados de inmediato --
por las empresas." (78).

Además, las Comisiones pueden adver-
tir al patrón de las sanciones en que incurren --
las empresas morosas o apáticas en relación a la-
capacitación y el adiestramiento de sus trabajado-
res, como lo señala el siguiente precepto:

"Cuando el patrón no dé cumplimiento

(78) Art.153-Q de la L.F.T.Ob.Cit.p.99.

a la obligación de presentar ante la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro - del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de -- que se trata." (79).

Aunque el artículo 878 a que se refiere el precepto anterior no tiene relación alguna con la sanción al patrón, pensamos que el artículo 1002 puede aplicarse en forma genérica, con multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en cuenta la gravedad del caso.

Bajo estas aclaraciones, las Comisiones Mixtas deben comprender junto con patrones e-

(79) Art.153-S de la L.F.T.Ob.Cit.p.100.

instructores, que el Plan y los Programas de capacitación y adiestramiento constituyen un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje, el cual, está integrado por etapas o fases que servirán para la actualización de las habilidades y conocimientos de todos los trabajadores, en relación a cada uno de sus puestos de trabajo.

Además, dichas Comisiones, no deben olvidar que durante este proceso, VERIFICARAN el funcionamiento de los agentes capacitadores en lo referente a las etapas incluidas en el procedimiento de capacitación y adiestramiento, con el objeto de detectar las anomalías del mismo, registrando en las actas levantadas en cada una de sus sesiones, las correcciones pertinentes o en su caso, el reporte que manifiesten mensualmente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Punto cuatro:

"PRESTAR el apoyo necesario en la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento y además, en caso de ser conveniente, coadyuvar con la empresa en la elaboración del Plan y Programas que se vayan a implementar de acuerdo con el diagnóstico de necesidades, dentro del alcance de los conocimientos que la Comisión tenga-

de las actividades esenciales que componen los -- puestos de trabajo existentes en la empresa en -- donde se ha constituido." (80).

Cuando en una empresa está definido el problema y se ha determinado que éste puede solucionarse mediante la capacitación y el adiestramiento, será conveniente hacer un análisis minucioso de las DEFICIENCIAS con el objeto de clasificarlas en orden de importancia.

Inmediatamente después, se detectarán las NECESIDADES que van a conformar el contenido del programa de capacitación y adiestramiento, desde luego que estas necesidades se investigan en dos sentidos:

PRIMERO; se determinan las de cada uno de los puestos existentes en la empresa o del área que se vaya a capacitar o adiestrar, y;

SEGUNDO; se investigan las necesidades de cada uno de los trabajadores que ocupan dichos puestos de trabajo.

(80) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p. 8.

Para ello, se requiere que el Plan y los Programas que se vayan a poner en marcha, contemplen la capacitación y el adiestramiento como una función integral que satisfaga todas las necesidades de desarrollo, tanto las de los trabajadores como las de la empresa, con esto queremos decir, que dichos programas procuren abarcar tres áreas fundamentales:

- 1.- La de la capacitación;
- 2.- la del adiestramiento y,
- 3.- El desarrollo de necesidades psicossociales.

Entendiéndose por ésta, como el estado de bienestar, satisfacción y realización de -- los trabajadores, mediante su participación en la actividad productiva.

También pueden las Comisiones coadyuvar en el diseño y planificación del Plan y Programas de capacitación y adiestramiento, considerando como ya lo hemos dicho, que estos contem--- plen a la capacitación y al adiestramiento, como una función integral, para que al mismo tiempo co--- laboren en los Programas Específicos para cada -- cada puesto de trabajo, con la finalidad de poder

satisfacer las necesidades tanto técnicas como --
psicosociales de los trabajadores, debiendo consi-
derar el uso de cualquier recurso o material y so-
meterlo a un análisis de costo-efectividad, es de-
cir, tomando en cuenta los recursos de la empresa
así como su efectividad para la instrucción, pues
para ello, se requerirá de servicios de apoyo que
aseguren (y esto, todas las Comisiones deberán te-
nerlo presente), que todos los recursos necesari-
os tales como, instructores, materiales para la
instrucción, equipos e instalaciones, estén prepa-
rados con oportunidad y de acuerdo al costo que -
se haya establecido en el presupuesto del Plan y-
Programas de capacitación y adiestramiento.

Punto cinco:

"Elevar SUGERENCIAS o RECOMENDACIONES, al Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento de la Rama Industrial o actividad económica a que pertenezca la empresa donde está constituida la Comisión, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios y establecimiento de procedimientos que beneficien el sistema de capacitación y adiestramiento y a los programas que para esta rama se establezcan." (81).

(81) Ibíd.

En el caso de que una empresa se dedique a una actividad determinada, y por ende sea compatible con la actividad de otras empresas, como por ejemplo; la fabricación del vidrio, la elaboración de productos enlatados, etc. existe para ello, los llamados Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, que son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dichos órganos, formados por patronos, sindicatos y trabajadores libres, que pertenecen a las mismas ramas industriales o actividades, tienen las siguientes facultades:

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

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

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

IV. Formular recomendaciones específicas

ficas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

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

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto." (82).

Las Comisiones Mixtas, a fin de coadyuvar en la elaboración de criterios que permitan establecer políticas o procedimientos tecnológicos a nivel Nacional, deben participar activamente en estos requerimientos, con el objeto de proponer sistemas de capacitación y adiestramiento que se utilicen en la aplicación de una rama industrial o actividad económica a que se dedique una empresa determinada.

De esta manera, se podrán pulir poco

(82) Art.153-K de la L.F.T.Ob.Cit.p.97.

a poco los objetivos de los programas de capacitación y adiestramiento que en sus inicios hayan -- contemplado diferentes anomalías, para que en lo futuro, cumplan con los requisitos de formación -- que van necesariamente surgiendo por los cambios-- en la organización interna de la empresa.

Punto seis:

Otro de los Objetivos Específicos se ñalados en el reiterado criterio se refiere a:

"PROMOVER la participación activa de los trabajadores en los procesos de capacitación y adiestramiento de la empresa. Asimismo, aprovechar la experiencia y conocimiento que el trabajador tenga en su puesto de trabajo, para convertirlo en instructor interno de la empresa, mediante las sugerencias que en este sentido la Comisión -- haga al patrón." (83).

Las Comisiones Mixtas deben mantener en todo momento el propósito de comunicarse directamente con los trabajadores, para provocar en ellos, un cambio favorable de conducta hacia los --

(83) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p.8.

procesos de capacitación y adiestramiento, de ahí la importancia que tiene en la instrucción el establecer previamente los objetivos que se pretenden alcanzar con un determinado curso de capacitación y adiestramiento, así como de la organización de su contenido en función de dichos objetivos.

En este caso, las Comisiones fungirán como instructores, ya que motivarán buscando formar conciencia en los trabajadores, por medio de pláticas o charlas, o bien, con propaganda relacionada con el tema; para que respondan a las necesidades de capacitación y adiestramiento.

Se puede dar el caso de que algunos trabajadores se nieguen a recibir capacitación o adiestramiento, por considerarse competentes o hábiles en su actividad, sin embargo para ello será necesario que lo acrediten documentalmente o en su defecto, que aprueben los exámenes que les sean aplicados en relación a esa actividad, tal como la Ley Federal del Trabajo lo estipula:

"Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos ne

cesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el exámen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales." (84).

De no ser así, los trabajadores deberán someterse a los cursos de capacitación y adiestramiento organizados por la empresa, bajo las obligaciones siguientes:

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

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

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos." (85).

(84) Art.153-U de la L.F.T.Ob.Cit.p.101.

(85) Art.153-H de la L.F.T.Ob.Cit.p.96.

Bajo estas circunstancias, una vez - que hayan logrado las Comisiones Mixtas que los - trabajadores se sientan atraídos ó motivados para desarrollar su trabajo, podrán aprovechar los conocimientos y habilidades de éstos, con el objeto de convertirlos en instructores internos de la empresa, y la probable ventaja de que emplearán todos sus esfuerzos por transmitir sus conocimientos a los demás compañeros; por ello, consideramos que este objetivo no sólo sirve de estímulo - al trabajador, preparándolo para un mejor desempeño de su actividad, sino que además, desarrolla - su necesidad psicosocial provocando en él un sentido de bienestar en su trabajo, que a fin de --- cuentas, es lo que todos perseguimos en nuestras ocupaciones.

Punto siete:

"Establecer un REGISTRO actualizado de las actividades de la Comisión Mixta y de los acuerdos que se vayan tomando en cada sesión ordinaria y extraordinaria que se celebre, en relación con la implantación del plan y los programas de capacitación y adiestramiento autorizados a la empresa, a efecto de llevar un seguimiento que le permita evaluar los resultados y alcances de su - gestión y sirva de base para los reportes que pe-

riódicamente deba rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y además facilitar el funcionamiento adecuado de la Comisión." (86).

Las actividades de las Comisiones deben quedar asentadas en un libro de actas de seguimiento y evaluación, en cuyo interior estarán registradas todas y cada una de sus actuaciones, así como los acuerdos tomados en las sesiones y las evaluaciones de los diferentes eventos que se tengan en relación con la capacitación y el adiestramiento de la empresa.

Pero vayamos por partes; las Comisiones una vez integradas:

"Deben sesionar, por lo menos, una vez al mes para cumplir con lo dispuesto en el Artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo...y... Deberán fijar el programa-calendario anual de sesiones mensuales que indica la Ley, estando los integrantes comprometidos a asistir regularmente a dichas sesiones, excepto por causas de fuerza mayor." (87).

(86) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p. 9.

(87) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Funcionamiento. Ob. Cit. pp. 7 y 8.

M-0097551

Desde luego que para ello, es indispensable que los integrantes de las Comisiones Mixtas, estén comprometidos con la actividad de la empresa, a efecto de no fallar en sus funciones pues dichos representantes:

"Desempeñarán gratuitamente sus actividades en la Comisión dentro de las horas de trabajo, sustituyendo estas actividades sus labores normales asignadas, cuando el programa de la Comisión así lo requiera." (88).

De ahí que sea necesaria una cuidadosa elección de las personas que fungirán como representantes ante las Comisiones Mixtas, tanto por parte de los trabajadores como del patrón.

Ahora bien, como es una de las obligaciones de estas Comisiones que durante cada una de sus sesiones LEVANTEN un acta de las observaciones y proposiciones que se hagan en referencia al Plan y Programas de capacitación y adiestramiento, se debe precisar en dichas actas que se EVALUEN el o los alcances de las etapas o fases --

(88) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Integración y Registro. Ob. Cit. p.9.

contenidas en esos programas, con la finalidad de comprobar si se están cumpliendo los objetivos y además, determinar en qué medida se han logrado las metas propuestas, para ello, dicho plan y programas dispondrán de técnicas especiales de evaluación aplicables durante la realización del proceso de capacitación y adiestramiento, así como al término de este, con la consecuente determinación de conocer a fondo si realmente la capacitación y el adiestramiento se ha proporcionado a todos los trabajadores de manera eficaz y eficiente para la solución de los problemas concretos de la empresa.

Las anotaciones registradas en el libro de actas de la Comisión, las hará el secretario de actas, inmediatamente después de cada sesión ordinaria o extraordinaria, desde luego que las decisiones deben tomarse en forma conjunta y no individual.

Por otro lado, es conveniente que las Comisiones saquen copias de dichas observaciones, proposiciones y acuerdos de sus reuniones, y las repartan entre cada uno de sus integrantes, proporcionando también una copia al patrón para tratar de convencerlo en relación a la utilidad -

de las peticiones contenidas en dicha acta, además, deben otorgar copia al jefe de área que tenga interés directo con lo tratado en la reunión - con el objeto también de convencerlo y lograr así su colaboración y por último, turnarán copia al - sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, o cuando éste no exista, a los representantes de los trabajadores, concluyendo con el reporte - mensual que deben rendir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para que las propuestas resulten efectivas, es recomendable que se busque asesoramiento con personas o instituciones que conozcan sobre capacitación y adiestramiento, ya sean internas o externas, para que dichas propuestas o - sugerencias estén argumentadas en términos económicos y de manera objetiva, ya que existen programas demasiado ambiciosos o imposibles que no permiten su aplicación tanto del punto de vista económico, como en la realidad de los mismos.

