

879309



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



Escuela de Derecho

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

Clave: 879309

4
2 ej.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

T E S I S

Que para obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

TELIS CON
Presenta FALSA TE ORIGEN

MA. MARGARITA CERVANTES ALVARADO

Asesor:

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

Celaya, Guanajuato.

Diciembre 1990.



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION.	2
CAPITULO I.	
I.1. ANTECEDENTES.	2
I.2. LA OBLIGACION DE CAPACITAR EN LA LEY DE 1970.	3
I.3. DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.	4
I.4. RANGO CONSTITUCIONAL.	16
I.5. LA UNIDAD COORDINADORA DE EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (UCECA).	22
I.6. REFORMA LEGAL.	25
CAPITULO II.	
II.1. QUE ES LA CAPACITACION Y QUE ES EL ADIESTRAMIENTO.	38
II.2. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION.	40
II.3. LA MOTIVACION.	41
II.4. NECESIDADES DEL PROCESO DE CAPACITACION.	42
II.5. DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION.	43
II.6. LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO, INSTRUMENTOS DE PROGRESO.	51
II.7. PLANTEAMIENTO DE LOS PROGRAMAS.	55
II.8. REQUISITOS PARA LOS PLANES Y PROGRAMAS.	56
II.9. METODOS DE CAPACITACION.	57
II.10. CAPACITACION DIRECTA: SUS METODOS.	58
CAPITULO III.	
III.1. SISTEMAS DE ASCENSO EN RELACION CON CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	67
III.2. PROMOCIONES Y ASCENSOS.	73
III.3. DEFINICION Y DIVISION DE ADIESTRAMIENTO.	74
III.4. LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE TRABAJO.	79
III.5. FEDERALIZACION DE TODO LO REFERENTE A CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.	84
III.6. OTRAS NORMAS LEGALES EN ESTA MATERIA.	86
III.7. EL HOMBRE ANTE LA CAPACITACION, EL HACER Y EL QUERER.	88
III.8. CONTRATOS.	91
III.9. SANCIONES.	92
CONCLUSIONES.	95
BIBLIOGRAFIA.	99

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

La capacitación ha sido tradicionalmente definida como el aprendizaje que lleva a cabo una persona para superar el nivel de sus conocimientos, mejorar su actitud técnica o manual en actividades útiles o adquirir un grado profesional en una ciencia o arte. En la materia laboral se pretende que con la capacitación el trabajador mejore sus ingresos y alcance un nivel de vida más elevado. Además, en nuestro sistema constitucional la formación profesional ha adquirido la categoría de garantía social al haberse establecido métodos y sistemas para que las clases trabajadoras se capaciten y estén preparadas en forma permanente para actuar dentro de cualquier proceso tecnológico y operar cualquier nuevo mecanismo o aparato que la ciencia crea y perfecciona de manera constante. Todo intento de capacitación y adiestramiento profesional debe guardar estrecha relación con el individuo en cuanto éste busque o se proponga mejorar su condición económica y social a través de una conveniente preparación científica y técnica.

Durante varios años se dejó al trabajador la facultad de capacitarse de manera voluntaria e individual. El aprendizaje dentro de las empresas se estableció como obligación patronal solo para nuevos trabajadores en determinados oficios y facilitarle con ello su ascenso a categorías más especializadas, aunque en el fondo tal obligación representaba más un beneficio para el patrón, porque obtenía sin esfuerzo y sin costo adicional mano de obra barata, ya que no se pagaba igual salario al aprendiz que al trabajador calificado. Esta circunstancia ha hecho que se abandone la práctica del aprendizaje y que mejor se establezca una nueva obligación patronal: dar a los trabajadores la necesaria capacitación y adiestramiento con vista a un mejoramiento integral de sus condiciones de vida y para evitar que sean, como reza un antiguo consejo mexicana, aprendices de todo y oficiales de nada.

Con este propósito el legislador modificó, adicionándolo, al artículo 123 de la Constitución General de la República, para establecer que "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 deberán cumplir con dicha obligación..." (fracción XIII). Y a su vez la ley señala que actualmente que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione esta capacitación o adiestramiento de su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas que se formulen de común acuerdo con él o con su sindicato. La capacitación podrá ser proporcionada, de ser posible, en las instalaciones de la empresa; pero no siendo así, será a través de

instructores, institutos o escuelas, siendo a cargo de los patrones el costo de la preparación que resulte indispensable respecto de cada trabajador (artículo 153-A y 153-F L.F.T.). En los planes y programas que se elaboren, al igual que para la autorización a instructores, institutos o escuelas que impartan capacitación y adiestramiento, intervendrá la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tanto para uniformar los trámites administrativos como la enseñanza, o para distinguir las características que corresponden a cada centro de trabajo (artículos 153-D y 153-E L.F.T.).

Los objetivos de toda capacitación y adiestramiento deberán sujetarse a las siguientes bases: a) en materia de unidad de la enseñanza se vigilará el desarrollo de planes y programas que se pongan en ejecución, fijándose además los términos o períodos de cada curso; b) deberán integrarse grupos coherentes o de ser posible, instalarse para un adecuado entrenamiento, instituciones especializadas en cada rama o actividad industrial importante en el país; c) se integrarán comisiones mixtas con representantes de los trabajadores y de la empresa o establecimiento de que se trate, mismas que vigilarán la operación e instrumentación del sistema, así como los procedimientos de enseñanza que se implanten, pero podrán además sus integrantes sugerir las medidas que tiendan al perfeccionamiento de la instrucción que reciban los trabajadores; d) cuidarán que los conocimientos y habilidades que adquiera el trabajador sean actuales y corresponden a la actividad que desarrolle en el centro de trabajo en donde se encuentre empleado; e) el trabajador deberá estar debidamente informado de la aplicación de la nueva tecnología relacionada con su actividad profesional; f) la preparación que reciba el trabajador habrá de permitirle tanto para mejorar sus actitudes para estar en condiciones de ocupar una vacante o puesto de nueva creación u obtener un ascenso como prevenir los riesgos inherentes al trabajo que desempeña mediante una correcta utilización del equipo o herramienta que se le proporcione y la atención que debe tener en la operación que aquellos mecanismos que desconozca, y g) la capacitación y adiestramiento deberán permitir al mismo tiempo que el trabajador mejore sus aptitudes y el incremento de la productividad de su centro de trabajo (artículo 153-F y 153-G L.F.T.).

La capacitación, tratándose de trabajadores de nuevo ingreso, se proporcionará conforme a estipulaciones que habrán de consignarse en los contratos individuales o colectivos de trabajo que sean celebrados, según el caso. La obligación del trabajador será asistir con puntualidad a los cursos, sesiones de grupo o a todas aquellas actividades que formen parte de la enseñanza que se le imparta; atenderá cualquier indicación que se le haga por parte de los instructores o encargados de su enseñanza, y al finalizar un curso presentará los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud para los cuales sea requerido y mismos que deberá aprobar (artículo 153-H L.F.T.).

En lo que respecta a los requisitos de los planes y programas de capacitación o adiestramiento, las disposiciones legales contienen las siguientes características: a) los períodos de capacitación no serán por más de cuatro años para evitar una prolongación indefinida en la enseñanza, que debe incluir de preferencia materias técnicas; las materias académicas se impartirán solo cuando la actividad profesional requiera; b) dichos periodos comprenderán la totalidad de los puestos y niveles que existán en una empresa, por muy variados que sean estos, a fin de evitar que sea compleja o demasiado general la instrucción que reciba el trabajador en cada caso particular; c) la totalidad de los trabajadores de toda empresa o establecimiento deberá recibir capacitación y adiestramiento para lograr este propósito se fijarán con exactitud las etapas durante las cuales se impartirá la enseñanza; está podrá distribuirse en secciones, especialidades o departamentos, conforme a la actividad que en cada una se realice o haya quedado comprendida de acuerdo al nivel de preparación que tengan cada grupo de trabajadores; d) el procedimiento de selección de los trabajadores que sean capacitados se fijará a través de una orden determinado, tomando en cuenta el puesto y categoría de cada uno y su nivel de conocimientos, con el objeto de que sean integrados grupos afines; la capacitación personal tendrá un carácter extraordinario y se aplicará solo cuando la calidad del trabajo a realizarse lo amerite; e) cuando la empresa o establecimiento no se encuentre en condiciones económicas de impartir en forma directa o por medio de instructores particulares la instrucción que deba darse a los trabajadores, se permitirán que sea una institución o escuela la que se encargue de ella, siempre que la misma se encuentre debidamente registrada y autorizada para funcionar con tal carácter por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; f) podrán sufrir modificaciones los planes y programas cuando esto sea pertinente o el avance tecnológico obligue a ello, o cuando varíen las técnicas dentro de una negociación por cambios de maquinaria o de sistemas de operación y g) la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobará los planes y programas, disponiendo se hagan las modificaciones que estimen pertinentes antes de dicha aprobación (artículos 153-Q, 153-R y 153-S L.F.T.).

Es importante aclarar que mediante convocatorias de las autoridades del trabajo se integrarán comités nacionales de capacitación y adiestramiento respecto de algunas ramas industriales o actividades, que actuarán como órganos auxiliares de la unidad coordinadora del empleo y cuyos comités tendrán facultad para participar en los requerimientos de cada capacitación y adiestramiento, formular recomendaciones específicas en materia de planes y programas, así como evaluar sus efectos y colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre características de maquinaria y equipo en existencia y uso en cada rama industrial (artículo 153-k).

Finalmente, respecto a planes y programas, aquellas empresas en que por alguna razón no rija un contrato colectivo de trabajo, tendrán la obligación de ponerse de acuerdo con sus trabajadores para convenir la forma en que se les proporcionará capacitación y adiestramiento, sometiendo dichos planes y programas a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e indicando la forma en que las comisiones mixtas que se integran en cada centro de trabajo vigilarán su cumplimiento.

Con motivo de la reforma constitucional a la que ya hemos hecho referencia, la filosofía social de la obligación patronal se orienta al fortalecimiento de los derechos de las clases económicamente menos protegidas. Por esta razón fue indispensable reformar así mismo la ley (artículo 132-XV) e imponer esta nueva obligación derivada de la complejidad del proceso industrial que ha tenido México y de la interrelación existente en los sistemas de educación formal, ya que las particulares condiciones de nuestro proceso tecnológico exigían una reglamentación flexible a través de la cual los métodos y procedimientos implantados pudieran ser suplidos por los patrones con la intervención de los sindicatos o del estado en lo que resultara necesario. La finalidad fue evitar al mismo tiempo, que la capacitación o el adiestramiento pudieran representar un obstáculo para un adecuado desarrollo de las fuentes de trabajo; de ahí que se vaya buscado realizar una acción conjunta de dos principios: el de la capacitación del trabajador y el de proporcionarle una adecuada actividad, empleo o trabajo derivados de la preparación que adquiera; para cuyo logro debe disponerse de las escuelas o institutos que satisfagan en forma conveniente la necesidad que tiene cada hombre de trabajar. La capacitación y el adiestramiento han de ser esfuerzo de todos: trabajadores, patrones y autoridades, desmostrándose con este interés conjunto que sólo así se responde a una sociedad en la que cada vez sean más los trabajadores, porque en ello se encuentra la clave del progreso personal y social.

MA. MARGARITA CERVANTES ALVARADO.

INTRODUCCION

CAPITULO I

- 1.- Antecedentes.
- 2.- La Obligación de Capacitar en la Ley de 1970.
- 3.- De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.
- 4.- Rango Constitucional.
- 5.- La Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. (UCECA).
- 6.- Reforma Legal.

ANTECEDENTES.— La presentación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador. No hay actividad, por modesta que parezca, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos. Observando la labor de un albañil, veía como formaba su plomada con una piedra unida a un hilo, la levantaba e iba tomando el nivel adecuado para colocar sus tabiques y levantar la pared. Tomar una escoba y barrer requiere cierta técnica. La capacitación es presupuesto de trabajo, nace con el trabajo y, en la medida en que los implementos se van complicando, adquiere las variantes que el progreso le imprime.

Los pueblos de la antigüedad, cuya primera etapa culminó con la gran civilización romana, idearon una estructura de trabajo, sobre la base de la habilidad y destreza en los gremios, que alcanzó pleno auge en la edad media. El maestro es poseedor del máximo conocimiento; el oficial ejecuta el trabajo que el maestro le encomienda; el aprendiz va enterándose de la técnica y del arte para el manejo de los instrumentos y la transformación de la materia prima en objetos necesarios para el comercio.

Francia, Alemania e Inglaterra con mayor capacitación, originan la estructura político-social de la época moderna. Esos países en auge económico transforman la primitiva agricultura, con técnicas de cultivo; la industrias multiplican fuentes de trabajo para los obreros.

La República Francesa buscó el auge industrial en los principios de la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano en 1789, al fundar la libre empresa y la libertad de concurrencia. Le abolieron los exámenes de artesanos, que lesionaban fundamentalmente a los aprendices e impedían la creación de grandes fábricas. Entre nosotros Morelos, también proclamó el término de los exámenes. Ello no significaba destruir la capacitación, sino ampliar sus cauces, permitir una acelerada evolución con la creación de nuevos centros de trabajo.