En relación al punto ocho y último - criterio emitido por la Secretaría del Trabajo y - Previsión Social, las Comisiones Mixtas deben:

"VERIFICAR que se expidan las cons--

tancias de habilidades laborales y entregándolas al destinatario debidamente firmadas y autenticadas." (89).

El anterior objetivo encuentra también su base jurídica en nuestra legislación laboral, en donde se estableció que:

"La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores. Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento. Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante exámen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto." (90).

(89) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p. 9.

(90) Art. 153-V de la L.F.T. Ob. Cit. p. 101.

Y además dejó asentado que:

"Los trabajadores que hayan sido a--
probados en los exámenes de capacitación y adies--
tramiento en los términos de este Capítulo, ten--
drán derecho a que la entidad instructora les ex--
pida las constancias respectivas, mismas que au--
tentificadas por la Comisión Mixta de Capacita---
ción y Adiestramiento de la Empresa, se harán del
conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previ
sión Social, por conducto del correspondiente Co--
mité Nacional o, a falta de éste, a través de las
autoridades del trabajo a fin de que la propia Se
cretaría las registre y las tome en cuenta al for--
mular el padrón de trabajadores capacitados que -
corresponda, en los términos de la fracción IV --
del artículo 539." (91).

Para que las Comisiones CUMPLAN con--
lo anterior, será necesario que VERIFIQUEN que la
constancia de habilidades laborales cuente con to
dos los requisitos tales como, nombre del partici
pante, nombre del evento, número de horas, fecha-

(91) Art.153-T de la L.F.T.Ob.Cit.pp.100 y 101.

de expedición y nombre y registro de la institución o persona instructora que haya extendido la constancia, a efecto de AUTENTIFICAR su validez, para después firmar y registrar dicha constancia y hacerla del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Comité Nacional o en su defecto, de las Delegaciones del Trabajo, con el objeto de que sea registrada y se tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados en los términos de los artículos siguientes:

"El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

...IV. Registrar las constancias de habilidades laborales." (92).

Y: "De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

...IV. En materia de registro de ---

(92) Art. 537 Fracción IV de la L.F.T. Ob. Cit. p. 289.

constancias de habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades..." (93).

Una vez que las Comisiones VERIFIQUEN y AUTENTIFIQUEN dichas constancias, las entregarán a los trabajadores debidamente firmadas, asignando a cada trabajador a la especialidad o nivel que le corresponda, en base a la evaluación realizada.

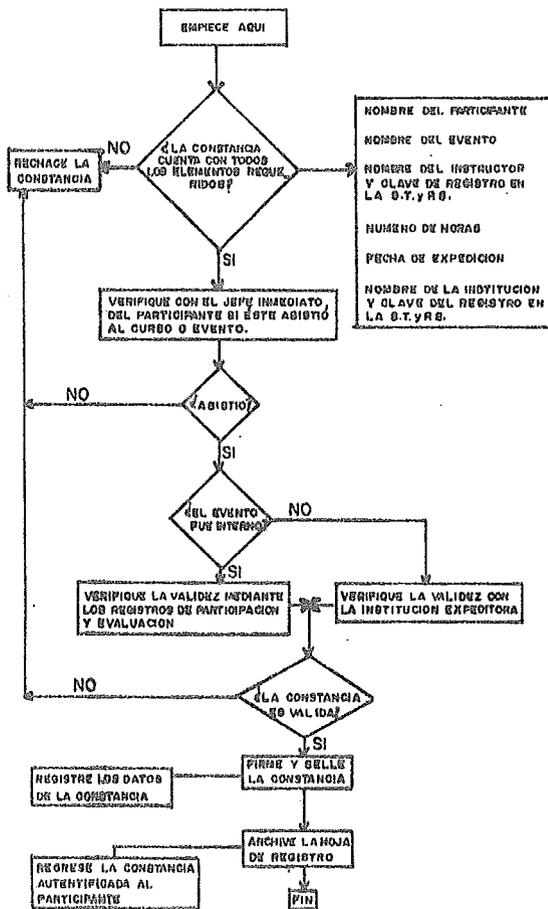
Este procedimiento para AUTENTIFICAR y REGISTRAR constancias de habilidades laborales, lo dejaremos asentado en el ANEXO TRES del presente Capítulo para su mejor comprensión. (94).

+++

(93) Art. 539 Fracción IV de la L.F.T. Ob. Cit. pp. 289 y 292.

(94) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Funcionamiento. Ob. Cit. p. 14.

PROCEDIMIENTO PARA AUTENTICAR Y REGISTRAR
CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.



c) LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO DE HECHO Y DE DERECHO

Escogimos este punto, debido a que -
si existen por Ley las Comisiones Mixtas de Capa-
citación y Adiestramiento, ¿Porqué en la práctica
presentan tantas deficiencias?

Por lo que hemos podido apreciar, se
debe a diversos factores, los cuales son princi-
palmente de tipo económico, cultural y hasta los-
de tipo personal.

Las Comisiones Mixtas enfocadas des-
de el punto de vista JURIDICO, las hemos venido a
sentando durante el transcurso del presente traba-
jo, concluyendo de la siguiente forma:

PRIMERO:

La capacitación y el adiestramiento-
es una OBLIGACION, cuando sea necesaria su aplica-
ción en todo negocio o comercio, taller, fábrica-
o complejo industrial grande o pequeño, porque:

"Todo trabajador tiene el derecho a-
que su patrón le proporcione capacitación o adies-
tramiento en su trabajo que le permita elevar su-

nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social." (95).

Es un DERECHO de los trabajadores y una OBLIGACION de los patrones.

SEGUNDO:

Existen personas que CUIDAN que dicha capacitación o adiestramiento, se otorgue a todo trabajador por su patrón, ya que:

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, ...las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos...Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y --

(95) Art.153-A de la L.F.T.Ob.Cit.p.94.

funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores." (96).

TERCERO:

Existen preceptos obligatorios para los patrones en el sentido de INFORMAR a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de los conductos correspondientes, de la debida integración de dichas Comisiones:

"Las empresas...deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento." (97).

CUARTO:

Las Comisiones Mixtas tienen DIFERENTES funciones como las de, vigilar, sugerir, verificar, autenticar y en fin, supervisar que la capacitación y el adiestramiento CUMPLA su objetivo, además, debe reportar a las autoridades del trabajo, a las personas que se hayan capacitado.

(96) Art.153-I y 153-J de la L.F.T.Ob.Cit.p.96y97.

(97) Art.153-O de la L.F.T.Ob.Cit.p.98.

"Los trabajadores que hayan sido a--
probados en los exámenes de capacitación o adies--
tramiento en los términos de este Capítulo, ten--
drán derecho a que la entidad instructora les ex--
pida las constancias respectivas, mismas que au--
tentificadas por la Comisión Mixta de Capacita--
ción y Adiestramiento de la Empresa, se harán del
conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previ--
sión Social..." (98).

Y: "La constancia de habilidades la--
borales es el documento expedido por el capacita--
dor, con el cual el trabajador acreditará haber -
llevado y aprobado un curso de capacitación... Si--
en una empresa existen varias especialidades o ni--
veles en relación con el puesto a que la constan--
cia se refiera, el trabajador, mediante examen --
que practique la Comisión Mixta de Capacitación y
Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de
ellas es apto." (99).

Para hablar de las Comisiones Mixtas
de HECHO, es decir, lo que en la REALIDAD existe-

(98) Art.153-T de la L.F.T.Ob.Cit.p.100.

(99) Art.153-V de la L.F.T.Ob.Cit.p.101.

en un gran número de empresas, elaboramos un pequeño cuestionario de cinco preguntas aplicadas a veinte empresas al azar en el Municipio de Tlalnepantla, zona industrial y comercial de importancia en el Estado de México.

Las empresas encuestadas fueron:

Impulsora Eléctrica Comercial, S.A. de C.V. con 8 trabajadores.

Vidriería Oviedo con 9 trabajadores.

Materiales y Asbestos Chávez, S.A. de C.V. con 15 trabajadores.

El Mesón de los Márquez con 20 trabajadores aproximadamente.

El Grupo Industrial de Tlalnepantla con 20 trabajadores.

Aluminio Reynolds, S.A. con 65.

Micro Lámina, S.A. de C.V. con 80 trabajadores aproximadamente.

Cía. Galvanizadora Nacional, S.A. con 90 trabajadores aproximadamente.

Cía. Estañadora Nacional, S.A. de C.V. con 100 trabajadores aproximadamente.

BLANCO, S.A. con 100 trabajadores.

Barrenas de Acero y Aguces, S.A. con 120 trabajadores aproximadamente.

STABILIT, S.A. con 230 trabajadores a proximadamente.

Sunbeam y Osterizer, S.A. con 250 trabajadores aproximadamente.

AVIPLASA con 300 trabajadores aproximadamente.

Gates Rubber de México, S.A. con 350- trabajadores aproximadamente.

Colegio de Bachilleres Plantel No.5- "SATELITE" con 500 trabajadores.

Moore Bussines de México, S.A. con -- 900 trabajadores aproximadamente.

COCACOLA, S.A. con 2300 trabajadores- aproximadamente.

Teleindustrias Ericsson, S.A. con --- 3000 trabajadores aproximadamente, y;

GONASUPO con 3200 trabajadores aprox.

Las preguntas que hicimos a los encargados de personal, no sin grandes problemas, - contienen lo siguiente:

PREGUNTA 1.- ¿Existen Planes o Programas de Capacitación y Adiestramiento dentro de la empresa?.

PREGUNTA 2.- ¿Están constituidas las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramien-

to?

PREGUNTA 3.- ¿Se han otorgado Con-
tencias de Habilidades Laborales a los trabajado-
res?

PREGUNTA 4.- ¿Podría conocer a la Co-
misión Mixta de Capacitación y Adiestramiento?

PREGUNTA 5.- ¿Aproximadamente, cuán-
tos trabajadores laboran en esta empresa?

Los resultados de las anteriores pre-
guntas arrojaron lo siguiente:

A la pregunta número uno, 18 empre-
sas contestaron que sí; que existían cursos para-
sus trabajadores.

A la pregunta número dos, 8 empresas
contestaron que, "Había una Comisión integrada --
por representantes del patrón y de los trabajado-
res", de hecho, no supieron definir en qué consis-
tía dicha Comisión, las demás no supieron.

A la pregunta tres, sólo 5 empresas-
respondieron afirmativamente, 12 empresas contes-
taron, "Se les reconoce su capacidad al ascender-
los de puesto", las demás no conocían las constan-
cias de habilidades laborales.

A la pregunta número cuatro, ninguna empresa contestó afirmativamente, debido a que la Comisión en algunos casos "no estaba" o bien que "tenían mucho trabajo", o de plano no supieron.

A la última pregunta, 14 empresas -- respondieron el número de trabajadores aproximado y 6 fueron concretas en su respuesta.

Después de todo esto, podemos apreciar que el resultado de este sondeo nos dá elementos para valorar aunque en forma mínima, de la REALIDAD en que se encuentran ya no sólo la Capacitación y el Adiestramiento, sino que además, -- las Comisiones Mixtas son, al menos en esta breve encuesta, letra muerta o casi.

Las empresas en su mayor parte proporcionan, (las que cumplen desde luego), capacitación o adiestramiento a su personal de acuerdo a sus PROPIOS INTERESES, sin adherirse a los planes y programas establecidos por la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, esto sin contar -- que sólo hablamos de aquellas empresas que por su magnitud o complejidad, están obligadas a capacitar o adiestrar a sus trabajadores, incluyendo al personal que contratan.

Debido a ello, NO CONOCEN la integración de las Comisiones Mixtas, y cuando tienen conocimiento de éstas, cumplen con el formalismo legal o trámite burocrático que deben seguir, para no ser sancionadas, sin que exista una verdadera capacitación en el total de los trabajadores rurales o urbanos de nuestro País.

Sin embargo, debemos RECONOCER que existen esfuerzos, tanto públicos como privados, porque el aparato productivo cuente con mano de obra calificada, ejemplo de ello es el Conalep, el Colegio de Bachilleres, los Cecyt, etc. que -- auspiciados por el Gobierno Federal, están funcionando activamente para proporcionar personal preparado de buena calidad a través de la capacitación y el adiestramiento.

Por otro lado, también debemos MENCIONAR que en el total de las empresas existentes predominan las de mediano alcance ó "pequeña empresa", como suele llamársele y un inmenso número de comercios o "negocios" que no producen ni crean en el sentido amplio de la palabra, sino que fomentan el intermediarismo con las funestas consecuencias conocidas de inflar económicamente un producto o artículo determinado.