Con el desarrollo se configuró el contrato a prueba de que llegó a ser una forma de explotación. Hacía sujetos de trabajo, sin otorgarles derechos debían de ejecutar cualquier tarea, laborar sin horario, estar sometidos a disciplina rigorista; carecían de derecho o prestaciones. Los movimientos socialistas del mundo buscan la dignidad del trabajador; los sindicatos obreros luchan por la abolición del trabajador a prueba.

La ley de 1931 dedicó el título tercero al contrato de aprendizaje, consideró la retribución por los servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u oficio y la convenida. Estimó obligatorio el admitir aprendices en cada empresa (artículo 221), el número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; cuando el número de los trabajadores que hubiere en un oficio no llegare a veinte se permitía un aprendiz.

Entre las obligaciones que se imponían al aprendiz (artículo 223), estaban las de obedecer al maestro patrón, observar buenas costumbres y guardar respeto y consideración al patrón, al maestro y asus familiares; cuidar los materiales y herramientas de trabajo, tener reserva respecto a la vida privada del patrón, maestros y familiares; procurar la mayor economía para el patrón o maestro del desempeño del trabajo. ¿Cómo podría el aprendiz buscar más economía, si no era en detrimento de su propio derecho?

Se facilitó el despido del aprendiz (artículo 225), al permitir que el patrón o el maestro pudieran hacerlo por: a) faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia; causal de tal amplitud que podía abarcar cualquier situación; b) incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio de que se trate, lo que fué invocado sin límite y a conveniencia del patrón, en detrimento de los derechos de los aprendices. El patrón no estaba obligado a reinstalar al aprendiz (artículo 124-III), aún cuando se acreditara la injustificación del despido.

Cuando el aprendiz se separaba del trabajo por culpa del patrón o del maestro, sólo recibía como indemnización el pago de mes y medio de salario (artículo 226). Se les negó además, el derecho a participar en reparto de utilidades de la empresa (artículo 100-Q-V).

Es sin duda con base en los abusos a los que las disposiciones anteriores dieron lugar, que la Iniciativa, como señala la Exposición de Motivo de Ley actual, "suprimió el contrato de aprendizaje por considerar, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos". (1).

LA OBLIGACION DE CAPACITAR EN LA LEY DE 1970

Una de las obligaciones naturales que se deriva de la relación laboral es sin duda alguna no sólo la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus obreros, sino muy particularmente la conveniencia de hacerlo.

Sin embargo, siendo tan importante la obligación generalmente se ha descuidado por casi todos los patrones del mundo.

(1)
Briceño Ruiz, Alberto
Derecho Individual del Trabajo
Colección Textos Jurídicos Universitarios
Pags. 274 - 275.

La original fracción XV del artículo 132 de la Ley de 1970, a la letra decía: "El patrón tiene la obligación de: Organizar periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo los sindicatos de trabajadores elaboren informando de ello a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o a las autoridades del trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias en uno o varios establecimientos, departamentos o secciones de las mismas por personal propio o profesores técnicos especialmente contratados por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguno otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas".

Dicha fracción era tan elástica que se le conocía con el nombre de la fracción de las 14 alternativas, ya que la misma preveía 14 distintas posibilidades.

Sin embargo, a pesar de las facilidades otorgadas a los patrones para capacitar a sus trabajadores, éstos no cumplieron con dicha fracción lo que trajo como consecuencia que se reglamentara la misma en forma detallada por el Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978.

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

Dichos cursos o programas podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto de su rama industrial a fin de que las empresas pequeñas puedan cumplir con dichas obligaciones. (2).

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

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

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

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

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

ARTICULO 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la que de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

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

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

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

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad ; y,

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

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

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

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

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

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud que sean requeridos.

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

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

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

Estos comités tendrán facultad para:

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 153-L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

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

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

ARTICULO 153-N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y 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 aprobación de la autoridad laboral.

ARTICULO 153-O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los 60 días de los años impares, los planes y programas de capacitación y

adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales al que se sujetará el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

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

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

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y,

III.- No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún crédito religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo tercero constitucional.

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

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

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

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 adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

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

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

VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publique en el "Diario Oficial" de la Federación.

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

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

ARTICULO 153-S.- Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría de 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.

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

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

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

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

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

Las constancias de que se trata, surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de las empresas 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 examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto.

ARTICULO 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudio, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

ARTICULO 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo.

ARTICULO 512-A.- Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Previsión Social, Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoquen el Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión

ARTICULO 512-B.- En cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán precidadas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración, participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen, conjuntamente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.

ARTICULO 512-C.- La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el trabajo, serán señaladas en el reglamento de esta Ley que se expida en materia de seguridad e higiene.

El funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el Reglamento Interior que cada Comisión exija.

ARTICULO 512-D.- Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de los instructivos que con base en ellos expidan las autoridades correspondientes. Si transcurridos el plazo se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Si aplicadas las sanciones a que se hace referencia anteriormente, subsistirá la irregularidad, la Secretaría, tomando en cuenta la naturaleza de las modificaciones ordenadas y el grado de riesgo, podrá clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo hasta que se dé cumplimiento a la obligación respectiva, oyendo previamente la opinión de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene correspondiente, sin perjuicio de que la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con dicha obligación.

Quando la Secretaría del Trabajo determine la cláusula parcial o total lo notificará por escrito, con tres días hábiles de anticipación a la fecha de la cláusula, al patrón y a los representantes del sindicato. Si los trabajadores no están sindicalizados, el aviso se notificará por escrito a los representantes de éstos ante la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 512-E.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salubridad y Asistencia y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

ARTICULO 512-F.- Las autoridades de las Entidades Federativas auxiliarán a las del orden federal en la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.

Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527-A y 529.

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

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

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

Los representantes de las organizaciones obreras de los patronales serán designados conforme alasbases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será precidido como Secretario del mismo, el Coordinador General de la Unidad Coordinadorad del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio consejo.

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

Los Consejos Consultivos Estatales correspondientes, quien los precidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

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

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

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

ARTICULO 539-D.- El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de esta Ley, por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, o por los órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539, en ambos casos.

ARTICULO 539-E.- Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que la citada dependencia, a través de la Unidad representativa, esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.

ARTICULO 539-F.- Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con el artículo 539-D, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor el día primero de Mayo del presente año.

SEGUNDO.- En los términos Artículo Segundo Transitorio del Decreto que reformó la Fracción XXXI, del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que fué publicado en el "Diario Oficial" de la Federación correspondiente al 9 de enero de 1978, las autoridades locales del trabajo seguirán atendiendo, hasta su total terminación, los conflictos laborales que se encontraban en trámite a la iniciación de la vigencia de la citada reforma y que hayan surgido dentro de las ramas industriales o actividades que han quedado comprendidas en el régimen de aplicación federal de las leyes del trabajo.

México, D.F., a 27 de abril de 1970.- Jorge Efrén Domínguez, D.P.- Javier Rondero Zubieta, S.P.- Héctor Ximénez González, D.S.- Rafael Minor Franco, S.S.- Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción primera del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, a los veintisiete días del mes de abril de mil novecientos setenta y ocho.- José López Portillo.- Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Pedro Ojeda Paullada.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Jesús Reyes Heróles.- Rúbrica. (3).

(2)

Cavazos Flores, Baltasar.
35 Lecciones de Derecho Laboral
Editorial Trillas
Págs. 199-200.

(3)

Diario Oficial de la Federación
Viernes 28 de Abril de 1978.
Págs. 10-14.

RANGO INSTITUCIONAL

En 1977 se consideró la necesidad de elevar "la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento" a rango constitucional. La exposición de Motivos sostiene que: "...el país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destine la parte más importante de nuestras reservas, a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar".

"Es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del Estado; recurso básico y límite extremo de la potencialidad del país. En lo económico es el agente por excelencia de la creación de riqueza. En lo social es creador y demandante de más plenos niveles de bienestar. En lo político es participante activo y receptor involucrado de las decisiones que afectan a su familia, a su comodidad y a la nación".

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

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

"Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es, trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida".

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

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

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

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

"Todas las consideraciones anteriores demuestran la inaplasable necesidad de reformar el artículo 123 constitucional, para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la forma de contemplar, según se dijo, la obligación patronal de contribuir a ser efectiva dicha garantía, mediante el establecimiento del sistema de capacitación y formación profesional que beneficie directamente a la clase trabajadora".

"Reformar el apartado A del artículo 123 Constitucional es imperativo en las condiciones actuales del texto legal vigente: máxime que el apartado B del artículo 123 Constitucional, en el cual se agrupan las normas que regulan las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, establece ya la obligación de aquél de

crear y sostener Escuelas de Administración Pública en beneficio de sus trabajadores, obligación cuyo cumplimiento redundará en favor de la colectividad, al mejorar la atención que se brinda al particular en sus relaciones con el Poder Público y reducir el gasto público directo porque se pueden alcanzar idénticos resultados con el concurso de un número menor de personal burocrático".

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

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

"El texto propuesto por el Ejecutivo Federal, se agregaba inicialmente, a la fracción XIII: "Las empresas, cualquiera que sea su creatividad, 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".

Un grupo de diputados, "sin otro espíritu que el de mejorar...la técnica legislativa para la reforma promovida por el Titular del Poder Ejecutivo, proponemos...la presente Iniciativa de Reformas y Adiciones a las fracciones XII y XIII del mencionado artículo 123, fundados en las siguientes consideraciones".

"Si se estudia detenidamente el contenido de la fracción XIII se advierte que en su materia guarda una relación de identidad y aún de complemento a la de la fracción XII; de tal suerte que si el texto de aquella se traslada íntegra y textualmente a la citada fracción XII como último párrafo de la misma dividido en dos párrafos, la disposición tendría mucha mayor unidad y congruencia".

"Y si, por otra parte el texto en el que la Iniciativa Presidencial a que nos referimos consagra la garantía social de la capacitación para el trabajo, queda, por ser de naturaleza distinta, como materia única de la fracción XIII, ésta cobrará a su vez, la mayor especificidad y relevancia que por sí misma reclama".

En el Dictamen de la Cámara de Diputados se analizan las dos iniciativas y en virtud de que la presentada por un grupo de diputados "reconoce y acepta cabal y cumplidamente la bondad y procedencia de la Iniciativa Presidencial", esta es la que debe adoptarse. Ajuste que a pesar de los avances logrados por la aplicación de la fracción XV del artículo 132, "la falta de bases precisas y de una acción coherentes y sistemática que incorpore plenamente a los trabajadores a los procesos económicos y a sus beneficios; exige la implantación de mecanismos jurídicos e institucionales que promuevan y coordinen los esfuerzos de los factores de la producción y del Gobierno de la República".

La Cámara de Senadores, al dictaminar la iniciativa de reformas a la Constitución estableció:

"El ritmo del crecimiento industrial del país fué un incremento dentro de los últimos cuarenta años; a partir de la expropiación petrolera, la reivindicación de la riqueza natural y la intervención directa de los mexicanos en industrias que en otras épocas constituían fuentes de riqueza para extranjeros, marcan el inicio del desarrollo de nuestra economía. Tuvimos y tenemos que actuar contra el tiempo; acelerar la marcha sin precipitarla; buscar estímulos para las empresas sin demérito del derecho de los trabajadores; fomentar el mercado sin desestabilizar los precios; sin descuidar el logro de la justicia social mediante una adecuada distribución de la riqueza. Solo así hemos mantenido vigente los principios de nuestra revolución y afrontado las tremendas embestidas que, lejos de debilitar, fortalecen la unidad nacional.

"Dentro de sus derechos mínimos, la clase trabajadora es consciente de que los procesos que afectan a la producción, como señala la Iniciativa, se transformarán aceleradamente y que se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología. Se requiere de gran esfuerzo para estar al día en los alcances que estas materias van obteniendo en los países económicamente desarrollados. El contar con instrumentos ágiles de capacitación, que permitan operar mecanismos de la ciencia y la técnica moderna, redundará en beneficio de la empresa que es, como la define el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, donde concurra como factores primordiales el capital y el trabajo".

"En nuestro sistema de economía mixta, el gobierno no sólo se interesa por el adelanto económico, sino que participa de él al señalar objetivos, rutas y metas que especialmente pueden perseguirse. Interesa por tanto a los tres factores, el desarrollo de planes y programas adecuados, ágiles y eficaces, de capacitación y adiestramiento".

"La capacitación y el adiestramiento son figuras que caen dentro del término genérico de instrucción para el trabajo, como medios para la formación y elevación profesional de los trabajadores".

"La primera Ley de carácter federal, promulgada en 1931, incorporó dentro de la empresa, a los aprendices; estableció que el aprendizaje constituía una variedad del contrato de trabajo. Esta figura no respondió en todos los casos a sus objetivos primarios y sirvió por desgracia, para lesionar a los aprendices, negándoles los derechos de una ley laboral, so pretexto de una supuesta enseñanza".

"La Ley Federal del Trabajo de 1970 contempló la necesidad de incluir dentro de las obligaciones para los patrones, la fracción XV del artículo 132, que establece que estos deberán organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores supuesto básico de la obligación. Para cumplirla, habría de elaborarse por los sindicatos o los trabajadores y los planes y programas de los que informarían a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades locales del trabajo. Estos planes tendrían algunas de las variantes siguientes: podrían implantarse en una empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, por conducto de escuelas o instituciones especializadas, o por alguna otra modalidad. Las autoridades del Trabajo, vigilarán la ejecución de estos cursos de enseñanza, de acuerdo a los planes elaborados".