Esto trae como consecuencia que el grueso de estos grupos económicos, no requieran de NINGUNA capacitación o adiestramiento, pues no necesitan habilidad manual ni capacidad intelectual de ninguna especie, ya que compran para vender y venden para comprar.

Se requiere que las Leyes en materia de capacitación y adiestramiento sean INFLEXIBLES y que los administradores de justicia laboral --- cumplan con lo dispuesto en esas Leyes y no se corrompan cayendo en el "compadrazgo" o nepotismo --- tan común en nuestro sistema político, y presionen a todas aquellas empresas tanto del sector público como del privado, para que capaciten o adiestren a sus trabajadores en BIEN de todos.

Repetimos que la capacitación y el adiestramiento, son dos elementos CLAVES en el proceso de desarrollo de nuestro País, y que además, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, EXISTEN en nuestras Leyes con carácter de OBLIGATORIEDAD, pero que, desgraciadamente en la realidad NO están funcionando como debieran.

CAPITULO IV

REPRESENTANTES DEL PATRON Y DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES:

- a) QUE SE ENTIENDE POR REPRESENTANTE
- b) CRITERIOS PARA UNA MEJOR ELECCION
- c) SITUACION DE LAS EMPRESAS
INTEGRADAS CON MENOS DE
20 TRABAJADORES

a) QUE SE ENTIENDE POR REPRESENTANTE

Ya hemos mencionado que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, deben estar integradas de manera bipartita, es decir, por las dos partes, la de los trabajadores y la del patrón ó patrones de la empresa, y que además deben conformarse en forma paritaria, lo cual queremos decir que el número de representantes es igual para cada una de las partes trabajadora y patronal.

También hemos mencionado la representatividad de dichas Comisiones de la siguiente manera:

"1.- Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.

2.- tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

3.- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 -

a) QUE SE ENTIENDE POR REPRESENTANTE

Ya hemos mencionado que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, deben estar integradas de manera bipartita, es decir, por las dos partes, la de los trabajadores y la del patrón ó patrones de la empresa, y que además deben conformarse en forma paritaria, lo cual queremos decir que el número de representantes es igual para cada una de las partes trabajadora y patronal.

También hemos mencionado la representatividad de dichas Comisiones de la siguiente manera:

"1.- Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente hasta 20 trabajadores.

2.- tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

3.- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente a más de 100 -

trabajadores." (100).

Además, los CRITERIOS que hemos venido comentando, señalan que los representantes que integren las Comisiones Mixtas, reúnan las características siguientes:

"1.- POR LOS TRABAJADORES

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

2.- POR EL PATRON

- a) Ser mayor de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Ser reconocido por su buena conducta;
- d) Poseer conocimientos técnicos so-

(100) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Ob. Cit. p.1.

bre las labores y procesos tecnológicos propios -
de la empresa;

e) Ser designado por el patrón o su-
representante legal." (101).

Sin embargo, NO estamos de acuerdo -
con las anteriores condiciones, por diferentes ra-
zones:

PRIMERA:

¿Qué entendemos por representante? -

"p.a. (participio activo) de repre--
sentar. Que representa. com. (común), persona que
representa a un ausente, cuerpo ó comunidad."
(102).

"adj.(adjetivo) Que representa. com.
(común). Persona que representa a otra: un repre-
sentante comercial. (Sinónimo.V.enviado, e inter-
mediario)." (103).

El representante es el que substitu-
ye a uno, el que hace las veces de otro, o bien,-

(101) Ibidem.

(102) ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA. Tomo L. Ob.-
Cit.p.1018.

(103) PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Ob.Cit.p.893.

el que tiene mandato representativo de una colectividad; el que informa, manifiesta a nombre de, - el que simboliza, el encargado, el que ocupa el - puesto de muchas personas en virtud del poder o - autorización que de ellas se ha recibido; en fin, el representante es el que está autorizado o acreditado para ejercer una función a nombre de otro, o de otros.

En el caso de las Comisiones Mixtas, la mayoría de las personas que eligen a sus representantes para esta función, sobre todo por parte de los trabajadores, votan por ellos sin tener la plena conciencia de la RESPONSABILIDAD que implica ocupar un cargo de estos, generalmente, otorgan su voto por simpatía o amistad, o en otros casos, por ciertas presiones o influencias de sus superiores en el trabajo.

Decimos esto, porque sabemos que el nivel cultural del grueso de los trabajadores, ya sean rurales o urbanos, es muy LIMITADO, son personas que en su mayoría no tienen la primaria o secundaria, y que sólo ofrecen su fuerza de trabajo o escasa capacitación.

SEGUNDA: Si a lo anterior le agrega-

mos las RECOMENDACIONES que publicó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los criterios - para la Constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, - en el sentido de que los representantes ante estas Comisiones reúnan ciertos requisitos como saber leer y escribir, ser mayores de edad, tener buena conducta, etc. podremos ver claramente que CUALQUIER persona puede ocupar el cargo de representante en la empresa.

TERCERA:

¿Qué sucederá con los representantes patronales en cuanto a que ellos SI deben poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa?.

Creemos que estarán en VENTAJA, ya - que en la toma de decisiones influirán determinantemente en las decisiones de los representantes - de los trabajadores ante dichas Comisiones, debido a ello, es obvio que las funciones de éstos representantes, se verán constantemente obstaculizadas.

En la integración de las Comisiones-Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, en lo to

cante a la elección de los representantes de los trabajadores, pensamos que aparte de la BIPARTICION y PARIDAD de dichas Comisiones, existiese también la BILATERALIDAD, con el objeto de que la función o funciones que desempeñen, sean HOMOGENEAS en relación con la capacitación y el adiestramiento, y que sus actuaciones no se desvíen UNILATERALMENTE en beneficio de los patronos.

La responsabilidad de ser representante ante una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, es muy IMPORTANTE, debido a que, a estas personas les corresponde SUPERVISAR que todos los actos relacionados con la capacitación y el adiestramiento se CUMPLAN en beneficio de los trabajadores, los patronos y de nuestro País.

Como hemos visto durante el transcurso del presente trabajo, los representantes de estas Comisiones tienen diferentes funciones que para su mejor cumplimiento deberán CONOCER o al menos INTERPRETAR adecuadamente, como por ejemplo:

"Para vigilar la instrumentación y operación del sistema de capacitación y adiestramiento, es necesario que las Comisiones:

+ Pidan información a la empresa so-

bre el sistema.

+ Conozcan y manejen la información sobre el sistema de capacitación y adiestramiento.

+ Soliciten la información relativa a los recursos que se piensen utilizar en las actividades que se incluyan en cada uno de los subsistemas.

+ Comprueben que existan los recursos previstos para llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento." (104).

O bien, cuando se requieran mejoras al sistema de capacitación y adiestramiento:

"+ Solicitar información a la empresa sobre los resultados de la evaluación del sistema de capacitación y adiestramiento.

+ Conocer los resultados de la evaluación del sistema de capacitación y adiestramiento.

+ Detectar las discrepancias en relación a lo que se había previsto.

+ Localizar las posibles causas de

las discrepancias que fueron detectadas, y reportarlas.

+ Proponer la investigación de las causas, para que se corrijan las discrepancias en futuras acciones de capacitación y adiestramiento." (105).

Cabe preguntarse; ¿Todos los representantes de la Comisión Mixta PODRAN DEFINIR lo anterior?.

Casi estamos seguros que NO, (al menos por la representación de los trabajadores), - por las razones arriba descritas.

Por principio de cuentas los representantes electos, deben considerar en qué consiste SU función, entendiéndose que:

"La palabra función viene de FUNGOR, que significa hacer, cumplir, ejercitar, y a su vez FUNGOR deriva de FINIS, por lo que dentro del campo de las relaciones jurídicas, de cualquier -

(105) Ibíd. p.12.

clase que ellas sean, la función significará toda actuación por razón del fin asignado a la persona de que se trate." (106).

Además, deben tener los conocimientos básicos para comprender que un SISTEMA es:

"Un conjunto de fases, acciones y elementos interrelacionados que funcionan independiente y conjuntamente para lograr una meta o fin común con la máxima eficiencia y economía de tiempo." (107).

Y que un PROGRAMA de capacitación y adiestramiento es:

"La organización de las actividades, recursos y métodos que ya han sido precisados como los más adecuados para lograr la satisfacción de las necesidades detectadas, con el menor costo y la máxima eficiencia." (108).

(106) ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA. Tomo L. Ob. Cit. p. 1003.

(107) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Conceptos Básicos de Capacitación y Adiestramiento. Ob. Cit. p. 6.

(108) Ibídem. p. 8.

Por ello, pensamos que la REPRESENTATIVIDAD es una de las responsabilidades MAS IMPORTANTES de las Comisiones Mixtas, y que las personas que ocupan esos cargos, DEBEN reunir en lo posible, un conjunto de conocimientos realmente VALIDOS que puedan enfrentar las necesidades de los trabajadores, y que éstos a su vez, en el momento de seleccionar a sus representantes, valoren la -COMPETITIVIDAD de sus candidatos.

Proponemos que los criterios en materia de REPRESENTANTES ante las Comisiones Mixtas, sean OBJETIVOS y lo más JUSTOS posible para que - sus integrantes actúen en un plano de IGUALDAD en sus reuniones de trabajo y LOGREN presionar a los patrones para el cumplimiento de la capacitación- y el adiestramiento de la empresa.

+++

b) CRITERIOS PARA UNA MEJOR ELECCION

Para que los trabajadores y los patronos seleccionen ADECUADAMENTE a sus representantes ante la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, deberán considerar, aparte de lo establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo siguiente:

PRIMERO:

Que la persona que los represente, - CONOZCA en qué consiste la capacitación y el a---diestramiento dentro de la empresa, partiendo de que dicha capacitación la entenderá como la:

"Acción intencionada, dirigida al desarrollo de los conocimientos y las destrezas de la población, que permita su participación en las actividades productivas. Dicho de otra manera, la capacitación es una formación para el trabajo."
(109).

Y el adiestramiento como la:

"Acción intencionada, dirigida al -- trabajador, orientada a proporcionar y aumentar -- los conocimientos, habilidades intelectuales, des-- trezas manuales y actitudes directamente relacio-- nadas con su puesto de trabajo. El adiestramiento es, en otras palabras, una formación personal per-- manente, una capacitación en el trabajo que tiene como objeto cumplir los requerimientos de forma-- ción que van surgiendo por los cambios en la orga-- nización interna de la empresa o institución, por la evolución tecnológica y, en lo general, por -- las necesidades que supone el crecimiento económi-- co." (110).

Y además, que COMPRENDA que:

"El propósito fundamental del adies-- tramiento es preparar al trabajador para que rea-- lice con eficiencia las funciones de su puesto de trabajo, mientras que la capacitación tiene por -- objeto preparar al trabajador para que realice -- con eficiencia las funciones de un puesto diferen-- te." (111).

(110) Ibíd.

(111) Ibíd.

SEGUNDO:

Que POSEA conocimientos y experien--
cia, al menos en lo que respecta a la actividad -
en su trabajo, con el objeto de que pudiese impar--
tir capacitación o adiestramiento a los compañe--
ros que ocupan un puesto de trabajo inferior al -
suyo.

TERCERO:

Que SEPA vigilar el cumplimiento de--
las disposiciones legales a efecto de poder inter--
pretar el Capítulo III Bis de la Ley Federal del--
Trabajo; como por ejemplo:

"+ Comunicar, tanto al patrón como a
las autoridades del trabajo, las violaciones a --
las disposiciones legales.

+ Insistir en el cumplimiento de --
sus propias proposiciones, haciéndolas constar en
cada acta hasta que se lleven a efecto." (112).

CUARTO:

Que se INVOLUCRE en cada una de sus--
funciones; por ejemplo:

(112) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIES--
TRAMIENTO. Funcionamiento. Ob. Cit. p.13.

Sabemos que es importante que los representantes EXAMINEN y ACREDITEN las habilidades laborales de sus compañeros, como lo señala el artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, para-ello será necesario que:

"+ Soliciten y verifiquen los instru-mentos para examinar las habilidades del aspiran-te en la especialidad o nivel de la vacante.