"El sistema no permitió adoptar, con flexibilidad, las técnicas necesarias de capacitación o adiestramiento. Es por lo tanto indispensable que la obligación patronal adquiera mayor imperatividad y que se busque la forma de hacerla efectiva".

"La Iniciativa Presidencial, acorde con las necesidades de nuestra realidad, propone la obligación constitucional a las empresas de proporcionar capacitación o adiestramiento para el trabajo y permita la expedición posterior de una ley que determine sistemas, métodos, procedimientos, modalidades y circunstancias conforme a los cuales los patrones cumplirán con la obligación señalada".

"La mejor preparación constituye un presupuesto básico del derecho al trabajo y una forma necesaria de fortalecer y enriquecer el derecho laboral, en un país en el que habiendo exceso de mano de obra, carecemos en muchos renglones de mano de obra calificada".

"La capacidad de trabajo del hombre es el instrumento primario, objetivo, sólido, indiscutible de su participación en los procesos de formación y creación de los satisfactores que demanda la comunidad. No debe limitarse sólo al aspecto técnico de una empresa, sino ampliar el ámbito cultural del individuo, lo mismo en el arte, que en la ciencia, en la moral o en la técnica. En esta forma, la capacitación para el trabajo es el instrumento de su participación en el proceso existencial, es lo que fundamenta y justifica ideológicamente el derecho al trabajo y del trabajo".

La reforma constitucional aprobada por el Constituyente Permanente, entró en vigor el 10 de enero de 1978. (4).

(4)

Briceño Ruiz, Alberto.
Derecho Individual del Trabajo.
Editorial Harla, S.A., de C.V.
Pags. 281-285.

LA UNIDAD COORDINADORA DE EMPLEO
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. (UCEGA)

El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene por objeto:

- 1.- Estudiar y promover la generación de empleos.
- 2.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- 3.- Promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- 4.- Registrar las constancias de habilidades laborales.

De conformidad con el artículo 538 de la ley de la materia, dicho servicio quedará a cargo de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la cual constituye un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo al que le corresponde desempeñar las siguientes actividades:

1.- En materia de promoción de empleos:

a) Practicar estudios para determinar las causas del empleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volúmen y sentido de crecimiento.

c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo:

e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución.

f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y

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

II.- En materia de colocación de trabajadores:

a) Encausar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que le resulten más idóneos.

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que le imponga esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas y las autoridades laborales;

d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los Nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero;

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

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

III.- En materia de capacitación y adiestramiento de trabajadores:

a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;

c) Estudiar, y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;

d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 153-B.

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III bis del Título Cuarto;

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

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

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

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

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

Ojalá que con el tiempo se pueda dar cumplimiento paulatino a este precepto, que resulta básico para que el sistema pueda ser operable. (5).

(5)
Cavazos Flores, Baltazar
35 Lecciones de Derecho Laboral
Editorial Trillas
Pags. 200-202

REFORMA LEGAL

Durante el periodo extraordinario convocado por la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, el Ejecutivo Federal envió proyecto de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, para dar operatividad al mandato constitucional que impone la obligación a los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento en el trabajo. La exposición de motivos consigna:

"En materia de capacitación y adiestramiento para los trabajadores y desde el punto de vista sustantivo, la reforma de que se trata permitirá elaborar...un sistema nacional que alcance a toda la población trabajadora del país".

"Dicho sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente participativo; y estar dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adoptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales, sin necesidad de variar su estructura. El diseño de todo el conjunto implica adicionar la Ley Federal del Trabajo con una serie de preceptos y de derecho y obligaciones imputables y trabajadores y patrones, a fin de integrar el correspondiente marco conceptual".

"En tal virtud, la iniciativa señala que la capacitación y el adiestramiento tienen como finalidades coexistentes, actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador; en su actividad; prepararlo para el ascenso, prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y, en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar sólidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior".

"Las adiciones propuestas señalan que el tiempo que se destine a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, debe estar comprendido, por lo general, dentro de la jornada de trabajo y consideran como excepciones a esta regla el que las partes de la relación laboral pacten en forma distinta y el que se trate de un trabajador que desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe".

"Tomando en consideración la bilateralidad de las normas jurídicas, se establecen en el proyecto que se somete a la consideración de esa H. Cámara, varias obligaciones a cargo de los trabajadores en proceso de capacitación, entre las cuales destaca la referente a la asistencia puntual a las actividades que conformen el programa respectivo".

"Por otro lado, se señala que, a la conclusión del curso o programa de capacitación, los trabajadores tienen el derecho de recibir una constancia de sus habilidades laborales, en relación

con los puestos y categorías que contenga el Catálogo Nacional de Ocupaciones documento que constituye un antecedente de importancia para la promoción de las oportunidades de empleo y la reducción del índice del desempleo y del subempleo de la mano de obra. Las constancias de referencia, según está previsto en el proyecto, surtirán plenos efectos dentro de la empresa en que se haya otorgado la capacitación o adiestramiento, sin embargo, se preceptúa que en el caso en que el puesto o la categoría en relación para el cual fueron expedidas tengan en la empresa varias especialidades o niveles, el trabajador deberá acreditar, mediante examen, para el cual de ellos es apto".

"El derecho de recibir una constancia de habilidades laborales se hace extensivo a aquellos trabajadores no capacitados dentro de los programas de la empresa, pero con una experiencia en el desempeño de una actividad y con el dominio indispensable de las tecnologías respectivas y buenos hábitos de trabajo. En este caso, se dispone que el trabajador deberá presentar y aprobar un examen de suficiencia en los términos que señala la autoridad laboral".

"La propia iniciativa prevee la formulación de registros de trabajadores capacitados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades, lo que permitirá plantear una política de empleo y encauzar debidamente a los demandantes a los puestos idóneos, ya que se reconoce que el desenvolvimiento óptimo de la relación de trabajo, esta en proporción directa a la concurrencia que existe entre la naturaleza del puesto y las aptitudes que posea el trabajador".

"Es importante destacar que las reformas propuestas tienden a crear sistemas de equilibrio general y no a dar soluciones fragmentarias y fugaces. Por ello, se incluye en la Iniciativa la disposición expresa de que los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan las instituciones con facultades para ello, con motivo de la conclusión de cualquier tipo de educación con carácter temporal, serán aceptados y registrados por las autoridades laborales, cuando el puesto o categoría a que tales documentos se refieran, figuren o sean similares a los que se encuentren incluidos en el Catálogo Nacional de Ocupaciones".

"Se estima que de esta manera se actuará con estricta equidad y que se propiciará una integración más rápida de los titulares de tales documentos a la vida económica del país; puesto que dicho registro tendrá también la naturaleza de instrumento de apoyo en la tarea de procurar la colocación de los trabajadores desocupados".

"Desde el punto de vista operativo, la Iniciativa que se comenta, preceptúa la existencia de una estructura vertical que parte de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

de cada empresa o establecimiento y concluye, en el último nivel, con la presencia de un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya denominación será Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Se señala como atribución básica de dicho organismo, el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación o Adiestramiento, el que se integra con cuatro renglones de semejante relevancia y que en plan óptimo deben de entenderse íntimamente interrelacionados: el estudio y promoción de la generación de empleos; la organización, la promoción y la supervisión de la colocación de los trabajadores; la organización, la promoción y la supervisión de la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores y la existencia de registros especiales".

"En atención a lo amplio del campo en que la Unidad desarrollará sus actividades y lo delicado de cada uno de los renglones antes mencionados, se prevee el establecimiento de organismos auxiliares de la unidad precitada. Para este efecto, la iniciativa dispone la constitución de un Consejo Consultivo Nacional y de Consejos Consultivos Estatales, integrados de manera tripartita y presidio respectivamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobernadores de las Entidades Federativas".

"Para una correcta vinculación entre las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la Iniciativa considera la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que así lo determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos Comités serán intregados, conforme a las bases que señalen, por representante de trabajadores y patrones pertenecientes a tales ramas industriales o actividades. Las facultades de los Comités de que se trate serán: participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento; intervenir en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones; proponer sistemas de capacitación y adiestramiento, formulando recomendaciones específicas; evaluar los efectos de la capacitación sobre los procesos productivos; y, solicitar el registro de las constancias de habilidades laborales de los trabajadores; documentos que, expedidos por la institución capacitadora y autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para los efectos legales correspondientes".

"Descrita la estructura a través de la cual se supervisará el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, a continuación se señala que los patrones podrán dar cumplimiento a su obligación proporcionando la capacitación o el adiestramiento dentro de la empresa o fuera de ella, con su propio personal o contratando instructores,

instituciones o escuelas u organismos especializados en la elevación de las aptitudes de la mano de obra. A pesar de que las posibilidades citadas dan flexibilidad al dispositivo previsto, se estimó conveniente consignar que el patrón puede cumplir la obligación de referencia, adhiriéndose a aquellos sistemas generales de capacitación o adiestramiento que la autoridad competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, decida establecer".

"En cuanto a la determinación del contenido de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se instituyan en los centros de trabajo, el sistema se bifurca para dar tratamiento diverso a las empresas en que no rija contrato colectivo y aquéllas que si cuenten con él. En este último supuesto, se dispone que los contratos colectivos deberán contener cláusulas relativas a la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos que la misma iniciativa señala. Se deja, de esta manera, a las partes que intervienen en la relación laboral, en libertad de dotar sus programas y planes con aquellos matices particulares que requieran el tipo de proceso productivo; la marca y el modelo de la maquinaria en uso; el nivel de formación alcanzado por los trabajadores; la capacidad económica de la empresa y sus posibilidades de expansión sean estas mediatas o inmediatas".

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

"Ahora bien, tocante a las empresas en que o rija contrato colectivo de trabajo, los patrones deberán presentar a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan decidido implantar de común acuerdo con los trabajadores. Se estipula que el término para cumplir esta obligación, se limita a los primeros sesenta días de los años impares".

"Todos los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben cumplir los mismos requisitos, con independencia de que se trate de empresas con o sin contrato colectivo. El artículo 153-Q, dispone que tales planes y programas sólo podrán comprender períodos no mayores de cuatro años; así como referirse a todos los puestos y niveles que existan en la organización de la empresa y observar todos aquellos requisitos adicionales que la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento fije por medio de criterios generales que sean publicados en el Diario Oficial de la Federación".

"Por otro lado, y para que se respete la seguridad jurídica de que debe gozar todo gobernado, se indica que los planes que no hayan sido objetados por la autoridad dentro de los sesenta días hábiles que sigan a su presentación, se entenderán definitivamente aprobados. Esto, porque resultaría inequitativo exigir la aplicación inmediata de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, sin que se les reputara como aprobados después de transcurrir un plazo amplio y razonable sin que la autoridad laboral haga algún pronunciamiento sobre ello".

"Para garantizar un nivel aceptable en la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, se establecen los requisitos que deben satisfacer las instituciones privadas que deseen impartirla, las que deben obtener un registro, mismo que se otorgará cuando se reúnan los requisitos de idoneidad que la iniciativa fija, entre los cuales se menciona de manera especial el que los capacitadores demuestren tener una formación profesional adecuada, así como poseer conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en que pretenda impartir tal capacitación o adiestramiento".

"De acuerdo con la necesidad de coordinar los esfuerzos de las Entidades Públicas, la iniciativa establece que el registro mencionado no será requerido por los particulares que estén autorizados por la Secretaría de Educación Pública para impartir educación, caso en el cual bastará con que se acredite la existencia de la autorización respectiva y que haya congruencia entre el tipo de educación que imparten y las características de las ramas industriales o actividades a que pertenezcan los trabajadores a quienes se pretenda capacitar o adiestrar".

"Mención especial merece la reforma al artículo 159 de la Ley, a través de la cual se establece la importancia gradual de los distintos factores susceptibles de influir en el ascenso de los trabajadores, vinculando directamente la capacitación o el adiestramiento con el derecho de cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor de treinta días, así como los puestos de nueva creación".

En el proceso que se comenta, se señala que, si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien siendo apto, tenga mayor antigüedad, y que, ante la igualdad de condiciones de dos o más trabajadores, se preferirá al que tenga a su cargo una familia. Así mismo, se estipula que, de subsistir la igualdad, la vacante o el puesto se adjudicará a quien demuestre mayor aptitud en un examen específico.

Por otro lado y en el supuesto de que el patrón no haya cumplido las obligaciones que le corresponden en materia de capacitación y adiestramiento se dispone que el supuesto será cubierto, por el trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, por el que tenga a su cargo una familia.

Es menester citar las modificaciones que esta iniciativa propone que se introduzcan en materia del hasta ahora llamado Servicio Público del empleo, mismo que se fortalece y que, según los términos propuestos, se denominará Servicio Público del Empleo, mismo que se fortalece y que, según los términos propuestos, se denominará Servicio Nacional del Empleo y será prestado, según la jurisdicción propia de los centros de trabajo, por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento por las entidades que resulten competentes para ello, de acuerdo con la organización estructural de cada uno de los gobiernos de los estados.