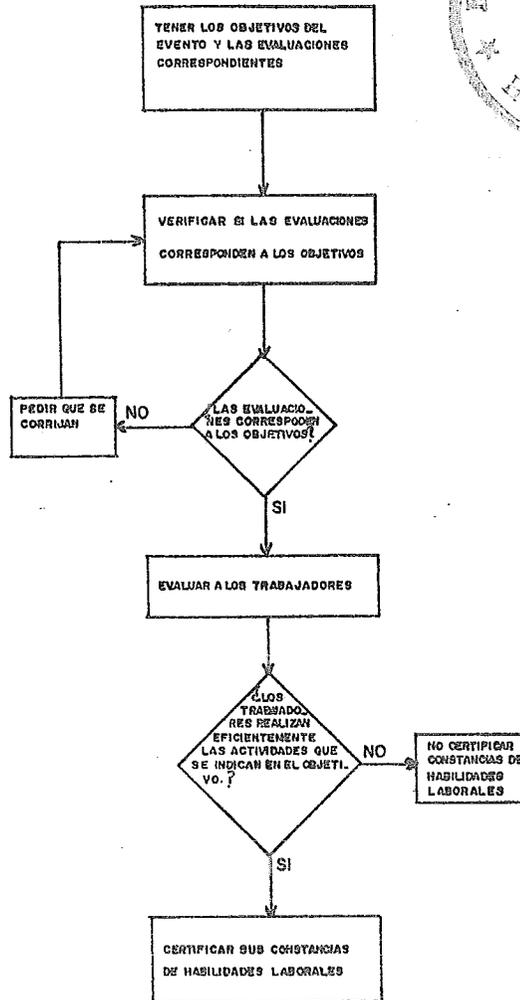
+ Apliquen los instrumentos para -- examinar las habilidades del aspirante.

+ Evalúen los resultados del exámen.

+ Asignen al trabajador a la espe--cialidad o nivel que le corresponda, en base a la evaluación realizada." (113).

Para mayor comprensión de los pasos- que DEBE seguir un representante ante su Comisión Mixta, en relación al Procedimiento para Certifi-car el Aprendizaje de los trabajadores, dejaremos asentado dicho procedimiento en el ANEXO CUATRO - del presente trabajo, con la aclaración de que só lo será válido cuando la Comisión deba evaluar habilidades laborales.

PROCEDIMIENTO PARA CERTIFICAR APRENDIZAJE



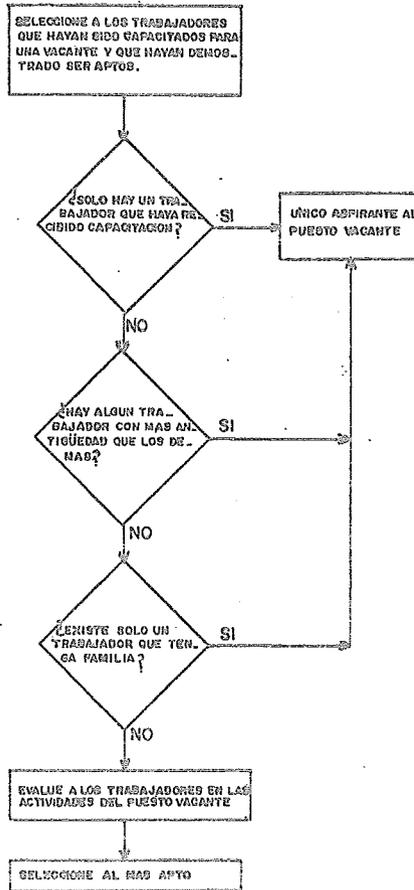
Además, también será prioritario que los representantes COMPRENDAN la importancia que tiene una Constancia de Habilidades Laborales, ya que:

"Este documento, que expide el capacitador al trabajador, se utiliza para fines de ascenso dentro de la empresa en donde se haya impartido la capacitación y el adiestramiento. Cuando en la empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador acreditará para cuál de ellas es apto, mediante el examen respectivo que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento." (114).

Este procedimiento lo dejaremos asentado en el ANEXO CINCO, y servirá para seleccionar a trabajadores para promociones, sólo en el caso de que exista una vacante y sean varios los candidatos a ocuparla, tomando en cuenta la capacidad o destreza del trabajador, así como su antigüedad, y demás elementos de valoración.

(114) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Conceptos Básicos de Capacitación y Adiestramiento. Ob. Cit. pp. 13 y 15.

PROCEDIMIENTO PARA SELECCIONAR TRABAJADORES PARA PROMOCIONES



ANEXO CINCO

QUINTO:

Que tenga INICIATIVA para proponer a la empresa cursillos breves, promovidos por las autoridades laborales sobre; QUE ES la Capacitación y el Adiestramiento, EN QUE consisten las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, QUE ES un Programa de Capacitación, etc. todo ello, apoyado con información sencilla a través de folletos, volantes, carteles, etc. que permitan sensibilizar a trabajadores y patrones y se puedan lograr tendencias o actitudes positivas hacia el papel que desempeña cada uno de estos, pues el representante debe considerar que:

"La tendencia vocacional que poseemos es identificada con facilidad en la medida en que la "ponemos a prueba", es decir, cuando ejercitamos alguna actividad manual y/o intelectual que nos agrada y por muy difícil que sea. Cuando el producto ya se encuentra a nuestro alcance, y por supuesto, llena los requisitos de calidad, nos sentimos satisfechos, decimos que fuimos aptos en la ejecución." (115).

(115) Mora Sánchez, Gilberto y Pliego Sánchez, Aída. MANUAL DEL TALLER ¿COMO ELEGIR?. Colegio de Bachilleres. 1a. Ed. México, 1986 p.34.

Y además que:

"Para realizar cualquier actividad humana, no es suficiente invertir en la tarea una determinada cantidad de energía física, puesto que el trabajo realizado pasaría a ser una simple actividad enajenadora, es decir, un trabajo mecánico, rutinario y poco atractivo; donde la manifestación de las aptitudes se utilizan lo más elementalmente posible, y en reiteradas ocasiones -- mal." (116).

Por ello, el representante debe estar CONVENCIDO de que para solucionar los problemas de capacitación y adiestramiento:

"Es necesario establecer una estrategia completa, es decir, un sistema integral que garantice la eficiencia, la eficacia y la economía de las soluciones." (117).

Es por todo esto que recomendamos agotar todas las posibilidades en la ELECCION de los REPRESENTANTES de las Comisiones Mixtas.

(116) Ibídem.p.36.

(117) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Conceptos Básicos de Capacitación y Adiestramiento. Ob. Cit. p.6.

c) SITUACION DE LAS EMPRESAS INTEGRADAS
CON MENOS DE 20 TRABAJADORES

Las empresas compuestas por 19 trabajadores o menos, (que por cierto existen de manera considerable), se habían quedado rezagadas en relación a la obligatoriedad que establece la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de implementar programas de capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, así como registrar a sus comisiones mixtas, etc. mientras que las demás empresas integradas con 20 o más trabajadores, SUPUESTAMENTE ya se habían incorporado a los lineamientos exigidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, se tuvieron que dictar criterios para la presentación y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, para empresas HASTA con 19 trabajadores:

"Tomando en cuenta que un gran número de empresas establecidas en el país se integran hasta con 19 trabajadores cada una, se manifestó la necesidad de simplificar aún más los formatos de registro para que este tipo de empresas, cumplan con sus obligaciones en materia de capaci

tación y adiestramiento. Lo anterior condujo al establecimiento de un formato único sobre la constitución de la Comisión Mixta y la presentación del Plan y de los Programas de Capacitación y Adiestramiento, y facilitar así los trámites de autorización y registro en materia de capacitación y adiestramiento que deben llevar a cabo los patronos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social." (118).

Básicamente, este tipo de empresas quedarán sujetas a los Criterios vigentes ya publicados en el Diario Oficial de la Federación, del 10 de Agosto de 1984; en lo referente a la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como para la formulación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

Para su INTEGRACION y REGISTRO, debe

(118) CRITERIOS PARA LA PRESENTACION Y REGISTRO DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON 19 TRABAJADORES EN UN FORMATO UNICO.S.T.P.S.Oficio No.02-B-1024 de fecha 23 de Agosto de 1985.Publicado en el D.O.F. el día 10 de Septiembre del mismo año.p.l.

rán llenar la forma DC-U por triplicado, para presentarla en la Dirección General de Capacitación y Productividad, o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

Elaboraremos un INFORME desglosado de este tipo de Forma DC-U, (119), y lo dejaremos asentado en el ANEXO SEIS de este trabajo, con el objeto de su mejor comprensión:

1.- NOMBRE O RAZON SOCIAL DE
LA EMPRESA O PATRON:

Se anota la razón social de la empresa si ésta es persona moral, o el nombre del patrón si es persona física.

2.- R.F.C.

Se anota el Registro Federal de Contribuyentes -- que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, -- ha asignado a la empresa o patrón.

3.- REGISTRO PATRONAL DEL I.M.S.S.:

Se anota el registro asignado a la empresa por -- parte del Instituto Mexicano del Seguro Social.

4.- CALLE, No.EXT.,ETC.

Anotar correctamente el domicilio de la empresa --

indicando calle, número exterior e interior, colonia, población, municipio o delegación política, entidad federativa, código postal, teléfono, etc.

5.- ACTIVIDAD ESPECIFICA DE
LA EMPRESA:

Se describirá en forma clara la actividad a la -- que se dedica la empresa.

6.- NUMERO TOTAL DE TRABAJADORES:

Se anota el número indicando cuántos son hombres, y cuántos son mujeres.

7.- NOMBRE, FIRMA Y R.F.C. DEL REPRESENTANTE PATRONAL Y EL DE LOS --
TRABAJADORES:

Se anotan los nombres, su registro federal de contribuyentes y la firma de cada uno.

8.- INICIO DE ACTIVIDADES
DE LA COMISION:

Anotar la fecha en que la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento iniciará sus actividades.

9.- DURACION EN EL CARGO:

Se anota el número de años que los miembros de la Comisión Mixta fungirán como representantes.

10.- TIPO DE CONTRATO:

Marcar con una "X" el tipo de contrato que existe en la empresa.

11.- NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS EN
LOS QUE RIGE EL PLAN Y LA
COMISION MIXTA:

Indicar el número de establecimientos en los cua-

les el Plan y la Comisión rigen, anotando ceros a la izquierda cuando la cifra no abarque los tres-cuadros; anexas los datos sobre domicilio y registro del IMSS, de los otros establecimientos.

12.- PERIODO TOTAL QUE
ABARCA EL PLAN:

Anotar la fecha de inicio y terminación del plan de capacitación y adiestramiento, con base en la iniciación de la primera etapa y la terminación de la última.

13.- ETAPAS DE CAPACITACION:

Numerar la o las etapas que comprende el plan, indicando por cada una de ellas su fecha de inicio y terminación (mes y año).

14.- No. DE TRABAJADORES A
CAPACITAR POR:

Anotar el número de trabajadores que serán capacitados tanto por programas específicos como por programas generales. Cuando los programas sean presentados parcialmente, indicar únicamente el número de trabajadores comprendidos en las etapas que se presentan.

15.- No. DE PARTICIPANTES EN LOS
NIVELES EDUCATIVOS DE:

Anotar el número de trabajadores que se les impartirá educación básica para adultos en cada uno de sus niveles.

16.- NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA Y DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES:

Se anota lo que se pide de ambas partes.

17.- No. DE ETAPA:

Identificar por puesto de trabajo, el número de etapa en la cual se impartirá la capacitación a los trabajadores que lo ocupan, con base en la numeración progresiva señalada en el espacio 13.

18.- DENOMINACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONFORME AL ORDEN EN QUE SE CAPACITARAN:

Denominar todos y cada uno de los puestos de trabajo que integran la empresa, siguiendo el orden en que serán capacitados.

19.- No. TOTAL DE TRABAJADORES EN CADA PUESTO:

Anotar el número de trabajadores que ocupan cada puesto de trabajo denominado en el espacio anterior.

20.- NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS A IMPARTIR POR PUESTO:

Se anota el nombre de cada uno de los cursos y/o eventos o niveles educativos que integran los programas específicos y/o modulos del programa general en su caso, con los que se capacitará a los trabajadores de cada puesto de trabajo.

21.- DURACION - TOTAL DE HORAS:

Anotar por cada curso, evento y/o nivel educativo el total de horas en que será impartido.