Sobre este particular, se prevee la posibilidad de conjuntar el concurso de las instituciones que tengan elementos para colaborar en la promoción de las oportunidades de empleo para la mano de obra desocupada o subocupada. Tocantes a las agencias de colocaciones, se mantiene la restricción de que sólo podrán tener finalidades lucrativas aquéllas que se dediquen a la contratación de trabajadores que estén sujetos a un régimen especial. Sin embargo, señala que el otorgamiento de autorizaciones para el funcionamiento de este tipo de agencias, se hará excepcionalmente y que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá fijar los requisitos que se deban observar en cada caso, así como las tarifas de operación correspondientes. A través de las limitaciones de referencia, se deja garantizado su correcto funcionamiento y se evita que el trabajador desempleado sea víctima de abusos o presiones indebidas, con motivo de la desesperación que normalmente invade el ánimo de quien carece de un puesto de trabajo.

En la Cámara de Diputados el diputado Juan José Ososrio reconoció que la "capacitación para el trabajo es actualmente un asunto de alcance nacional que excede al ámbito profesional de los grupos de trabajadores y patrones, originalmente interesados". El diputado Victor Carrasco reclamó que "la vinculación con la producción no debe traducirse como la resultante en el aumento de los artículos y las ganancias de la empresa, por efecto de una mayor eficiencia de los trabajadores ya mejor calificados".

El dictamen de la Cámara de Senadores efectúa un exhaustivo análisis de la reforma y de la trascendencia de las medidas que implica. Destacan las siguientes ideas.

Los esfuerzos mutuamente que han realizado patrón y trabajador para incrementar eficiencia, alcanzar aplicación práctica cuando el prestador público se ha preocupado por instruirse en los adelantos técnicos de una especialidad, teniendo una ventaja así frente a quien, en igualdad de circunstancias sólo ha incrementado antigüedad...en esta iniciativa se destaca de manera fundamental al ser humano que participa en la vida económica del país: las plantas industriales y las empresas, no pueden olvidar el material humano, primordial para afrontar las tareas de un desarrollo que el futuro inmediato reclama, en la adecuada administración de nuestros recursos.

El Senador Blas Chumacero Sánchez, digno representante obrero en el Senado, al hablar en lo general, afirma, que: "La dinámica del cambio en el proceso productivo de la actividad económica y social de un país, es positiva o negativa por cuanto afecta e incide en el conglomerado social que lo origina. El ente y el motor por excelencia de esta dinámica lo constituye el hombre que soporta su esfuerzo al producto social. En estos momentos de incesantes cambios de todos los órdenes, lo primordial lo constituye la satisfacción plena de las necesidades. Del esfuerzo bien encaminado y retribuido dependerá en gran medida en que esta se satisfagan... Serios problemas habrán de encararse en la aplicación práctica de los procedimientos para la capacitación y el adiestramiento; se ofrecen muestras de un auténtico reto, particularmente al referirnos al medio rural, considerando con amplitud que es preciso buscar formas óptimas en beneficio colectivo para arraigar al campesino a la tierra y evitar la emigración incontrolable a las ciudades..."

"Podemos manifestar que la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra nos refleja un aliciente que induce al individuo a participar con mayor eficiencia dentro del volumen y crecimiento de la empresa y con esto bien pudiéramos decir que se genera un mayor empleo y un menor desempleo. El trabajador ya capacitado y adiestrado apoyará los cambios calculados para favorecer el equilibrio económico entre empresas y trabajadores..."

Se debe:

- a) Evitar los desplazamientos inútiles y abreviar los que sean necesarios por sistemas más ágiles y oportuno.
- b) Eliminar labores inútiles, indicando al obrero los ademanes y las posiciones mejor adaptadas para un mejor trabajo y una disminución de fatiga.
- c) Reducir la fatiga al mínimo, adaptando el esfuerzo, las herramientas y equipos para evitar el desgaste físico.

d) Adaptar un trabajo racional proporcional al esfuerzo que realice el individuo; reducir la jornada de trabajo para evitar el agotamiento y los riesgos inherentes.

"Al hablar de racionalización de las operaciones nos referimos a las de la misma naturaleza realizada con diferentes sistemas de operaciones y mantenimiento..."

Por lo tanto, será conveniente:

"Que los trabajadores reciban cursos de actualización como empleados y huéspedes en otras empresas, por un periodo de diez a quince días, donde al mismo tiempo que abreviarán nuevos conocimientos servirán como instructores".

"Que se establezcan cursos de capacitación para los maestros de instituciones educativas por especialidad o tecnología en la empresa".

"Que la creación e incremento de una firmotea en procesos industriales, productivo o administrativos, se impulse y se proporcione a los trabajadores salas de exhibición".

"Que se lleven a cabo visitas a otras instalaciones, previa motivación y programación, obteniendo de ello los informes correspondientes".

"Que mediante el intercambio de conocimientos entre el trabajador y el recién egresado de las escuelas de educación superior se realice en un mejoramiento tanto en el servicio social, como en las prácticas de los educandos..."

El senador Cruickshank García, en la misma sesión dijo: "El desarrollo tecnológico, el desarrollo científico, la condición en que se desenvuelve la industria moderna, implica mayor capacidad, preparación mejor de los trabajadores. Nuestro país ha entrado en la etapa de desarrollo industrial; pero ha tropesado con problemas de todo tipo desde el punto de vista tecnológico, desde el punto de vista del elemento humano que deben impulsar el desarrollo industrial. Por eso la necesidad de capacitación de los trabajadores; pero a costa de los patrones, como lo señala la ley en el tiempo de trabajo de los obreros, que requieren de la capacitación técnica y científica".

La importancia de las reformas ha obligado a estremecer la minuciosidad para que se conozca la opinión del proyectista y de los legisladores, fuente original del derecho. Ahora nos toca ver la mecánica establecida para formular su crítica, con base en las posibilidades de operatividad.

1.- Jerarquía. Se eleva a norma constitucional la obligación del patrón de impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Se le confiere carácter de interés social a la promoción y vigilancia de la capacitación y adiestramiento (artículo 30. de la Ley).

2.- Forma. El texto original de la Ley de 1970 dejaba "común acuerdo" entre los Sindicatos y los patrones los planes y programas (ast. 132, Fracc. XV). La reforma establece que de "común acuerdo" el patrón y el sindicato o sus trabajadores elaborarán los planes y programas (art. 153 A).

La ley original condicionaba el acuerdo a la información que se diera ala Secretaria del Trabajo y, en su caso, a las autoridades locales laborales. Las reformas requieren que estos planes y programas sean "APROBADOS" por la propia Secretaria. Se regresa a la idea original de la iniciativa de la Ley de 1970, que se desechó en aquella época, por considerar que la dependencia mencionada no contaba con los medios y recursos; que serian un trámite engorroso y dilataba la operación.

La reforma elimina esos posibles problemas al disponer que los planes o programas se presenten dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo (art. 153 N); que en las empresas donde no exista contrato colectivo se deberán presentar dentro de los primeros sesenta días de los años impares (art. 153 O); que la Secretaria debería aprobarlos dentro de los sesenta días siguientes a su presentación y en caso de no objeción de la autoridad, dentro del término, entenderán definitivamente aprobados (art. 153 R).

3.- Mecánica. El texto original de la Ley daba estas opciones:

- a) Cursos presentes operativos;
- b) En una empresa o para varias;
- c) En uno o varios establecimientos, departamentos o secciones.
- d) Por personal propio, por profesores técnicos especialmente contratados, por escuelas o institutos especializados, o por cualquier otra modalidad.

La reforma de 1978 de las siguientes posibilidades: 1) Con relación al inciso a), abarcará períodos no mayores de cuatro años, comprenderá todos los puestos y niveles, precisará las etapas de impartición de capacitación y adiestramiento y señalará el orden de selección en que serán capacitados (art. 153 U,I,II,III,IV,). Esto implica mayor dinámica y mejoría con relación a la norma original. 2) Por lo que hace a los incisos

b) y c), la reforma determina que los cursos y programas podrán formularse respecto a cada establecimiento, empresa, varias de ellas o de una rama industrial o actividad determinada. Se mejorará ligeramente al concluir la opción de rama industrial o actividad determinada, lo que sin ser explícito en el texto original, estaba desde luego permitido. 3) en cuanto al inciso d), la reforma también señala que la capacitación o adiestramiento puede ser dentro o fuera de la empresa, con personal propio o instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, adhesión a sistemas generales que se establezcan. No se registra variación con relación al texto original.

Hasta aquí, en cuanto a la parte medular de la obligación. Debemos concluir que la forma es la misma y la mecánica igual. Todo lo demás se refiere a obligaciones, derechos, objeto, organismos; asuntos colaterales, a la forma y mecánica de cumplir la obligación.

¿Cuál fué, pues, el objeto de la reforma? ¿Se pensó sólo en crear más organismos gubernamentales? ¿Fué necesario modificar tanto la Ley para contener lo que en esencia decía una sola fracción (XV) de un artículo (132)? Tendremos, frente a cualquier otra eventualidad, que dejar al tiempo y a los resultados, la aportación de elementos para un juicio definitivo. 4 Organismos. a) La ley consigna la intervención de dos Secretarías de Estado: la de Educación Pública y la del Trabajo y Previsión Social. b) Se crean los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, por ramas industriales; el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento; la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; Consejos Consultivos de Ramas y Actividades Federales; Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento; Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; y el Catálogo Nacional de Ocupaciones. Habrá tantos Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento y Consejos Consultivos Federales, como ramas de industria; además, se constituirá un Consejo Consultivo en cada entidad de la República y una Comisión Mixta en cada empresa.

La función de los Comités, Consejos y Comisiones Mixtas es cuidar que se cumpla la obligación de capacitar y adiestrar, sugerir las medidas más adecuadas a tal efecto e intervenir en su caso, en la elaboración de los respectivos planes y programas.

El artículo 537 señala los objetivos del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento: estudiar y promover la generación de empleos, promover y supervisar la colocación de los trabajadores; organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y registrar las constancias de habilidades laborales.

El artículo 538 determina que el servicio a que se refiere el precepto anterior estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado de la Secretaría de Trabajo, con facultades para intervenir en materia de promoción de empleos, de colocación de trabajadores y de capacitación o adiestramiento.

Los Comités Nacionales son órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora, se integrarán por ramas industriales o actividades, mediante convocatoria a patrones, sindicatos y trabajadores libres, de la Secretaría del Trabajo. Es conveniente que observemos sus "facultades" (facultad es poder, derecho para hacer alguna cosa): a) Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento; b) Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones; c) Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento; d) Formular recomendaciones de planes y programas; e) Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad; f) Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias de conocimientos o habilidades.

El participar, elaborar, proponer, recomendar, evaluar o gestionar, no constituyen facultades, ya que estos comités carecen de poder de determinación; son, no sólo órganos auxiliares, sino consejos, que únicamente pueden asesorar.

Además de estos Comités, el artículo 539, establece que los Consejos Consultivos en las ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, integradas por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de patrones.

Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local, la Unidad Coordinadora será asesorada, conforme al artículo B, por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, los que se sujetarán, por lo que hace a su funcionamiento, el reglamento que al efecto se expida.

Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Unidad Coordinadora (art. 539-C).

En cada empresa habrá Comisiones Mixtas, constituidas por representantes de los trabajadores y del patrón, conforme al artículo 153-I, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento y se sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, de acuerdo a las necesidades de las empresas.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento desapareció por reforma de la Ley de 1983. (6).

(6)
Briceño Ruiz, Alberto
Derecho Individual del Trabajo
Editorial Harla, S.A. de C.V.
Pags. 286-295

C A P I T U L O II

- 1.- QUE ES LA CAPACITACION Y QUE ES EL ADIESTRAMIENTO.
- 2.- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION.
- 3.- LA MOTIVACION.
- 4.- NECESIDADES DEL PROCESO DE CAPACITACION.
- 5.- DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION.
- 6.- LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.
INSTRUMENTOS DE PROGRESO.
- 7.- PLANTEAMIENTO DE LOS PROGRAMAS.
- 8.- REQUISITOS PARA LOS PLANES Y PROGRAMAS.
- 9.- METODOS DE CAPACITACION.
- 10.- CAPACITACION DIRECTA: SUS METODOS.
- 11.- CAPACITACION INDIRECTA: SUS MEDIOS.
- 12.- CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.

QUE ES LA CAPACITACION Y

QUE ES EL ADIESTRAMIENTO

Se ha tratado de encontrar diferencia entre los conceptos capacitación y adiestramiento, estimando que este término debe ser utilizado en la medida en que se hace más apto al trabajador en el desempeño de su trabajo normal, y capacitación cuando se trate de darle esa aptitud en una labor a la que normalmente desarrolla.

De acuerdo con la definición de uno y otro término contenido en el Diccionario de la Enciclopedia Salvat, adiestramiento es la acción y efecto de adiestrar o adiestrarse y adiestrar a su vez significa ser diestro, instruir, guiar, encaminar.

Por otra parte, capacitación significa acción de capacitar o capacitarse y capacitar significa ser diestro, instruir, guiar, encaminar.

Por otra parte, capacitación significa acción de capacitar o capacitarse y capacitar significa hacer a uno apto, habilitarse para alguna cosa.