22.- OBJETIVO(S) DE LOS
CURSOS Y/O EVENTOS:

Se anotan los objetivos que se pretenden alcanzar con la impartición de cada curso y/o evento.

23.- CLAVE:

Identificar por cada curso, evento, nivel educativo ó módulo, el tipo de agente capacitador que lo impartirá, conforme a las claves siguientes:

- 1) Si se trata de Institución Capacitadora.
- 2) Si se trata de Instructor Externo.
- 3) Si se trata de Instructor Interno.
- 4) Si se trata de Agente Auxiliar.
- 5) Si se trata de Asesor de Educación Básica.

24 .- NOMBRE:

Anotar el nombre del Agente Capacitador respectivo.

25.- REGISTRO S.T.P.S. o R.F.C.

Para los casos 1) y 2) del tipo de agente capacitador, anotar necesariamente el número de registro otorgado por la S.T.yP.S.

26.- PUESTO:

Cuando el Agente Capacitador sea interno, anotará el puesto de trabajo que ocupa en la empresa.

FORMA UNICA PARA EL INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA Y PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON 19 TRAB.

				No. DE ENTRADA	NO SE LLENE
I DATOS GENERALES					
NOMBRE O RAZON SOCIAL				R.F.C.	
CALLE	No. EXT.	No. INT.	C.R.	REGISTRO PATRONAL DEL IMSS	
COLONIA	POBLACION	TELEFONO	APARTADO POSTAL		
MPIO. O DELEGACION POLITICA	NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA	NO SE LLENE		
ACTIVIDAD ESPECIFICA DE LA EMPRESA	NO SE LLENE	No. TOTAL DE TRABAJADORES	HOMBRES	MUJERES	

II CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA

REPRESENTANTE PATRONAL			REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES			INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION DIA MES AÑO DURACION EN EL CARGO
NOMBRE	FIRMA	R.F.C.	NOMBRE	FIRMA	R.F.C.	
ANEXAR BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO			TIPO DE CONTRATO	INDIVIDUAL <input type="checkbox"/>	COLECTIVO <input type="checkbox"/>	LEY <input type="checkbox"/>

III CARACTERISTICAS DEL PLAN

No. DE ESTABLECIMIENTOS EN QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISION MIXTA	ETAPAS DE CAPACITACION	No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR:
PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN	DEL _____ AL _____	PROGRAMAS ESPECIFICOS
DEL _____ AL _____	DEL _____ AL _____	PROGRAMAS GENERALES
DIA MES AÑO DIA MES AÑO	DEL _____ AL _____	No. DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE:
	DEL _____ AL _____	ALFABETIZACION
		PRIMARIA
		SECUNDARIA

IV CERTIFICACION DE DATOS

POR EL PATRON	POR LOS TRABAJADORES
_____	_____

V DESCRIPCION DE LAS ACCIONES DEL PROGRAMA

No. DE ETAPA	DENOMINACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONFORME AL ORDEN EN QUE SE CAPACITARAN.	No. TOTAL DE TRABAJADORES QUE SE CAPACITAN EN CADA PUESTO.	NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS A IMPARTIR POR PUESTO.	DURACION	OBJETIVO(S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR SERA PROPORCIONADA POR:			
						1) INSTITUCION CAPACITADORA	2) INSTRUCTOR EXTERNO	3) INSTRUCTOR INTERNO	4) AGENTE AUXILIAR 5) ASESOR EDUCACION BASICA
				TOTAL DE HORAS		CLAVE	NOMBRE	REGISTRO S/TPS o R.F.C.	PUESTO (INSTRUCTOR INTERNO)

Podemos apreciar que este tipo de informe, es aún más COMPLETO que la forma DC-1, para la integración y registro de las Comisiones -- Mixtas anteriormente comentadas, debido a que, aquí ya se contemplan las características del plan y la descripción de las acciones del programa de capacitación y adiestramiento, reuniendo en una forma UNICA, todos los elementos necesarios para dichas Comisiones.

Los requisitos para la integración -- de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento para empresas hasta con 19 trabajadores serán los siguientes:

a) EL Acta Constitutiva de la Comisión Mixta, incluyendo las Actas de Designación -- de los Representantes de los Trabajadores y de -- los Representantes del Patrón.

b) La forma DC-U, proporcionada por la Dirección General de Capacitación y Productiviudad publicada en la página anterior; y,

c) Las Bases Generales de Funcionaumiento de la Comisión Mixta.

Una vez que las Comisiones Mixtas hauyan quedado integradas y registradas en la Secre-

taría del Trabajo y Previsión Social, DEBEN vigilar la instrumentación y operación del sistema, - así como de los procedimientos que se implanten - para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionar tales procedimientos, conforme a las necesidades de los trabajadores y de los patrones dentro del centro productivo.

Además, PODRAN autenticar las constancias de habilidades laborales conforme a lo establecido en el Art.153-T, y practicar los exámenes de que trata el Art.153-V de la Ley Federal - del Trabajo, ya anteriormente comentada.

En concreto, estas Comisiones tienen las mismas funciones y atribuciones que marca la Ley Federal del Trabajo, y los Criterios emitidos por la Dirección General de Capacitación y Productividad.

+++



CAPITULO V

DISPOSICIONES LEGALES REFERENTES A
LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO:

- a) LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917

- b) LEY FEDERAL DEL TRABAJO
REGLAMENTARIA DEL ART.123
CONSTITUCIONAL, APARTADO "A"

- c) CRITERIOS Y FORMAS ADMINISTRATIVAS
EN MATERIA DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO PUBLICADOS EN EL
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION
DEL 10 DE AGOSTO DE 1984

a) LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917

La Constitución, es la Ley Suprema,-- la norma de normas, ya que todas las demás leyes, deben sujetarse a las disposiciones constitucionales, sin contrariar ni derogar lo que se establece en las mismas.

En nuestra Nación, a partir del movimiento Independentista de 1810-1821, se ha tratado de elaborar un documento que contemple todos -- los derechos de los individuos ante el Estado, -- las estructuras políticas, económicas y sociales, que lo conforman, así como el origen de donde surjan todas las demás leyes.

El PRIMER intento por otorgar una --- Constitución a nuestro País, fué proporcionado --- por Don José María Morelos y Pavón, inspirado en ideas o principios de carácter socio-liberal, el 14 de Septiembre de 1813, durante el Congreso de Anáhuac en Chilpancingo, Gro.

Dicho documento, llevó el nombre de "Los Sentimientos de la Nación Mexicana", también conocido como "Los Veintitres Puntos para la Constitución".

Este documento y la Constitución Española de Cádiz del 18 de Marzo de 1812, sirvieron de base para la Constitución de Apatzingán -- del 22 de Octubre de 1814, ("Decreto Constitucional para la Libertad de la Independencia Americana").

El SEGUNDO intento se cristalizó en la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos del 4 de Octubre de 1824, primera carta fundamental que rige al México Independiente.

El TERCER intento lo estableció el General Antonio López de Santa Anna, con la promulgación de la Constitución de 1836, implantando un régimen Centralista, ("Carta Constitucional de las Siete Leyes").

El CUARTO intento se presenta a raíz del pronunciamiento en contra de Santa Anna, restableciéndose la vigencia de la Constitución de 1824, volviendo al sistema Federal en 1847; al volver Santa Anna al poder, (1853-1855), impone nuevamente el gobierno Centralista, generando una revuelta por parte de las facciones liberales hasta la promulgación de la Constitución del 5 de Febrero de 1857.

El QUINTO y último intento, fué generado por el movimiento revolucionario de 1910, de Don Francisco I. Madero, y la Revolución Constitucionalista de 1913, acaudillada por Don Venustiano Carranza, culminando con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero de 1917, actualmente en vigor.

Es en esta Constitución en donde:

"Además de incluir los derechos sociales para la solución de los problemas obrero y agrario, reitera el sistema federal, la división de poderes, la separación entre la iglesia y el Estado, la soberanía popular, la forma representativa y el sufragio universal." (120).

En diferencia a las Constituciones anteriores, que expresaban ideas liberales e individualistas, la de 1917 rompe con los antiguos moldes clásicos, garantizando en su Título Sexto, Del Trabajo y de la Previsión Social; Artículo

(120) Gutierrez Aragón, Raquel y Ramos Verástegui Rosa María. ESQUEMA FUNDAMENTAL DEL DERECHO MEXICANO. Edit. Porrúa, S.A.la. Ed. México, 1972. p.66.

123, los DERECHOS SOCIALES de la clase trabajadora.

Sin embargo, no se contempla ninguna disposición relacionada DIRECTAMENTE con la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores, y menos sobre las Comisiones Mixtas de capacitación y Adiestramiento, sino hasta SESENTA AÑOS -- después, con la décima tercera reforma constitucional a la fracción XIII del Art.123 del Apartado "A", que se hizo por Decreto del 27 de Diciembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978, siendo Presidente el Lic. José López Portillo. (121).

La reforma fué la siguiente:

"Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación." (122).

(121) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 9 de Enero de 1978.

(122) Art.123 Apartado "A" Fracción XIII de la --- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.Ob.Cit.p.130.

Y en la décima cuarta reforma a la Constitución del 17, se reformó la fracción XXXI, del apartado "A", por decreto de 30 de Diciembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de Enero de 1978, para quedar como sigue; en lo que toca a nuestro tema:

"...También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo..., respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores,...para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando de trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente" (123).

Estas reformas logran a nivel Constitucional, el amparo de la necesidad y el derecho que los trabajadores REQUIEREN en los aspectos de capacitación y adiestramiento, siendo de las más importantes ya que, a nuestro juicio, son una de las posibles SOLUCIONES a los problemas de desarrollo de nuestro País.

(123) Ibidem.p.135.

Por fin las fracciones XIII y XXXI - del apartado "A", del artículo 123 Constitucional imponen la OBLIGACION a todos los patronos a nivel Nacional, de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, y de estos preceptos elevados a Garantía Social, se derivan las obligaciones compartidas entre patronos y autoridades laborales de, PARTICIPAR, CONSTITUIR, CUIDAR e INFORMAR que las COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, se integren y funcionen oportuna y normalmente en cada empresa, para que dichas Comisiones, VIGILEN, SUPERVISEN, EXAMINEN, SUGIERAN, APRUEBEN y PARTICIPEN en la capacitación y el adiestramiento de TODOS los trabajadores de cada una de las actividades productivas de esas empresas.

Pero, ¿Qué sucede con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores al servicio del Estado?.

Durante el gobierno del General Manuel Avila Camacho, (1940-1946), se promulgó el "Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión", publicándose en el Diario Oficial de la Federación el jueves 17 de Abril de 1941, en cuyo Art. 41 Fracción VII se señalaba:

"Son obligaciones de los Poderes de la Unión:

VII. Establecer academias en las que se impartan los cursos necesarios para que los -- trabajadores a su servicio que lo deseen, puedan-- adquirir los conocimientos indispensables para ob-- tener ascensos conforme al escalafón, y asegurar-- el mantenimiento de su aptitud profesional."(124)

Vemos que en este documento, ya exis-- tía la preocupación de capacitar al personal pú-- blico, para mejorar su servicio y su nivel en el-- trabajo; posteriormente muchas de las ideas del -- ESTATUTO pasaron a formar parte del APARTADO "B", del Art.123 Constitucional decretado por el Presi-- dente de la República, Lic. Adolfo López Mateos -- (1958-1964), y publicado en el Diario Oficial de-- la Federación el 5 de Diciembre de 1960. (125).

La Ley Reglamentaria del Apartado -- "B", del Art.123 Constitucional, es la LEY FEDE-- RAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, -- la cual fué publicada en el Diario Oficial de la-

(124) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 17 de -- Abril de 1941.

(125) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 5 de Di-- ciembre de 1960.

Federación, el Sábado 28 de Diciembre de 1963.

En esta Ley, se estipulan dos disposiciones relacionadas con la capacitación y el adiestramiento de los servidores públicos.

La PRIMERA es el:

"Establecimiento de Escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional." (126).

Y la SEGUNDA:

"Asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia." (127).

Esto es todo lo que la Ley Burocrática señala en relación con la capacitación de los trabajadores públicos, sin embargo, debemos reco-

(126) LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Reglamentaria del Apartado "B".-- Art.43 Fracción VI Inciso f). Edit. Ediciones Andrade, S.A.4a. Ed. México, 1973. p.989.

(127) Ibídem. Art.44 Fracción VIII. p.990-1.

nocer que el Estado ha procurado que se lleven a efecto estas disposiciones, a través de infinidad de cursos, becas, etc. con el objeto de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores ya sean de base o de confianza.

Por ello pensamos que el Estado DEBE ser determinante en los aspectos de capacitación y adiestramiento, teniendo que considerar estos elementos desde los inicios de la educación, pues nuestro País no podrá continuar soportando pérdidas por los bajos niveles de producción; la verdadera capacitación se debe iniciar en la familia, continuar en las aulas y realizarse cada vez mejor, en los talleres, en la oficina, en el campo, y extenderse en beneficio de todos.

+++

b) LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTARIA DEL
ART.123 CONSTITUCIONAL, APARTADO "A"

La base histórico-legal de la capaci-
tación, es el aprendizaje, con quien guarda una -
íntima relación.

En nuestro país, dicho APRENDIZAJE -
lo encontramos en los artículos del 2651 al 2658,
del Código Civil Mexicano del 13 de Diciembre de-
1870, que lo situaba como una concepción artesa--
nal; era la época del gobierno del Lic. Benito --
Juárez García, posteriormente, durante la primera
reelección del General Porfirio Díaz, el Código -
Civil del 31 de Marzo de 1884, retoma el Capítulo
"Del Aprendizaje", en sus artículos del 2532 al --
2539, sin ninguna reforma esencial. (128).

Más adelante, con la Constitución de
1917, el artículo 123 fué la única base legal pa-
ra regular las relaciones obrero-patronales, con-
la consecuencia de que existieran múltiples inter-
pretaciones a lo que establecía dicho precepto..

(128) Galindo Garfias, Ignacio. DERECHO CIVIL. Edit.
Porrúa, S.A. 2a. Ed. México, 1976. pp. 107 y 103.

Esto originó que por Decreto del 31- de Agosto de 1929, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Septiembre del mismo año (129), se reformara la fracción X del artículo 73 de la Constitución, que a la letra dice así:

"El Congreso tiene la facultad:

...X...para expedir las Leyes del --
trabajo reglamentario del Artículo 123." (130).

Con ello, quedaron sentadas las ba--
ses para la LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

"El primer proyecto de Código Fede--
ral de Trabajo, fué presentado en el mes de Julio de 1929...La oposición de las agrupaciones obre--
ras, fundada no sólo en los errores que presenta--
ba el proyecto en materia sindical y de huelga, --
sino también en la antipatía hacia Portes Gil, de
terminó que fuera rechazado." (131).

(129) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 6 de ---
Septiembre de 1929.

(130) Art.73 Constitucional Fracción X.Ob.Cit.pp.
81 y 84.

(131) De Buen Lozano, Néstor.DERECHO DEL TRABAJO.
Tomol. Edit.Porrúa, S.A.6a.Ed.México,1986.p.--
359.

Posteriormente, siendo Presidente de la República el Ing. Pascual Ortiz Rubio, hubo un segundo proyecto que ya no llevaría el nombre de Código, sino de Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de Agosto de 1931.

A partir de esta fecha, se declaran ABROGADAS todas las leyes y decretos expedidos -- con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

Esta Ley, contenía todo el Título --- Tercero, destinado al "Contrato de Aprendizaje", -- que establecía en su artículo 218, lo siguiente:

"Contrato de Aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente." (132).

Sin embargo, este tipo de contrato --

no resolvió los problemas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, debido a que existían irregularidades en las condiciones de trabajo, propiciando el abuso de los aprendices pues los patrones los utilizaban por un tiempo corto explotándolos con el pretexto del "aprendizaje", y después los despedían sin ninguna indemnización para posteriormente reinstalarlos con otro contrato individual.

Así se mantuvo esta situación en detrimento de la capacitación de los trabajadores, hasta el año de 1970, en que siendo Presidente el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, se publicó el miércoles de Abril la NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, suprimiendo definitivamente el contrato de aprendizaje por considerarlo obsoleto y sobre todo por no permitir que se pagaran a los obreros con el pretexto de que se les estaba enseñando.

La nueva Ley, es de observancia obligatoria en toda la República y sus normas tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, además, es en esta Ley en donde se empieza a tomar en serio la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, pues existía un artículo que lo

señalaba de la siguiente forma:

"Son obligaciones de los patrones:

XV. Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los Sindicatos o Trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las Autoridades del Trabajo de los Estados y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o por varias, en uno o varios establecimientos, departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos, especialmente contratados, o por alguna otra modalidad. Las Autoridades del Trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas." (133).

Aquí, como podemos ver, ya se manifiesta una tendencia mucho más seria para OBLIGAR a todos los patrones a que implementen cursos de Capacitación y Adiestramiento en sus empresas.

(133) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Art. 132 Fracción XV. Edit. Porrúa, S.A. 23a. Ed. México, 1974. p. 76.

Además, es notorio que los Legisladores pugnaron en la NECESIDAD de que los trabajadores se capacitaran y adiestraran, pues de esta manera se les permitía desempeñar labores más complejas acordes a los requerimientos de la época, pudiendo los patrones modernizar sus empresas sin el temor de que por impericia dañaran las máquinas cada vez más modernas, que desde entonces han ido transformando a nuestro País.

La nueva Ley también consigna otra posibilidad, vigente todavía, para que los trabajadores se capaciten, señalaremos lo importante para nosotros de esa posibilidad:

"Son obligaciones de los patrones:

XIV. Hacer por su cuenta... los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores..." (134).

Aunque esta disposición puede debili

(134) Ibíd. Fracción XIV.

tar la capacitación y el adiestramiento, pues es muy costoso como todos sabemos, el otorgar becas a los trabajadores, sobre todo si éstas son en el extranjero, también es loable la posición de los Legisladores, ya que con esta OBLIGACION, los patrones cuando menos se sentirán presionados o comprometidos a proporcionar a sus empleados capacitación y adiestramiento DENTRO de sus empresas.

Es en ese entonces, (1971), que gracias a la nueva Ley, empezaron a formarse gradualmente en algunas empresas, sobre todo en las grandes, las primeras COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, que actuaban de acuerdo a las políticas establecidas entre sindicatos y patrones y que tuvieron la noble tarea de ORGANIZAR las necesidades de capacitación y adiestramiento, de esas empresas, sirviendo de base y fundamento para su futura legalidad.

Dichas Comisiones se constituyeron en las empresas y se avocaron a fiscalizar, proponer y remediar dentro de sus posibilidades, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, sugiriendo mejoras a los programas, o en su caso, reportando a los patrones las anomalías detectadas en relación con la capacitación.

En el año de 1978, en virtud de haber elevado a rango constitucional la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, el Presidente de la República Lic. José López Portillo, formuló una iniciativa de Decreto al Congreso de la Unión en el sentido de reformar y adicionar IMPORTANTES mejoras a la Ley Federal del Trabajo, casi todas relacionadas con la capacitación y el adiestramiento.

El Decreto fué, el de 27 de Abril de 1978, que reformó y adicionó los siguientes artículos publicados en el Diario Oficial de la Federación del 28 del mismo mes y año:

"3, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876, a 887 y 891, así como la denominación del capítulo IV, Título Once. También se adicionó con el capítulo III bis del Título Cuarto, que comprende los artículos 153-A a 153-X y con los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F." (135).

(135) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 28 de Abril de 1978.

Con las anteriores reformas y adiciones a la Ley, al fin se logra establecer con fundamentos legales la OBLIGATORIEDAD de patrones y sindicatos de constituir en todos los centros productivos, COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, que vienen a ser las encargadas de SUPERVISAR que la capacitación y el adiestramiento se cumpla.

Nuestras Comisiones Mixtas, nacen a la vida jurídica de la siguiente forma:

"Son obligaciones de los patrones:

...XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo -- con lo establecido por esta Ley." (136).

Aquí ya se estipula la obligación de los patrones de PARTICIPAR en la integración y -- funcionamiento de las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento, así como las de higiene y seguridad en el trabajo.

(136) Art.132 Fracción XXVIII. de la L.F.T.Ob.Cit.
pp.80 y 84.

También les es impuesta dicha obligación, a todos los trabajadores:

"Son obligaciones de los Trabajadores:

IX. Integrar los organismos que establece esta Ley." (137).

El precepto que crea de manera directa a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, es el siguiente:

"En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas." (138).

(137) Art.134 Fracción IX. de la L.F.T.Ob.Git.pp. 85 y 86.

(138) Art.153-I de la L.F.T.Ob.Git.p.96.

Además, se señala la responsabilidad que tienen las Autoridades Laborales, aparte de - trabajadores y patrones, de INVOLUCRARSE directamente con las Comisiones Mixtas, como a continuación señalaremos:

"Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores." (139).

En el siguiente artículo, se reitera la OBLIGACION que tienen las empresas para integrar sus Comisiones Mixtas:

"Las empresas...deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento." (140).

Asimismo, los contratos colectivos -

(139) Art.153-J de la L.F.T.Ob.Cit.pp.96 y 97.
(140) Art.153-O de la L.F.T.Ob.Cit.p.98.

se convierten en el multicitado Decreto, en uno de los instrumentos más importantes de las Comisiones Mixtas:

"El contrato colectivo contendrá:

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley." (141).

A partir de este momento, los contratos colectivos contendrán en sus cláusulas las Bases Generales de Funcionamiento, a través de las cuales habrán de regirse las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, OBLIGANDO a patrones y sindicatos la debida observancia de este precepto, ya que como hemos venido insistiendo, la capacitación y el adiestramiento será uno de los medios más eficaces para salir del subdesarrollo en que nos encontramos, es por ello que pensamos que:

"El primer paso a desarrollar será la de integrar las COMISIONES MIXTAS que, previa-

(141) Art.391 Fracción IX de la L.F.T.Ob.Cit.p. 186.

detectación de las necesidades de cada empresa, -- procederán a elaborar los programas de capacita-- ción y adiestramiento." (142).

Al mismo tiempo, dicho precepto se -- extiende al contrato ley de la siguiente forma:

"El contrato-ley contendrá:

IV. Las condiciones de trabajo seña-- ladas en el artículo 319, fracciones...y IX."(143)

También se propuso en el Decreto el-- ORGANISMO que manejaría los elementos de la capa-- citación y el adiestramiento, llamado UNIDAD COOR-- DINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN-- TO, (UCECA), que nació el 5 de Junio de 1978.

Este organismo tenía por Ley diferen-- tes funciones y en lo que toca a las Comisiones -- Mixtas, señalaba lo siguiente:

"...a la Unidad Coordinadora del Em-- pleo, Capacitación y Adiestramiento corresponden--

(142) Cavazos Flores, Baltasar. 35 LECCIONES DE DE RECHO LABORAL. Edit. Trillas, S.A. la. Ed. México 1982. p. 206.

(143) Art. 412 Fracción IV de la L.F.T. Ob. Cit. p. --- 191.

las siguientes actividades:

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento..." (144).

Sin embargo, más adelante se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 4 de -- Marzo de 1983, (145), las reformas al REGLAMENTO-INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, creándose la DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, pasando las funciones de la UCECA, a esta nueva Dirección, aunque continuó existiendo aquella como Unidad Administrativa de dicha Secretaría:

"Corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad en coordinación - con la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento:

...Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisio-

(144) Art.539 Fracción III Inciso a) de la L.F.T. Ob.Cit.pp.292 y 294.

(145) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 4 de -- Marzo de 1983.

nes Mixtas de Capacitación y Adiestramiento..." (146).

Como unidad administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esta Dirección de Capacitación y Productividad, para conseguir sus fines y realizar sus funciones, está asesorada y auxiliada en materia de capacitación y adiestramiento por:

"...un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes. Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social..." (147).

(146) REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Art. 16. del 4 de Marzo de 1983.

(147) Art. 539-A de la L.F.T. Ob. Cit. p. 292.

Además, está asesorada por:

"...Consejos Consultivos Estatales - de Capacitación y Adiestramiento...formados por - el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad..." (148).

Y por último, por los COMITES NACIONALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO de que tratan los artículos 153-K y 539 Fracción III inciso b) de la Ley Federal del Trabajo, que ya comentamos anteriormente.