Desde el punto de vista jurídico, ninguno de los dos términos tiene una connotación especial, por lo que si hemos de guiarnos exclusivamente por la definición contenida en el diccionario, ambos términos significan en realidad lo mismo, ya que, por una parte, capacitar es hacer más capaz y adiestrar, por otra parte, es hacer más diestro en algo.

Sin embargo, en el artículo 153-E, en su párrafo final, se dice textualmente lo siguiente:

"...Así como en el caso en el que el trabajador desee CAPACITARSE en una actividad distinta de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto la CAPACITACION se realizará fuera de la jornada de trabajo"...

De lo anterior, podríamos pensar que la Ley cuando habla de capacitación se está refiriendo a la aptitud del trabajador en una labor distinta de la que normalmente desarrolla. Sin embargo, en el resto de las disposiciones legales sobre la materia normalmente se usa capacitación y adiestramiento en forma conjunta, de forma tal que parece difícil hacer una distinción en la connotación de ambos términos.

Si conforme a determinada disciplina diversa de la jurídica, conviene y es posible hacer la distinción entre capacitación y adiestramiento, no vemos inconveniente alguno en que se manejen

como términos diversos, pero en todo caso sugerimos, para evitar confusiones, que en la reglamentación legal que pudiera hacerse a través del convenio que debe celebrarse para determinar la manera de impartir la capacitación y el adiestramiento, de manera expresa se defina la capacitación como la impartición de conocimientos buscando la aptitud del trabajador en una labor distinta a la que normalmente desarrolla y el adiestramiento como la misma impartición de conocimientos para hacer al trabajador más apto en el desempeño de la labor que normalmente le corresponde.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por su parte, sugiere las siguientes definiciones:

Capacitación. Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente determinado nivel de calificación y responsabilidad.

Adiestramiento. Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar su aptitud en el puesto de trabajo. (7).

(7)

Tema Morelos, Adolfo.

Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento.

Fondo Editorial Coparmex.

Pags. 17 y 18.

IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Tratando de encontrar el centro de una definición, diremos pues que capacitación dentro de la empresa es cualquier esfuerzo planeado para ayudar al elemento humano a aumentar el conocimiento de su puesto, mejorar sus habilidades y desarrollar un buen entendimiento del trabajo y de empresa; aunque mucha gente considera que la empresa no debe preocuparse más que del aspecto técnico, es nuestra opinión de que no debe abandonarse jamás el problema de la educación general del individuo, por lo tanto, la empresa debe estar constantemente, además de desarrollar al individuo técnica e intelectualmente.

Se cree que no es necesario resaltar la importancia de la capacitación en la empresa y por ello solamente diremos que una empresa podrá crecer sólo cuando el desarrollo de su personal vaya acorde con este crecimiento, es decir, una empresa jamás podrá ser realmente grande si su personal no se ha desarrollado con ella.

Podemos decir que la organización de una empresa por ejemplo, no se puede comprar; hay que desarrollarla y que si la organización la forman hombres hay por lo tanto que desarrollar a estos hombres.

Es curioso que la capacitación en realidad se esté dando constantemente en todas las empresas; los jefes generalmente le dan aunque en una forma informal, es decir, no piensan técnicamente en el desarrollo de su personal, aunque en realidad lo estén proporcionando. El hecho de explicar errores, de enseñar nuevos métodos, no son más que manifestaciones del entrenamiento de la capacitación.

También como punto curioso diremos de que muchas empresas a través de sus gerencias, por conducto de su sindicato, o por los trabajadores mismos, frecuentemente interpretan a la capacitación desde un punto de vista irreverente y algunas veces insubstancial y por eso es necesario hacer comprender la trascendencia que ésta tiene. (8).

(8)

Jusidman, Miguel Dr.
Administración de Personal.
Centro Nacional de Productividad, 1967.
Pág. 62.

LA MOTIVACION

Es importante darnos cuenta que el individuo aprenderá solamente si tiene interés en ello, por lo tanto es necesario motivar a los participantes de los programas de adiestramiento. Para ello no debe de perderse nunca de vista los intereses personales del individuo y debe de llevarse a cabo un programa intenso de promoción fuera del adiestramiento.

Una de las formas de ayudar a la motivación es hacer resaltar el respaldo que a los programas de la Dirección de la empresa y que hay atención en las personas que están capacitándose; se requiere también mantener informado al individuo de los progresos que va haciendo y de las fallas que ha tenido, a esto hay que tener mucho cuidado y que los costos no sean excesivos y que el ambiente para la corrección de los errores cometidos no sea amenazador, pues esto solamente nos llevaría a estados ansiosos, que disminuirían la capacidad de aprendizaje del individuo.

Las metas que forman parte del proceso de motivación deben de fijarse siempre a un nivel alcanzable por el individuo; si la fijación de las metas es demasiado alta, lo frustrará y volveremos a problemas de ansiedad.

Es curioso que la capacitación se esté dando constantemente en todas las empresas; los jefes generalmente la dan aunque en forma informal, es decir, no piensan técnicamente en el desarrollo de su personal, aunque en realidad lo estén propiciando. El hecho de explicar errores de enseñar nuevos métodos, no son más que manifestaciones del entrenamiento de la capacitación.

También entre otros puntos diremos que muchas empresas a través de sus gerencias, por conducto de su sindicato, o por los trabajadores mismos, frecuentemente interpretan a la capacitación desde el punto de vista irreverente y algunas veces insubstancial y por eso es necesario hacer comprender la trascendencia que ésta tiene. (9).

(9):

Jusidman, Miguel Dr.
Administración de Personal
Centro Nacional de Productividad, 1967.
Págs. 66-67.

NECESIDADES DEL PROCESO DE CAPACITACION

Para aquellas empresas que aún no han formado un programa de capacitación o para aquellos cuyos programas de capacitación han sido muy informales probablemente existe la dificultad de ubicar la capacitación en algún área de su organización.

Diremos que generalmente se le ha considerado como una función de los Departamentos de Personal o de Relaciones Industriales pero que independientemente de su localización dentro del cuadro de organización es una función de asesoría. Asesoría es a todos los niveles dando especial énfasis en la aceptación que debe de tener por parte de la gerencia de la empresa.

El proceso de capacitación no es barato, cuesta dinero y cuesta tiempo. Uno de estos factores, el tiempo, es un factor irreversible y por lo tanto la planeación de los programas debe de hacerse siempre considerando que estos factores como regidores en la integración de cada uno de ellos. Y aquí podríamos encontrar otra forma de identificar a la capacitación diciendo que es un proceso por el cual el Departamento de Personal o de Relaciones Industriales trata de coordinar las metas del trabajador con las metas de la empresa. (10).

(10)

Jusidman, Miguel Dr.
Administración de Personal
Centro Nacional de Productividad, 1967.
Pág. 63.

DETERMINACION DE NECESIDADES

DE CAPACITACION

1.- DESCRIPCION.

Una necesidad implica la carencia de algo; si nos referimos a una necesidad de capacitación, estamos hablando de una carencia o deficiencia que puede satisfacerse o cubrirse mediante la capacitación, la cual debe estar relacionada con las necesidades de los trabajadores.

La determinación de necesidades de capacitación, es un programa que nos permite identificar la inexistencia de conocimientos, habilidades y aptitudes del trabajador con relación a los objetivos de supuesto (adiestramiento), o de otro diferente al suyo (capacitación). Es decir, un análisis de las discrepancias entre los conocimientos o habilidades que posee el trabajador en relación con los conocimientos, habilidades y aptitudes que requiere el puesto.

En las empresas se habla de necesidades "sentidas" es decir, de lo que generalmente se siente que requiera un trabajador, pero en realidad lo que se debe buscar son las necesidades y requerimientos reales que una persona requiere dominar en un puesto para desempeñarlo correctamente. Estas últimas, al cubrirse, evitar pérdidas en recursos materiales y de personal, y a los trabajadores se les evita aprender cosas que son de poca utilidad para ellos ó invertir tiempo en aspectos que ya se dominan.

La determinación de necesidades de capacitación constituye posteriormente, la base para elaborar los objetivos generales del plan, que señala lo que requiere el personal para desempeñar adecuadamente su puesto, que defina el tipo de cursos a realizar.

2.- RESULTADOS QUE SE OBTIENEN.

Descripción precisa de las actividades en que se requiere capacitar o adiestrar. Número de personas que lo necesitan. Orden o prioridad en que las personas lo requieran. Niveles de profundidad requeridos. Características generales de los participantes. Personal que pueda fungir como instructor habilitado para llevar a cabo la capacitación, es decir, personal con los conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para desempeñarse en esta función y obtener los resultados deseados.

Otros factores que deben tomar en cuenta son la existencia de variables relacionadas con la empresa que pueden ocasionar posibles necesidades de capacitación; por ejemplo: cambio de

maquinaria, implantación de nuevos métodos y sistemas, puestos de nueva creación, promociones y asignaciones a puestos similares entre otras.

Cuando se analizan las necesidades de capacitación se descubren otras necesidades, las cuales serán canalizadas hacia los gerentes de la empresa, para que sean atendidas de la mejor manera, como la falta de recursos materiales, la ausencia de sistemas adecuados, producción insuficiente, ambiente de trabajo, cambio de producto, salarios bajos, etc., ya que si bien la capacitación soluciona problemas bien definidos, ayuda a descubrir otros que al ser del conocimiento de los responsables directos, están en posibilidad de tomar acciones para su solución.

La información obtenida del análisis de necesidades de capacitación, debe concentrarse en un informe, que incluya los resultados y los pasos que se siguieron para llegar a ellos, de tal forma que finalmente puedan servir como parte de la realimentación del sistema de capacitación que se implanta en la empresa.

3.- RECOPIACION DE INFORMACION.

Para que en la determinación de necesidades de capacitación sea sistemática se aconseja hacer una planeación que sirva de guía para realizar las actividades de una manera organizada que repercutirá en el logro de los resultados previstos; ésta consiste en:

Plantear objetivos que señalen lo que se obtendrá al término del estudio. Determinar los pasos que se seguirán y los métodos, y/o técnicas que se utilizarán para recopilar la información que sea indispensable. Tomar en cuenta al personal que será necesario para la realización de las actividades y también aquellos que serán distraídos de sus funciones temporalmente para proporcionar datos que ellos manejan y pueden ser de utilidad para este efecto. Determinar los recursos materiales que se utilizarán en las actividades, y en general todos los apoyos de instrucción necesarios. Especificar algún instrumento de control en donde se registren las actividades, los recursos y la duración prevista de las actividades; lo que permitirá observar el avance del trabajo.

Al finalizar el estudio de necesidades de capacitación se debe realizar un informe que contenga los resultados y que posteriormente sirva para la evaluación de la confiabilidad y validez de los procedimientos empleados.

4.- NIVELES Y TIPOS DE NECESIDADES.

Tomando en cuenta la organización de la empresa, que comprende una diversidad de puestos y funciones, se consideran tres niveles de necesidades de capacitación básica:

Necesidades a nivel organizacional. Se refiere a las delimitaciones o áreas generales que presenta la empresa como organización, es decir, en cuál o cuáles funciones de la empresa se requiere capacitación y adiestramiento y dónde es más necesaria.

Necesidades a nivel ocupacional. Este nivel se ocupa de las limitaciones o deficiencias en conocimiento, habilidades y actitudes que presenta un grupo de personas de un mismo grupo y ocupación.

Necesidades a nivel individual. Son las diferencias particulares que presenta un particular, con respecto a la descripción de su puesto. La selección del nivel donde se detectan las necesidades se hará en función de la situación de la empresa, así como los propósitos y estrategias del responsable en dicha área.

Los diferentes tipos de necesidades de capacitación podemos resumirlos en las siguientes:

Necesidades manifiestas: Son evidentes, observables y no requieren de un estudio profundo; por ejemplo: cambio de los métodos y procedimientos de trabajo, en cuyo caso podemos conocer con precisión quiénes, en qué, y con qué profundidad requiere adiestramiento y capacitación un trabajador.

Necesidades encubierta: No se pueden observar a simple vista, sino que se requiere investigar las causas que las originan; por ejemplo: baja productividad en un área de trabajo. No permiten conocer las causas antes expuestas. Estas necesidades, también llamadas ocultas, si bien son desconocidas para el analista de capacitación, son manifiestas en la mayoría de los casos por el responsable directo del área en cuestión.

La descripción del puesto nos señala las actividades básicas para desempeñarlo, si el trabajador tuviera deficiencias o carencias en la realización de estas actividades; estamos hablando de necesidades básicas del puesto, por lo que si la empresa tiene descripción y análisis de los puestos, esta constituye una ayuda importante a estos estudios.

Necesidades de la empresa: Se consideran todos aquellos problemas o carencias que directamente no van a ser solucionados o reducidos por medio de la capacitación. Son aquellos problemas que no están en manos de los trabajadores solucionar. No son necesidades de capacitación en realidad; es aquella problemática que existe y puede minimizarse por acciones de la empresa, que está en manos de la empresa solucionar. Por ejemplo: pueden darse problemas de calidad, de rechazo, de quejas, de cantidad en la producción, etc., que son producto de las propias condiciones del trabajo, de falta de equipo adecuado de problema de ventilación, luz, etc.

Estos problemas no se van a reducir con un curso, porque no existe falta de conocimiento, de habilidades manuales o de actitudes; este caso está en manos de la empresa solucionar, adecuando las condiciones de trabajo, pero un curso, si bien no es la solución directa, puede ayudar a hacer conciencia del problema y a propiciar la iniciativa para su solución.

Necesidades de los trabajadores: Estas por lo contrario, son aquellas necesidades que directamente se pueden solucionar con la capacitación y son aquellos problemas que surgen por falta de conocimiento, habilidades o actitudes para el desempeño de una función determinada, son por el contrario de las anteriores, necesidades que surgen del mismo trabajador. Estas pueden ser ocultas o manifiestas y son aquellas en que debe basarse todo plan de capacitación.

Necesidades mixtas: También conocidas como necesidades conjuntas, son aquellas en las que se conciben necesidades de la empresa y de los trabajadores y en las que en parte se van a ver minimizadas por las acciones que la empresa tome para mejorar las condiciones de trabajo, el equipo, la herramienta y en general los sistemas, formas y procedimientos que los propios trabajadores incorporan como producto de la capacitación. A este respecto, es importante destacar que muchas acciones de capacitación despiertan la iniciativa de los participantes a poner en práctica lo aprendido, y cuando esto suceda la empresa o los jefes inmediatos obstaculizan estos esfuerzos; en lugar de reforzar este comportamiento, hacen que la conducta adoptada no solamente vuelva a su situación anterior, sino que por otra parte provoque frustración en el trabajador, y muchas veces busque otra fuente de trabajo, donde cree que puede aplicar sus conocimientos.

5.- TECNICAS UTILIZADAS.

Entrevistas. Es una conversación de persona a persona, con un propósito definido que involucra un continuo intercambio de informaciones.

Objetivos de la entrevista:

- Obtener información.
- Investigar y diagnosticar.
- Tratar un problema.
- Motivar.
- Conciliar una situación.

Tipos de entrevista:

Las entrevistas son, fundamentalmente, de dos tipos: dirigida y semidirigida.

Dirigida. Es conducida por el entrevistador, apoyándose en una serie de preguntas que se deben elaborar previamente, para las cuales se esperan respuestas breves del entrevistado.

Semidirigida. El entrevistador determina previamente los aspectos sobre los que desea obtener información y durante la entrevista estructura sus preguntas, según la orientación hacia donde se le enfoca, sin perder de vista los puntos centrales. Aquí el entrevistado tiene más libertad para contestar, pero siempre guiado por el entrevistador.

Puntos que deben considerarse en la entrevista:

¿Cuál es el propósito de la entrevista?

¿Cuáles son los temas que hay que cubrir?

¿Habrá interrupciones o algún ruido molesto durante ella?

¿A quién se va a entrevistar?

Antecedentes del entrevistado, cómo es su experiencia, tipo de trabajo que efectúa, escolaridad en el puesto, etc.

Condición de la entrevista.

Para que el entrevistador avance hacia los objetivos planteados al inicio de la entrevista debe:

Conducir y controlar la entrevista, su dirección y el tiempo que debe durar.

Conocer los propósitos de la entrevista.
Ser imparcial y paciente.
Dar confianza al entrevistado.

Asegurarse que éste entienda los propósitos de la entrevista.

Las preguntas deberán ser abiertas.
Usar términos usuales.
Escuchar y dejar que el entrevistado hable libremente.
Determinar la exactitud de las preguntas.
Término de la entrevista.
Hacer un resumen y asegurarse que la información es completa.

Agradecer al entrevistado su cooperación.

Determinar la siguiente acción, una vez que ya se tienen los resultados de la entrevista y nunca perder de vista que el propósito es localizar problemas susceptibles de ser superados por medio de la instrucción.

Inventario de habilidades.

Esta técnica implica un formato que contiene una columna para los nombres del personal y otras para las tareas y actividades que realizan. Estas varían según el puesto y pueden ser generales o específicas, según lo que se desee obtener; este formato deberá indicar, también, qué actividades se están cumpliendo adecuada o inadecuadamente, surgiendo las necesidades en aquellas actividades que no se cubren satisfactoriamente. El inventario permite identificar con facilidad las actividades y tareas con niveles bajos en rendimiento, así como a los sujetos involucrados; esto permite determinar los contenidos de cada curso y el nivel taxonómico de profundidad en eus tres dominios del aprendizaje. Tiene una escala de rendimiento que va de tres a cinco grados de calificación que puede cambiarse si así conviene.

Se utiliza para determinar las áreas o las actividades donde se requiere capacitación y/o adiestramiento, y para precisar quienes las necesitan. Esta técnica puede ser muy útil si se confronta con el rendimiento esperado del punto y si se realiza con conciencia interviniendo en la determinación el jefe inmediato de la persona que se califica.

Encuestas.

Se diseña un cuestionario con una lista de preguntas que son contestadas por escrito; para su elaboración se requiere:

Determinar el tipo de personas que llenarán el cuestionario (supervisores, jefes, etc.).

Precisar la información que se desea obtener.

Redactar las preguntas necesarias en forma adecuada, para obtener la información deseada.

Precisar la forma en que deben ser contestadas las preguntas.

Redactar las instrucciones en forma clara y precisa.

Recopilar los resultados una vez aplicados los cuestionarios.

Se recomienda elaborar las preguntas en función de las actividades y no sólo referidas a conocimientos de una parte del puesto.

Observación y análisis de tareas.

Esta técnica tiene como objetivo estudiar y prestar atención a la forma como se realiza un trabajo; para ello se utiliza una guía de observación o lista de verificación.

Este procedimiento sería el siguiente:

Se compone de una serie de tareas ordenadas en forma lógica y secuencial, presentándose cada una de ellas en un renglón dentro de un formato diseñado para el caso.

Las personas que van en las listas de verificación deberán marcar con una "x" los aspectos donde se observa mayor incompetencia en el desempeño de las actividades del puesto. Se recomienda incluir una parte final para indicaciones, en la cual se anotan las razones más importantes por las que se marcó dicha observación sobre la actividad respectiva.

Interacción de grupos para el análisis de situaciones objetivas de capacitación.

Consiste en reuniones en las que participan las personas que más conocen sobre las necesidades manifiestas y problemáticas de capacitación de determinada área de la empresa, en la que, además de estar interiorizados, tienen la autoridad para tomar

decisiones sobre las áreas en que se requiere capacitar, las personas que lo requieren, en qué materias se necesita instrucción, y a qué nivel se requiere llegar.

Estas reuniones deben estar conducidas por una persona experimentada en conducción de grupos y con la capacidad suficiente para obtener y procesar la información sobre los requerimientos de capacitación que son emitidos por el grupo.

Las personas participantes no solamente están en posibilidad de señalar los problemas y necesidades reales susceptibles de solucionarse por medio de la capacitación, sino que al intervenir directamente en el contenido del plan de capacitación, se sienten comprometidos y apoyan entusiastamente el plan que surja de estas reuniones, además de tener calidad en su contenido, se obtiene aceptación y esto es lo más importante, pues de nada sirve un plan realista si después de todo tiene rechazo en su implantación.

Se recomienda trabajar con grupos de 15 a 20 personas, que están interiorizadas con la operación, se establezca con claridad los objetivos, se propicie la interacción y se disponga de información suficiente, como son la relación de puestos reales, las actividades y requerimientos de cada puesto y el nombre de los puestos oficialmente registrados para efecto del Seguro Social. Consideramos que esta técnica como la más completa y la que más resultados inmediatos ofrece, con un alto grado de calidad y de aceptabilidad por parte de los jefes de líneas, quienes finalmente determinarán qué hacer y qué no hacer en esta materia. (11).

(11)

Pinto Villatoro, Roberto.
Manual para Elaboración de Planes de Capacitación.
Fondo Editorial Coparmex.
Págs. 35-45.

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

INSTRUMENTOS DE PROGRESO

A.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La desocupación es, a no dudarlo, uno de los problemas más graves a que se enfrentan los países del mundo entero ya que, en el hombre, conduce a la violencia, y en la mujer, a la prostitución. Por ello, se hace indispensable programar y delinear soluciones a corto, mediado y largo plazos, mediante la fijación de metas factibles de alcanzar a través de una verdadera administración por objetivos, que permita capacitar y adiestrar al hombre que trabaja, para evitarle que engrose las filas de los desocupados.

En lo particular pensamos y así lo hemos expuesto siempre que ha sido factible, que la desocupación a que se refieren nuestras criollas fuentes de información, existe más en el papel -en la teoría- que en la realidad. Personalmente hemos sostenido que, cuando menos en nuestro país, sólo dos clases de personas no encuentran trabajo: los que lo buscan con ganas de no encontrarlo y los que no están capacitados. Siempre hemos creído que un trabajador capacitado nunca será un trabajador desocupado. Se habla mucho de desocupación. ¡Traten de conseguir un buen operario o una buena secretaria!

B.- SOLUCIONES LEGALES.

Dentro del marco de las obligaciones del patrón hacia sus trabajadores, nuestra Legislación Laboral, desde 1970, se ha referido específicamente a la obligación de capacitar y/o adiestrar a los obreros. Decimos capacitar y/o adiestrar, porque dichos conceptos implican obligaciones diferentes. A un trabajador se le capacita para prepararlo, a fin de que se desempeñe un puesto de mayor jerarquía. Así mismo se le adiestra para perfeccionar el trabajo que realiza.

Podrán darse casos en los que ya no es posible impartir la capacitación, como cuando se trata de puestos "terminales"; sin embargo, siempre habrá la posibilidad de adiestrar, ya que por su propia naturaleza, el hombre es siempre perfectible.

C.- INTERROGANTES COMUNES.

Con el ánimo de no incurrir en disgregaciones retóricas, a continuación trataremos de contestar, de la manera más objetiva y simplista posible, los principales interrogantes que nos plantea cualquier programa de capacitación y/o adiestramiento.

1.- ¿Cuándo surge en México la obligación de capacitar?

Para la empresa que tenga contrato colectivo de trabajo, la obligación surge dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórrogo del contrato colectivo, de acuerdo con el artículo 153 -N de la Ley Federal del Trabajo. (Este artículo se refiere a la revisión integral). Cuando no exista contrato colectivo, la obligación surge dentro de los primeros sesenta días de los años impares.

2.- ¿Quiénes están obligados a capacitar?

De acuerdo con el artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, dicha obligación es general para todos los patrones.

¿Y las pequeñas empresas podrán con dicha obligación? En el caso de la pequeña empresa, la capacitación podrá hacerse a través de organismos intermedios, como centros patronales, Cámaras de Industria o de Comercio.

3.- ¿En qué momento debe de llevarse la capacitación?

La capacitación salvo convenio en contrario, debe hacerse en horas de trabajo. SE ha dicho que el trabajador, con tal de no trabajar, acepta hasta que lo capaciten. Sin embargo, puede perfectamente convenirse en que la capacitación se haga fuera de las horas de trabajo (así se está haciendo para los llamados trabajadores de confianza) o bien, en forma mixta.

4.- ¿Cuánto tiempo debe durar la capacitación?

La capacitación es, en términos generales, permanente. Los programas específicos deberán indicar las horas a la semana en que debe de llevarse a cabo. Se ha aconsejado que se imparta, por ejemplo, media hora diaria a la semana. Por nuestra parte, no estamos de acuerdo con dicho criterio por lo escaso del tiempo, y estimamos que es preferible dedicar dos o tres horas consecutivas un día a la semana, para obtener un mejor aprovechamiento.

5.- ¿Los trabajadores están de acuerdo con capacitarse?

Inicialmente se suponía que la reacción sindical, al respecto, iba a ser negativa. Nuestra experiencia ha desmentido, en la práctica, tal suposición. Los trabajadores y los sindicatos, si quieren y desean capacitarse. Supimos de un caso en donde un sindicato pretendía que la capacitación fuera de dos horas diarias a la semana. No hay que llegar al extremo peligroso, pues, simplemente, hay que recordar que la capacitación implica a trabajadores estudiando y no a estudiantes trabajando.

6.- ¿Con qué elementos se debe llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento?

Cuanto más sencillo sea un plan de capacitación, mejor resultado dará en la práctica. Es aconsejable que la capacitación y el adiestramiento se lleven a cabo con los elementos propios de la empresa. Por ejemplo, si se capacita a una secretaria en un centro especializado que cuente con los últimos adelantos, cuando regrese a su oficina real podrá sentirse frustrada por carecer de la tecnología a la que había sido acostumbrada.

7.- ¿Cuál es el objeto que debe buscar la capacitación?

El objeto real de la capacitación es sustituir el escalafón ciego por el escalafón de capacidad. Nuestra Legislación Laboral en su artículo 159 se refiere al escalafón vertical olvidándose injustamente del escalafón horizontal (véase el organigrama siguiente).

ORGANIGRAMA

JEFE DE PLANTA

JEFE DE MANTENIMIENTO

ESCALAFON
HORIZONTAL

E V
S E
C R
A T
L I
A C
F A
O L
N

JEFE DE
PRODUCCION

SUBJEFE DE PLANTA

El escalafón vertical exigiría que el faltar el jefe de planta, este fuera sustituido por el subjeefe de planta, o sea, el empleado de la inmediata categoría inferior, pudiendo ser que la empresa deseara sustituirlo por el jefe de mantenimiento o el jefe de producción, que inclusive tienen una mayor jerarquía que el propio subjeefe.