Con las reformas a la Ley Federal -- del Trabajo del 30 de Diciembre de 1983, (149), - la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento DESAPARECE de dicha Ley, quedando-

(148) Art.539-B de la L.F.T.Ob.Cit.p.293.

(149) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 30 de - Diciembre de 1983.

en su lugar, la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social en todos aquellos artículos en donde se establecían funciones a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Es por todo esto, que pensamos que - existió DUPLICIDAD de funciones al incluir dentro del citado Reglamento Interior de la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, a la Dirección General de Capacitación y Productividad y a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, ya que actualmente, (1989), sólo dicha Dirección tiene funciones relacionadas directamente con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

+++

c) CRITERIOS Y FORMAS ADMINISTRATIVAS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 10 DE AGOSTO DE 1984

La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores contemplados en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, está bajo la normatividad, criterios y supervisión de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Sin embargo, la capacitación y el adiestramiento de los Trabajadores al Servicio del Estado, NO está tan explícita en el apartado "B", como lo está para los trabajadores del apartado "A", pues sólo dice lo siguiente:

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

...B. Entre los Poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

...VII...El Estado organizará escuelas de administración pública." (150).

(150) Art.123 Constitucional Apartado "B" Fracción VII. Ob.Cit.pp.127, 135 y 136.

En ninguna otra parte de dicho apartado "B", se menciona la OBLIGACION de dar capacitación o adiestramiento, ni el derecho de exigir dicha obligación, mas esa simple fracción, los implica a ambos, ya que casi todas las dependencias de la Administración Pública se han preocupado -- por capacitar o adiestrar a sus recursos humanos, en la forma más conveniente a sus necesidades, -- aún así, consideramos que es necesario UNIFICAR - LOS CRITERIOS del Sector Público en relación con la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores, tanto de base como de confianza.

Como ya hemos visto, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, corresponde todas las actividades relacionadas con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, pero, en virtud de la DELEGACION de funciones de la propia Secretaría, es la Dirección General de Capacitación y Productividad la encargada de estas actividades.

Esta Dirección, ha impreso diversos CRITERIOS Y FORMAS ADMINISTRATIVAS, todos relacionados con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, haciéndolos del conocimiento de los particulares, mediante su publicación en el --

Diario Oficial de la Federación y en los periódicos oficiales de las Entidades Federativas, estableciendo con ello, acciones administrativas de ORGANIZACION y de EJECUCION, que son de las que se hace cargo dicha Dirección.

Como el proceso de capacitación y adiestramiento REQUIERE de diversos elementos debidamente conjugados que es necesario manejar adecuadamente para otorgar a todos y cada uno de los trabajadores el DERECHO que tienen de ser capacitados o adiestrados, se han publicado esos CRITERIOS de la siguiente manera:

PRIMERO:

Criterios para la Constitución y Funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, (151), expedidos por la Dirección General de Capacitación y Productividad, que sirven para simplificar y agilizar los trámi-

(151) CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.S.T.P.S.Oficio No. 01005 de fecha 2 de Agosto de 1984.Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 del mismo mes y año.p.37.

tes de registro de nuestras COMISIONES MIXTAS, -- así como de orientarlas para un mejor funciona--- miento, siendo aquí, como ya lo hemos venido des- glosando durante el transcurso del presente traba- jo, en donde se contemplan cada uno de los pasos- a seguir para la constitución y funcionamiento de dichas Comisiones, su integración BIPARTITA y PA- RITARIA, las características que deberán reunir - cada uno de sus representantes, sus bases genera- les de funcionamiento y los informes que deben -- presentar a la Dirección de Capacitación que in-- cluyen las formas impresas DC-1 y DC-1A, así como las actas constitutivas correspondientes.

SEGUNDO:

Existen también los Criterios para - la Formulación y Presentación de Planes y Progra- mas de Capacitación y Adiestramiento, (152), pu-- blicados por la misma Dirección y que sirven para que los patrones presenten los planes y programas

(152) CRITERIOS PARA LA FORMULACION Y PRESENTA--- CION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION- Y ADIESTRAMIENTO.S.T.P.S.Oficio No.01006 de fecha 2 de Agosto de 1984.Publicado en el - Diario Oficial de la Federación el día 10 - del mismo mes y año.p.14.

de capacitación y adiestramiento de sus empresas, que hayan formulado de común acuerdo con sus trabajadores en base a los artículos 153-N, 153-O y 153-Q de la Ley Federal del Trabajo y que ya han sido comentados.

Estos criterios, señalan en forma -- clara lo que se entiende por:

- + Sistema General.
- + Plan Común de Capacitación y Adiestramiento.
- + Plan de Capacitación y Adiestramiento por Empresa.
- + Plan de Capacitación y Adiestramiento.
- + Curso.
- + Programa.
- + Programa General.
- + Programa Específico.
- + Eventos.
- + Area Ocupacional.
- + Ocupación, y;
- + Puesto de Trabajo.

Además, se establecen las formas que deben llenar trabajadores y patrones; la DC-2, en relación a la PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE

LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, y la forma DC-2A, que es la PRESENTACION DE MODIFICACIONES AL PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En la forma DC-2, se contemplan los:

I. Datos Generales de la Empresa ó Patrón.

II. Las Características del Plan.

III. Las Etapas en las que se Capacitará al total de los Trabajadores.

IV. El Nombre de los Programas Específicos, Niveles Educativos y/o Programas Generales por Puestos de Trabajo, y;

V. La Modalidad y Duración de los Programas Específicos, Niveles Educativos y/o Programas Generales.

Y en la Forma DC-2A, se contempla lo siguiente:

I. Los Datos Generales Actuales de la Empresa ó Patrón.

II. El Tipo de Modificaciones.

III. La Firma de Aprobación de las Modificaciones, y;

IV. La Especificación de las Modificaciones.

TERCERO:

Los Criterios en Materia de Capacitación y Adiestramiento Relativos a Listas y Constancias de Habilidades Laborales, (153), que contienen los pasos a seguir para la EXPEDICION de la Constancia de Habilidades Laborales y el Registro y Control de las Listas de cada una de dichas constancias, de acuerdo a los artículos 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Se establece que la Constancia de Habilidades Laborales, tendrá carácter TERMINAL, es decir, que las actividades de enseñanza-aprendizaje aprobadas por el trabajador, DEBEN abarcar todos los aspectos que le permitan el desempeño correcto de un puesto de trabajo específico, dentro de la empresa o establecimiento en que tal documento se expida, y de conformidad con el PROGRAMA que para dicho puesto se estableció en el PLAN de capacitación y adiestramiento aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

(153) CRITERIOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO RELATIVOS A LISTAS Y CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES. S.T.P.S. Oficio No. 01007 de fecha 2 de Agosto de 1984.- Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 del mismo mes y año. p.24.

Asimismo, se considera INDISPENSABLE para la validez de la constancia, la firma de los Agentes Capacitadores que hayan participado en la impartición del programa de capacitación y adiestramiento.

Para todo ello, se proporcionan las formas DC-4 y DC-5.

La primera consiste en la CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES, cuyo contenido es:

- 1.- La Fecha en que se otorga.
- 2.- El Nombre, el Registro Federal de Causantes y el Puesto de la persona a quien se expide dicha Constancia.
- 3.- El Número de Registro del Plan de Capacitación y Adiestramiento de la empresa.
- 4.- La Duración de la Capacitación o Adiestramiento del Trabajador.
- 5.- Las Actividades Esenciales del Puesto a que se refiera la Constancia.
- 6.- La Relación de los Agentes Capacitadores que impartieron la Capacitación y el Adiestramiento al trabajador, señalando el Nombre, Firma y Número de Registro de cada uno de ellos.
- 7.- Y por último, la Autenticación

de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Las Listas de Constancias de Habilidades Laborales que las empresas están OBLIGADAS a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según lo dispuesto por el artículo 153-V, de la Ley Federal del Trabajo, se formularán en la forma DC-5, que está compuesta de la siguiente manera:

1.- La anotación del Día, Mes y Año, en que se presenta esta lista ante la Autoridad.

2.- El Nombre o Razón Social de la empresa o patrón.

3.- La Actividad Específica o Giro de la empresa.

4.- El Número de Registro del Plan de Capacitación y Adiestramiento.

5.- Y la Relación de los Trabajadores, agrupándolos por puesto de trabajo, anotando su Nombre, Registro Federal de Causantes y la Fecha en que se expidió la constancia.

CUARTO:

Los Criterios en Materia de Capacitación y Adiestramiento Relativo a los Agentes Capa

citadores, (154), que sirven para REGISTRAR y AUTORIZAR a las personas que deseen impartir capacitación y/o adiestramiento a los trabajadores, así como para controlar su correcto desempeño y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.

En dicho criterio se señala lo que se entiende por:

- 1.- Institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento.
- 2.- Instructor Externo de Institución Capacitadora.
- 3.- Instructor Externo Independiente
- 4.- Instructor Interno.
- 5.- Agentes Auxiliares de Capacitación, y;
- 6.- Asesor de Educación Básica.

(154) CRITERIOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO RELATIVO A LOS AGENTES CAPACITADORES.S.T.P.S.Oficio No.01008 de fecha 2^a de Agosto de 1984.Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 del mismo mes y año.p.29.

La base legal relacionada con los -- Agentes Capacitadores, la encontramos en los artí- culos 153-B, 153-C y 153-P, de la Ley Federal del Trabajo actual.

Ahora bien, se proporciona la forma- impresa DC-3A, que servirá para solicitar la AUTO- RIZACION Y REGISTRO DE INSTITUCION O ESCUELA DE - CAPACITACION, conteniendo lo siguiente:

I. Los Datos Generales que incluyen:

El nombre ó razón social de la -- institución, su registro federal de causantes, el nombre del solicitante, la calle, número, etc.

II. La Plantilla Docente:

Nombre completo, firma del ins--- tructor, nacionalidad, registro federal de causan- tes y el programa por instructor, señalando por - último, la firma del solicitante y la fecha de so- licitud.

También se proporciona la forma im--- presa DC-3B, para la solicitud de AUTORIZACION Y- REGISTRO DE INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE, con- teniendo lo siguiente:

I. Los Datos Generales que incluyen:

El nombre del solicitante, su registro federal de causantes, su nacionalidad, su dirección completa.

II. Los Programas a Registrar:

El nombre del programa, la firma del solicitante y la fecha de solicitud.

Y por último, la forma impresa DC-3C que sirve para registrar el PROGRAMA GENERAL, y contiene los siguientes datos:

- 1.- El Número de Registro del Agente Capacitador.
- 2.- El Nombre ó Razón Social del Agente Capacitador.
- 3.- Los Datos Generales del Programa
- 4.- La Estructura del Programa.
- 5.- El Contenido General del Programa y la Metodología de la Instrucción.
- 6.- El Nombre del Módulo, su Duración y sus Objetivos Específicos.
- 7.- Los Temas y Subtemas, sus Objetivos Específicos, las Actividades de Instrucción y la Duración en Horas de Teoría y Práctica.
- 8.- Y además contendrá, las Técnicas de Instrucción, así como los Recursos Didácticos, la Evaluación y Bibliografía.

QUINTO:

Por último, se establecen los Criterios para la Presentación y Registro de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento y de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento para Empresas hasta con 19 Trabajadores en un formato único, (155), con el objeto también de agilizar y simplificar los trámites para su autorización y registro, siendo este criterio EXCLUSIVO para las empresas que se componen hasta con 19 trabajadores como máximo.

Aquí se contemplan cada uno de los pasos que se deben seguir para la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas, las cuales quedarán sujetas a las disposiciones contenidas en los criterios VIGENTES publicados en el Diario Oficial de la Federación del 10 de Agosto-

(155) CRITERIOS PARA LA PRESENTACION Y REGISTRO DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON 19 TRABAJADORES EN UN FORMATO UNICO.S.T.P.S.Oficio No.02-B-1024 de fecha-23 de Agosto de 1985.Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de Septiembre del mismo año.

de 1984, así como para la formulación de los Planes y Programas de capacitación y adiestramiento, de este tipo de empresas.

En dicho Criterio, se incluye la forma impresa DC-U, que contiene:

I. Los Datos Generales:

Nombre ó razón social, dirección, registro patronal del IMSS, actividad específica, y el total de trabajadores divididos en ambos sexos que laboran en la empresa.