8.- ¿Quién es el mejor capacitador?

Consideremos que el mejor capacitador es el jefe inmediato superior de cada trabajador ya que es él quien realmente conoce a sus subordinados y a las necesidades de su negociación.

9.- Integración de comisiones.

Para que un plan de capacitación dé buenos resultados se requiere que previamente se integren de manera adecuada las comisiones mixtas, que se encargarán de su aplicación.

Los criterios de integración de dichas comisiones son los siguientes:

a) Si en una empresa hay menos de veinte trabajadores, la comisión deberá integrarse por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores.

b) Si hay más de veinte pero menos de cien, por tres representantes de cada parte.

c) Si hay más de cien trabajadores, por cinco y cinco.

Como la obligación de capacitar se extiende también a los trabajadores de confianza, se aconseja que se formen dos comisiones mixtas. La primera integrada por la representación sindical y la representación patronal, extraída normalmente del Departamento de Relaciones Industriales o de personal. La segunda, y aquí es donde se puede presentar el conflicto de intereses, estaría formada, por una parte por la representación del Consejo de Administración de la empresa, que puede integrarse por el abogado externo, y por la otra, en representación de los trabajadores de confianza, por el jefe de personal. Es decir, el Jefe de Personal puede ser, en una Comisión, el representante de la empresa ante el Sindicato y en la otra al representante de los trabajadores de confianza, ante el Consejo de Administración. Los nombramientos de los comisionados deberán de expedirse "hasta" por cuatro años, ya que de esta suerte habrá elasticidad en su remoción.

10.- ¿Cuándo surge la relación de trabajo con las personas en vías de capacitación?

Si una persona está en vía de capacitación y no produce ni reporta ningún beneficio a la empresa que lo contrata, no puede decirse que estamos frente a una relación de trabajo. En fin, interrogantes podrían plantearse más y ello rebasaría el objeto de este estudio. Basta decir que estamos de acuerdo en que la capacitación vale más que lo que cuesta y que es un requerimiento inaplazable para todas las empresas que desean progresar con justicia y libertad. A la larga más vale capacitar que pagar salarios irreales que conducen idectiblemente a la inflación.

No viene a la mente y muy a propósito el viejo proverbio chino: "Si alguien te pide de comer alguna vez, no se lo des, enseñalo a pescar y así comerá toda la vida". (12).

Como un comentario y recomendación personal, Capacitar es educar. Educar es progresar y progresar es hacer patria.

PLANTEAMIENTO DE LOS PROGRAMAS

Toda acción que se realiza para llevar a cabo un programa de capacitación debe provenir de su necesidad, cuyo satisfactor se logrará a través del Programa de Capacitación.

Por lo tanto su programa será bueno cuando haya satisfecho en una forma aceptable la necesidad que lo originó y esto implica pues una prosecución a los resultados del programa.

Generalmente la medición de las necesidades y de los resultados deben hacerse por medio de cuestionarios y entrevistas personales, aunque en los casos de tipo técnico origine la medición de los resultados puede hacerse en forma mecánica. (13).

(12)

Cavazos Flores, Baltazar.
35 Lecciones de Derecho Laboral.
Editorial Trillas.
Págs. 200-206.

(13)

Jusidman, Miguel Dr.
Administración de Personal.
Centro Nacional de Productividad, 1967.
Pág. 65.

REQUISITOS PARA LOS PLANES Y PROGRAMAS

Referirse a períodos no mayores de cuatro años, comprender todos los puntos y niveles en la empresa, precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa, señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las entidades instructoras, y aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Estos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas (Artículo 153-Q). La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aprobará o dispondrá las modificaciones pertinentes, durante los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de los planes de capacitación y adiestramiento; los planes y programas no objetados en ese límite se considerará definitivamente aprobados (Artículos 153-R). (14).

(14)

Pinto Villatoro, Roberto.
Manual para Elaboración de Planes de Capacitación.
Editorial Coparmex.
Pag. 23.

MÉTODOS PARA LA CAPACITACION

Dividiremos nuestros métodos según el enfoque que se les dé pero antes que nada estos deben ser vistos como los vehículos de las materias, debiendo ser adaptados al contenido y a los objetivos deseados. Son los procedimientos por medio de los cuales el Departamento responsable lleva a cabo la capacitación.

A.- Métodos Básicos.

- (1) ENTRENAMIENTO CON LOS EJEMPLOS.
En esta área podemos considerar las escuelas vestibulares.
- (2) CONTACTOS CON EL TRABAJO.
 - a) Asignación de tareas.
 - b) Rotación en el trabajo.
 - c) Juntas periódicas sobre el trabajo.
- (3) MÉTODOS AUXILIARES.
 - a) Juntas de entrenamiento.
 - b) Conferencias.
 - c) Mesas Redondas.
 - d) Juegos de Representación.
 - e) Sensibilidad.
 - f) Instrucción Programada.
 - g) Discusión individual (consejería).
 - h) Actividades de Sociedades Profesionales.
 - i) Visitas, etc.

Todo esto debe ser mejorado de acuerdo a los últimos avances didácticos en la materia, es decir, deben haber películas apropiadas, material y ayuda visual adecuada (15).

(15).
Jusidman, Miguel Dr.
Administración de Personal.
Centro Nacional de Productividad 1967.
Pág. 64.

CAPACITACION DIRECTA: SUS METODOS

CLASES.- Se caracterizan éstas, por una enseñanza sistemática, dada por técnica en la enseñanza, o sea, maestros propiamente dichos, que en forma pedagógica, semejante a la empleada en los centros de estudios superiores, imparten las nociones de materias tales como matemáticas o contabilidad. Una de las características de la enseñanza por medio de clases, radica -además de la aplicación de métodos pedagógicos específicos-, en que la exposición se realiza bajando a detalles, permitiendo preguntas por parte de los alumnos y aún exitando a ellas, pidiendo la clase a los alumnos dejándoles tareas que implican gran participación de los mismos, etc. Como puede comprenderse, salvo el caso de empresas sumamente grandes y con poderosos recursos económicos, es difícil que puedan darse clases dentro de la empresa. Por ello la capacitación a base de clases suele darse dentro de alguno de los métodos que se explican a continuación.

CURSOS BREVES.- Son los que se hacen en torno a un tema específico dentro de una materia más amplia; así por ejemplo un curso breve sobre "análisis de balances", sobre "simplificación de trabajo", sobre "adiestramiento de vendedores", etc. La duración es muy variable, pero ordinariamente va de ocho a treinta horas.

BECAS.- Se comprende fácilmente que cuando una empresa quiere dar capacitación directa, emplee más bien el método de enviar a sus empleados o funcionarios a centros de enseñanza especializados en ese aspecto. Normalmente la empresa absorbe el costo de la enseñanza, lo cual se justifica tanto porque la enseñanza habrá de ser la más directamente beneficiada con lo que el trabajador o empleado aprenda, como también por que constituye una prestación para sus trabajadores. Habrá que discutir previamente si la enseñanza se considera dentro del tiempo del trabajo remunerado o bien, fuera de él, para efectos de pagos de salarios. En materias de becas, la nueva Ley Federal del Trabajo dispone: Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones... "Frac. XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, 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 o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año, o cuando observe mala conducta; pero en estos casos, será

substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios, deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos".

Por otra parte, la enseñanza en becas -fuera de las obligaciones legales- debe presentar, según opinión de muchos autores y nuestra propia práctica, algún costo para el becado, pues cuando esto no es así, es muy frecuente que el trabajador tenga poco aprecio de la beca y desperdicie el costo realizado. Es muy frecuente que se establezca relación entre el aprovechamiento, y el costo de los estudios para el empleado: así, v.gr.: hay empresas que, a los alumnos que aprueben todas sus materias, les pagan el 50% de los estudios; a los que sacan notas altas, el 100%; y a quienes reprueban un número determinado de materias, les deducen de la gratificación anual, el 75%, el 50% o el 25% de lo pagado.

Hay un problema muy frecuente el uso de las becas, cuando es realizado en forma indiscriminada y sin analizar la cuestión a fondo: es muy frecuente que un empleado a quien la empresa concedió una beca, sobre todo para cursar una profesión, y que al terminar ésta, encuentra que la empresa aprovecha sus servicios, pero no le ofrece ninguna remuneración superior, fácilmente sea atraída con sueldos mayores por otras empresas. Las empresas que pagan la beca, suelen mencionar que el trabajador está morlamente obligado a permanecer en la empresa, puesto que fueron total o parcialmente pagados sus estudios. Sin embargo, cabe hacer notar que, en un plan realista, si un empleado considera que tiene capacidades que le pueden representar una remuneración superior, tendrá que tener mucha voluntad para renunciar a la que se le ofrece, muchas veces repetida e insistentemente. Nosotros consideramos que, desde un principio, las empresas deben planear cómo aprovechar al empleado con sus nuevas capacidades, considerando el costo que esto habrá de representar como adicional al erogado en el pago de las colegiaturas, para aprovechar efectivamente este gasto.

CONFERENCIAS.- Consisten éstas en una exposición, de una o dos horas como máximo, muchas veces seguidas de preguntas y respuestas, sobre un tema que puede ser tratado en ese tiempo. La diferencia con las clases, radica, no sólo en el tiempo o en el número de horas dedicado a ellas, sino principalmente quizá, en que la conferencia busca más producir un impacto, a través de recursos oratorios y medios audiovisuales, presentando algún tema con panorámica más general con el fin de excitar en los oyentes el interés por investigar y seguir estudiando por cuenta.

METODO DE CASOS.- Se afirma que en la enseñanza de los aspectos administrativos, da muy buen resultado el método de casos, al grado de que este sistema es usado en la mayor parte de las universidades de Norteamérica, en algunas, en forma exclusiva. En la enseñanza o capacitación dentro de las

empresas, por la experiencia que tienen los que han de capacitarse, presenta este sistema un especial interés. Fundamentalmente, este método consiste en tomar como base de la enseñanza "un caso concreto", no inventado, sino sacado de la realidad de la propia empresa o de otras. Se entrega anticipadamente por escrito dicho caso a los alumnos, y éstos deben llevar sus soluciones y discutir las en la siguientes sesión. Con todas las ventajas de este método, creemos que para que produzca efectos benéficos, debe llenar los siguientes requisitos:

a) El problema debe ser más práctico que teórico: por ello consideramos que es más válido como complemento de la enseñanza teórica, para ayudar a que se aprenda cómo aplicar ésta.

b) El caso debe ser real, y estar estructurado técnicamente; de lo contrario sólo sirve de pretexto para enseñar teoría disimuladamente.

c) Debe contarse con un director de la discusión, especialmente capacitado en este aspecto.

Hemos hecho atrás la advertencia que no debe confundirse el adiestramiento a base de "encomienda de casos", con la capacitación por el "método de casos": en el primer supuesto se trata de un problema real que hay que resolver: el jefe encomienda esa resolución a un subordinado, vigilando cómo la plantea y cómo la resuelve; en el segundo, los casos son reales, sino de su empleo en todos, o la mayor parte de los temas que se han de enseñar.

CURSOS FOR CORRESPONDENCIA.— Este viejo sistema ha sido empleado a veces, o bien para que la empresa imparta capacitación a su personal distribuido en varias poblaciones, o bien para que contrate los servicios de instituciones dedicadas a dar este tipo de cursos, para aquellos empleados que lo requieran. Las principales limitaciones de este sistema para capacitar al personal radica en lo siguiente:

a) El valor del curso depende de la calidad del mismo, y no parece haber por hoy instituciones especialmente calificadas para dar este tipo de enseñanza a empleados de empresa.

b) La principal dificultad radica en que su valor y utilización, dependen, fundamentalmente, del interés que ponga el empleado a quien se va a capacitar: si este muestran gran espíritu de estudio, puede serle muy útil; sin embargo, debe notarse que no es muy frecuente que, sin el acicate de la asistencia a clases y los exámenes, se aprovechen bien estos estudios.

c) Siempre hará falta el papel del maestro. Dicho papel parece suplirse mejor en el siguiente método.

INSTRUCCION PROGRAMADA.- Más actual y útil que los cursos por correspondencia, puede ser el método de "Instrucción Programada", que tanta difusión tiene hoy. En lo esencial, este método consiste en un sistema por el cual, el alumno, después de leer un trozo que le da información suficiente, tiene que responder a preguntas que se le hacen, debiendo cerciorarse posteriormente de si su respuesta fué acertada o no, comparándola con la que encuentra en otra parte. Como ventaja principal del sistema sobre el curso por correspondencia, se encuentra que el alumno puede graduar la intensidad de su aprendizaje; que constantemente se le están formulando preguntas, y tiene la posibilidad directa e inmediata que ver si su contestación fué adecuada; que se le obliga a pensar constantemente sobre lo aprendido antes de que pueda progresar en el estudio, etc.