II. La Constitución de la Comisión -- Mixta de Capacitación y Adiestramiento:

Nombre, firma y registro federal de causantes del representante patronal y el de los trabajadores, el inicio de actividades de la Comisión, la duración en el cargo, el tipo de contrato y las bases generales de funcionamiento.

III. Las Características del Plan:

El número de establecimientos en que rige el plan y la Comisión Mixta, las etapas de capacitación, el número de trabajadores que se capacitarán por programas específicos y/o generales y el número de participantes en los niveles educativos de alfabetización, primaria y secundaria, según el caso.

IV. La Certificación de los Datos Contenidos:

El nombre y firma del patrón y --
del representante de los trabajadores.

V. La Descripción de las Acciones --
del Programa:

El número de etapa, la denomina--
ción de los puestos de trabajo conforme al orden--
en que se capacitarán, el número total de trabajadores
de cada puesto, el nombre de cada uno de --
los cursos, eventos y/o niveles educativos y/o módulos
a impartir por puesto, la duración, el to--
tal de horas, la capacitación del trabajador pro--
porcionada por; institución capacitadora, instructor
externo y/o interno, agente auxiliar, asesor--
de educación básica y la clave, nombre, número de
registro y puesto de cada uno de estos.

Todos los anteriores Criterios, nos--
muestran los instrumentos necesarios para el desarrollo
que debe seguir la capacitación y el adiestramiento
en las empresas, enfocada a todos y ca--
da uno de sus trabajadores, conjuntamente al apo--
yo y supervisión de las COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION
Y ADIESTRAMIENTO.

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

PRIMERA.- Que el Hombre, desde su aparición sobre la Tierra, ha requerido y requerirá de técnicas cada vez más depuradas que permitan desarrollar sus habilidades y destrezas para obtener con ello, todo tipo de satisfactores en el desenvolvimiento normal de su existencia, siendo necesaria su constante CAPACITACION en todos los actos de su vida.

SEGUNDA.- Que actualmente, la explosión Demográfica, el desempleo y el subempleo aunados a la concentración de trabajadores en las zonas urbanas, están provocando una crisis social que se detecta en los altos índices de delincuencia, disolución familiar y pobreza, que sólo será factible reducir considerablemente CAPACITANDO y ADIESTRANDO a toda la población -- que realice alguna actividad relacionada con la producción de bienes o servicios.

TERCERA.- Que la CAPACITACION y el ADIESTRAMIENTO es un DERECHO de todos y cada uno de --

los trabajadores rurales o urbanos de nuestro País, y una OBLIGACION de los sectores Público y Privado que directa o indirectamente, utilizan la fuerza de trabajo física o intelectual de dichos trabajadores.

CUARTA.- Que la Garantía Social que consigna el derecho que tienen todos estos trabajadores de ser CAPACITADOS o ADIESTRADOS, está íntimamente relacionada con el establecimiento de las COMISIONES MIXTAS de CAPACITACION y ADIESTRAMIENTO, en todos y cada uno de los centros productivos de bienes o servicios de nuestro País.

QUINTA.- Que las COMISIONES MIXTAS de CAPACITACION y ADIESTRAMIENTO creadas en las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo durante el año de 1978, son organismos CLAVES con representación obrero-pátronal, que DEBEN funcionar en todas las empresas para vigilar, sugerir, proponer, autenticar y examinar, la aplicación de las acciones de organización y ejecución de la CAPACITACION y -

el ADIESTRAMIENTO de todos y cada uno de los trabajadores.

SEXTA.- Que la seria responsabilidad que implica el ser Representante de una COMISION MIXTA de CAPACITACION y ADIESTRAMIENTO, debe sujetarse a un procedimiento adecuado de selección que permita cumplir en lo posible, con los Objetivos generales y específicos de la CAPACITACION y el ADIESTRAMIENTO de los trabajadores, y para que esto suceda, los Representantes por parte de los trabajadores, NECESITAN tomar cursos a cargo del Estado sobre las actividades que desempeñen en la empresa a la que pertenecen, a efecto de estar en IGUALDAD de condiciones en el cumplimiento de su función, en relación a los Representantes patronales ante dichas COMISIONES.

SEPTIMA.- Que nuestras leyes son claras y objetivas en relación con la CAPACITACION y el ADIESTRAMIENTO de los trabajadores, así como con la integración y funcionamiento de sus COMISIONES MIXTAS de CAPACITACION y ADIESTRAMIENTO, y que sin em

bargo, muchas de las personas encarga--
das de la administración de justicia, -
no sólo laboral, sino de cualquier otra
de las ramas del Derecho Positivo vigente
te, NO CUMPLEN con lo dispuesto en esos
preceptos legales, cayendo fácilmente -
en la corrupción que como consecuencia,
ha hecho de nuestro País un lugar de --
prepotencia y predominio del más fuerte
sobre el débil.

OCTAVA.- Que tuvieron que transcurrir SESENTA a--
ños para que por fin se establecieran -
en nuestras leyes las obligaciones pa--
tronales de CAPACITAR y ADIESTRAR a los
trabajadores, y que aún después de todo
DIEZ años han transcurrido y en muchos--
casos el Estado y los patrones NO CUM--
PLEN con estas disposiciones, continuando
así, uno de los problemas básicos de
la justicia social que es el de la fal--
ta de CAPACITACION organizada, de la --
cual todos los mexicanos debemos esfor--
zarnos porque éste acto de justicia, es
té al pendiente de quien carece de lo -
necesario para satisfacer sus necesida--
des.

NOVENA.- Que sólo nuestra independencia económica se conseguirá en gran medida, cuando se exploten adecuadamente los recursos naturales por medio de una tecnología - creada por trabajadores mexicanos, cuya CAPACITACION y ADIESTRAMIENTO logre abatir el apego a hábitos de trabajo viciados y pueda competir cuantitativa y cualitativamente, con las tecnologías extranjeras.

DECIMA.- Que los Planes y Programas de CAPACITACION y ADIESTRAMIENTO implementados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como de los diferentes organismos que en apoyo a dichos planes participan activamente en su elaboración, sean COMPATIBLES con las técnicas y procedimientos utilizados en las empresas a efecto de evitar en lo posible, las costosas importaciones tecnológicas que redundan en un mayor endeudamiento externo.

DECIMA PRIMERA.- Que en dichos Planes y Programas exista, además de las formas, métodos y procedimientos de la CAPACITACION y el-

ADIESTRAMIENTO, la posibilidad de FOMENTAR el ámbito cultural de los trabajadores, lo mismo en el arte, que en la ---ciencia, en lo moral o en la técnica.

DECIMA SEGUNDA.- Que la Constancia de Habilidades Laborales, es el documento que se expide a un trabajador después de haber a--probado los cursos de CAPACITACION o A-DIESTRAMIENTO en relación a un puesto -de trabajo específico, por ello, es ne-cesario que la capacidad o destreza del trabajador sea reconocida no sólo en su centro de trabajo, sino en todas las demás empresas relacionadas con la actividad técnica aprobada por dicho trabajador, con el objeto de que tenga mejores posibilidades de realización en su trabajo, en su persona y en su familia.

DECIMA TERCERA.- Que la CAPACITACION y el ADIES--TRAMIENTO de los trabajadores, NO puede interpretarse como cursos ó cursillos,--quedando ésta en meros proyectos y buenas intenciones, sino que DEBE administrarse bajo la continúa vigilancia y supervisión de cada uno de los represen--

tantes que integran las COMISIONES MIXTAS de CAPACITACION y ADIESTRAMIENTO de todas las empresas, para que con ello, pudiera ser factible el equilibrio y la justicia social entre los dueños de los medios de producción y las personas que conforman la fuerza de trabajo de nuestro País.

+++

B I B L I O G R A F I A G E N E R A L :

Arredondo Muñozledo, Benjamín. ¿QUE ES EL HOMBRE?
Edit. Porrúa, S.A. la. Ed. México, 1972.

Bravo Ugarte, José. COMPENDIO DE HISTORIA DE MEXI
CO. Edit. Jus, S.A. la. Ed. México, 1973.

Cavazos Flores, Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO
LABORAL. Edit. Trillas, S.A. la. Ed. México, 1982.

De Buen Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I
Edit. Porrúa, S.A. 6a. Ed. México, 1986.

Efimov, Galkine, Zoubok. HISTORIA MODERNA. Edit. Gri-
jalbo, S.A. 2a. Ed. México, 1968.

Galindo Garfias, Ignacio. DERECHO CIVIL. Edit. Po--
rrúa, S.A. 2a. Ed. México, 1976.

Gutierrez Aragón, Raquel y Ramos Verástegui, Rosa
María. ESQUEMA FUNDAMENTAL DEL DERECHO MEXICANO.--
Edit. Porrúa, S.A. la. Ed. México, 1972.

Guzmán Valdivia, Isaac. PROBLEMAS DE LA ADMINIS--
TRACION. Edit. Limusa-Wiley, S.A. la. Ed. México, 1966.

Martínez Hernández, Sergio. LEY DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO. Edit. Cía. General de Ediciones, S.A.
la. Ed. México, 1979.

Mora Sánchez, Gilberto y Pliego Sánchez, Aída. MANUAL DEL TALLER ¿COMO ELEGIR?. Colegio de Bachilleres. 1a. Ed. México, 1986.

Pijoan, José. HISTORIA UNIVERSAL. Tomo I. Edit. Salvat Editores, S.A. 1a. Ed. México, 1980.

Samuelson, Paul A. CURSO DE ECONOMIA MODERNA. Edit. Aguilar, S.A. 16a. Ed. España, 1969.

Siliceo, Alfonso. CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL. Edit. Limusa, S.A. 1a. Reimpresión. México, 1976.

Tamassia, Renato. ANTIGUAS CIVILIZACIONES. Tomo III. Edit. Armando Curcio, S.p.A. Roma, 1980.

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

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Talleres Gráficos de la Nación. Edición de la Secretaría de Gobernación. México, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Edit. Porrúa, S.A. 23a. Ed. México, 1974.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. Edit. Porrúa, S.A. 50a. Ed. México, 1983.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, S.A. 57a. Ed. México, 1988.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Edit. Ediciones Andrade, S.A. 4a. Ed. México, 1977.

LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL Edit. Porrúa, S.A. 6a. Ed. México, 1977.

O T R A S F U E N T E S :

CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. S.T.P.S. Oficio No. 01005 de fecha 2 de Agosto de 1984.

CRITERIOS PARA LA FORMULACION Y PRESENTACION DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. S.T.P.S. Oficio No. 01006 de fecha 2 de Agosto de 1984.

CRITERIOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO RELATIVOS A LISTAS Y CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES. S.T.P.S. Oficio No. 01007 de fecha 2 de Agosto de 1984.

CRITERIOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO RELATIVO A LOS AGENTES CAPACITADORES. S.T.P.S. Oficio No. 01008 de fecha 2 de Agosto de 1984.

CRITERIOS PARA LA PRESENTACION Y REGISTRO DE LA -
COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y
DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIES-
TRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON 19 TRABAJADORES
EN UN FORMATO UNICO.S.T.P.S.Oficio No.02-B-1024 -
de fecha 23 de Agosto de 1985.

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN-
TO.Integración y Registro.InstructivoI.CeNaPro.la.
Ed.México,1981.

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN-
TO.Funcionamiento.InstructivoII.CeNaPro.la.Ed.Mé-
xico,1981.

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN-
TO.Conceptos Básicos de Capacitación y Adiestra-
miento.InstructivoIII.CeNaPro.la.Ed.México,1981.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 6 de Septiem-
bre de 1929.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 18 de Agosto-
de 1931.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 17 de Abril -
de 1941.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 5 de Diciem-
bre de 1960.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 9 de Enero de
1978.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 28 de Abril -
de 1978.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 4 de Marzo de
1983.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 30 de Diciem-
bre de 1983.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 10 de Agosto-
de 1984.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION del 10 de Septiem-
bre de 1985.

ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA. Tomo II. Edit. Espa-
sa Calpe, S.A. Madrid, 1967.

ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA. Tomo I. Edit. Espa-
sa Calpe, S.A. Madrid, 1967.

PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Edit. Larousse, S.A. 4a.-
Ed. México, 1968.

MEXICO: SU EVOLUCION CULTURAL. Vol. II. S.E.P. Edit.-
Porrúa, S.A. 3a. Ed. México, 1981.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO-
Y PREVISION SOCIAL del 4 de Marzo de 1983.