Los métodos de instrucción programada ofrecen muchas variantes, que van desde el sistema muy sencillo y elemental, a base de libros especialmente dispuestos, hasta "máquinas de enseñar" que pueden, inclusive, emplear ayudas de la computación electrónica. Mencionaremos sólo dos de los sistemas más sencillos y usuales a la vez.

a) En un sistema -llamado "lineal"-, el alumno, después de leer un texto de enseñanza, encuentra, al pie del mismo, una pregunta respecto de lo que antes leyó. Debe contestar a esa pregunta, de preferencia por escrito y buscar en la página que se le señala al final de la pregunta, la contestación correcta, con el fin de compararla con la suya: de esa manera, no sólo conoce la respuesta adecuada, sino que puede juzgar de por qué hubo error en su respuesta, cuando ésta no coincida con la del libro.

b) Un sistema algo más complicado, que sirve mejor para las materias que implican formación de criterio - entre las cuales a nuestro juicio se haya la mayoría de las administrativas-, presenta, al igual que el método anterior, un texto, al final del cual, se formula también una pregunta; pero aquí se le ofrecen varias respuestas a la misma, identificables por un número o letra. El alumno debe escoger la que le parece correcta, y ver, en la página que esta indicada al final de la respuesta que escogió, si eligió la debida, o si tomó una respuesta desafortunada, en cuyo caso, se le explica porque lo es. En este supuesto, al pie de esas explicaciones, se le pide que vuelva a la página donde están las respuestas diversas, para escoger otra. El alumno debe hacer nuevamente su selección, e ir a la nueva página a que lo remita la respuesta que nuevamente escoja: si fuere otra vez desafortunada, se repetirá el procedimiento descrito antes. En cambio, cuando la respuesta que ha escogido es la correcta, al buscar en la página a la que se le

remitió, encontrará la indicación por la que la respuesta fue adecuada. En este caso se le pone inmediatamente en esa misma página un nuevo texto que debe leer, al final del cual, se le formulará una nueva pregunta y varias respuestas, siguiéndose siempre el procedimiento descrito anteriormente. (16).

(16)

Reyes Ponce, Agustín.
Administración de Personal
Editorial Limusa, S.A.
México, 1981.
Págs. 108-111.

CAPACITACION INDIRECTA: SUS MEDIOS

MESAS REDONDAS.- Aunque de suyo pueden tener un gran número de aplicaciones -razón por la cual las colocamos en esta sección de capacitación indirecta- son quizá el número medio para el estudio de problemas prácticos, sobre todo de tipo administrativo, principalmente cuando intervienen funcionarios de alto nivel. Por estudiarse en psicología industrial, sobre todo con el enfoque de "dinámica de grupos", al que habremos de referirnos adelante, no hacemos aquí ninguna referencia detallada de este importantísimo método.

PUBLICACIONES.- Las que de modo específico se aditan para enseñar una materia determinada -sea en libros, en forma de panfletos, etc. -son más bien un medio para ayudar a otro sistema de capacitación directa. Por esto, aquí nos referimos especialmente a las revistas o boletines que se dirigen al personal, con la mira de llevar la información que le resulte interesante, y dentro de las cuales se aprovecha una sección para una enseñanza teórica. Lo fundamental en este tipo de capacitación, radica en que sea de tal manera interesante, que invite a su lectura. Así, son condiciones esenciales la brevedad de su extensión, claridad de estilo, el uso de medios gráficos y fotografías, dibujos, etc., la división en párrafos pequeños, con muchos encabezados, la selección del tema en forma tal, que resulte realmente de interés, y no aburrido, para el grupo al que se dedica.

MEDIOS AUDIOVISUALES.- La utilización de películas, filminas, carteles, etcétera, por lo plástico de las figuras pueden ser, a veces, medios de gran valor para inculcar ciertas nociones de las que, de otra manera sería difícil convencer al personal (17).

(17)

Reyes Ponce, Agustín.
Administración de Personal.
Editorial Limusa, S.A.
México, 1981.
Pág. 112.

CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

Los trabajadores aprobándose los exámenes de capacitación y adiestramiento, tendrán derechos a la constancia respectiva (Artículo 153-T).

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niega a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar con documentos dicha capacidad o presentar y aprobar ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. En este caso, se extenderá la correspondiente constancia de habilidades laborales (Artículo 153-U).

Las constancias de capacitación y adiestramiento deberán ser autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa y se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por medio del correspondiente Comité Nacional; o a falta de éste, a través de las autoridades del Trabajo.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, registrará la constancia expedida y la considerará en la elaboración del padrón de trabajadores capacitados (Artículo 153-T).

Las constancias de habilidades laborales son el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas tienen la obligación de enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para su registro y control, listas de las constancias que hayan expedido a sus trabajadores (UCECA).

Estas constancias surtirán plenos efectos para fines de ascensos, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación y el adiestramiento. Si en una empresa existen varias especialidades con niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador mediante el examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, acreditará para el cual es apto (Artículo 153-V).

Los certificados, diplomas, títulos o grados que el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de constancias relativas a

trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas o actividades industriales, cuando el puesto y la categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones, o sean similares a los incluidos en él (Artículo 153-W). (18).

(18)

Pinto Villatoro, Roberto.
Manual para Elaboración de Planes de Capacitación.
Fondo Editorial Coparmex.
Pág. 20-21

C A P I T U L O I I I

FUNDAMENTACION LEGAL DE LA MATERIA

- 1.- Sistemas de Ascenso en Relación con Capacitación y Adiestramiento.
- 2.- Promociones y Ascenso.
- 3.- Definición y División de Adiestramiento.
- 4.- La Capacitación y el Adiestramiento en los Contratos Individual y Colectivo de Trabajo.
- 5.- Federalización de todo lo Referente a Capacitación y Adiestramiento.
- 6.- Otras Normas Legales en esta Materia.
- 7.- El Hombre ante la Capacitación el Hacer y el Querer.
- 8.- Contratos.
- 9.- Sanciones.

Conclusiones.

Bibliografía.

SISTEMAS DE ASCENSO EN RELACION
CON CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo señala, en primer término, que las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Ahora bien, aunque en ninguna disposición expresa de la ley se define el concepto de escalafón, el segundo párrafo del artículo 158 de la Ley Federal de Trabajo, indica que una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio, lo que de acuerdo con el léxico usual en materia laboral viene a constituir precisamente el escalafón.

El artículo 159 en su primer párrafo establece que las vacantes definitivas y las provisionales con mayor duración de treinta días y los puestos de nueva creación serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Semejante disposición contradice fundamentalmente nuestra manera de pensar. Estimamos que debe ser la capacidad la determinante de los movimientos de los trabajadores y de ninguna manera su antigüedad y mucho menos cuando a través del llamado escalafón ciego, sea o no capaz el trabajador de desempeñar el puesto de la categoría superior debe ser ascendido.

Esto que se establece como principio general del artículo es extremadamente peligroso porque daría al traste con toda la organización de una empresa, ya que independientemente de la capacidad o aptitud del trabajador para desempeñar una labor debería desempeñarla, lo que, a nuestro juicio tendría una trascendencia de carácter nacional que seguramente no ha sido contemplado con la gravedad e importancia que nosotros por nuestra parte le atribuimos.

El principio legal, sin embargo, cosa curiosa, parece ser la sanción a quien no haya dado cumplimiento a la obligación de capacitar a sus trabajadores. En efecto, el segundo párrafo del artículo 159 establece que si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad.

El ascenso del trabajador apto que tenga mayor antigüedad, a nuestro modo de ver tampoco da satisfacción a las verdaderas necesidades de la empresa y sigue siendo dañino desde el punto de vista social, pues en todo caso ascenderá el trabajador que haya demostrado poseer siquiera las aptitudes mínimas para ocupar el puesto superior, con tal de que sea el más antiguo, sin que la mayor aptitud o el mayor conocimiento de la forma de desempeñar el puesto pueda ser considerado como primordial.

Si hay dos trabajadores, uno más antiguo que el otro, pero en sentido inverso su capacidad, es decir más capaz el menos antiguo, en tanto que aquel que encabeza la lista de antigüedades pueda cuando menos cumplir los requisitos mínimos, él será ascendido relegando la capacidad de quien le sucede en antigüedad, como si no fuera de tomarse en consideración.

Estimamos, como ya apuntamos en otro lugar de este trabajo, que es en extremo respetable la antigüedad que los trabajadores adquieren al servicio de una empresa. La ley además ya contempla determinados beneficios derivados de la propia antigüedad, pero no estimamos en forma alguna que poniendo en riesgo no solamente el desarrollo saludable de una negociación sino, además, eliminado todo incentivo personal de los trabajadores para ser capaces y esforzarse en su propia superación, se utilice la antigüedad como elemento primario de ascenso.

En efecto, un trabajador con deseos de progreso de ninguna manera tendrá interés en ser capacitado y adiestrado y en adquirir conocimientos por su cuenta, si sabe que le anteceden cuatro o cinco trabajadores, puesto que sus oportunidades de ascenso serán prácticamente nulas en tanto que el obstáculo que representan quienes le anteceden en antigüedad no hubiere desaparecido. Es posible también que los trabajadores antiguos abstaculicen la existencia de un sistema de capacitación, pues de tal modo aseguran su propio ascenso a base de aplicar el ascalfón ciego.

Por otra parte, el trabajador o los trabajadores más antiguos en cada puesto o categoría es posible que tampoco estén dispuestos a hacer grandes esfuerzos para adquirir realmente una gran actitud, porque conocedores de que son los más antiguos, con que, como decimos, satisfagan los requisitos mínimos para desempeñar el puesto superior, no tendrán competencia de ningún especie para ser ascendidos, puesto que no se juzgará quién de los trabajadores es más apto.

A nuestro juicio, un sistema de ascenso en donde la aptitud fuera juzgada en primer término y en caso de igualdad de la misma antigüedad decidirá quien se hace acreedor al ascenso, nos parecería la solución correcta.

Por otra parte, suponer que un patrón haya capacitado a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante puede ser muy relativa, pues, en primer término puede haber habido casos de trabajadores que no pudieron o no quisieron ser capacitados o bien que en las grandes empresas, en razón de la rotación de personal casi permanente, haya trabajadores de nuevo ingreso a la categoría de que se trata y, por lo tanto, el patrón ni siquiera habrá tenido tiempo ni la oportunidad de capacitar a todos los que prestan sus servicios en la misma. Además, con que el trabajador más antiguo se negara a ser capacitado aseguraría su ascenso, pues no todos, como exige la ley, estarán capacitados.

Si de lo que se trató fué de obstaculizar el ascenso a base de capacidad se logró plenamente con las exageraciones contenidas en el artículo 159, pues el empresario podría ser sancionado con el escalafón ciego por actos ajenos a su voluntad como sería que un trabajador no haya querido ser capacitado o no haya podido adquirir los conocimientos necesarios, lo que resultaría ilógico, pues nadie está obligado a lo imposible.

Es de desearse que este artículo y la propia proyección filosófica con que está formulado fueran revisados en su integridad y en forma profunda, pues independientemente de no creer que estamos equivocados, con la mayor honestidad juzgamos que las soluciones legales que establece son terriblemente dañinas.

En caso de que dos trabajadores aptos tengan igual antigüedad, se referirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y de subsistir la igualdad al, que previo examen, acredite mayor actitud.

La solución nuevamente nos parece injusta. Dos trabajadores tienen la misma antigüedad, dos trabajadores han demostrado ser aptos para ser ascendidos y el que se tenga una familia o se deje de tener determinará el progreso dentro de la negociación.

Ahora bien, señala la ley que de subsistir la igualdad el escenso se otorgará a quien previo examen acredite mayor aptitud. Cuando la ley habla de igualdad, no explica si el hecho de tener una familia constituye en si mismo una igualdad o será en razón de lo numeroso que tal familia sea; cuales son las condiciones a través de las cuales esa igualdad puede determinarse etc..

Poner en tercer término la aptitud, de acuerdo con las ideas que ya nos hemos permitido expresar, nos parece inconveniente.

En toda la ley federal del trabajo no hay una sola disposición que indique que ocurra si un trabajador no quiere o no puede ser capacitado porque carece de las condiciones físicas o mentales necesarias para hacerlo, situación que puede presentarse y que nos hace pensar que el legislador consideró que todos los trabajadores mexicanos estarían en condiciones de ser capacitados y deseosos de serlo.

Sin embargo, la realidad de los hechos es otra, en muchas ocasiones el trabajador más antiguo, en una determinada categoría, lo es precisamente en razón de que otros trabajadores menos antiguos lo han sido saltando por su falta de capacidad de cualquier índole para poder desempeñar el puesto superior y en muchas otras ocasiones el propio trabajador podrá negarse a ser capacitado simple y sencillamente porque le parece que el otro puesto le resulte inconveniente, ya sea porque el diferencial de salarios es muy reducido porque en él tiene que escuchar ruido constante, porque hay demasiado polvo, porque hace mucho calor, porque hace mucho frío o por tantas otras consideraciones de índole personal que puede determinar a un trabajador a manifestar su oposición a ser capacitado.

Estimamos que esta es otra laguna de la ley que debe ser reglamentada pues de ninguna manera es verdad ni que todos los seres humanos hubieran sido igualmente dotados, ni que todos los trabajadores estén igualmente deseosos de ascender al puesto inmediato superior.

Tampoco se contempla en forma alguna que ocurre cuando un trabajador una vez que se le ha impartido un curso de capacitación y adiestramiento, no puede aprobar el examen de evaluación de conocimientos a que se le sujeta.

Pero si estimamos necesario una reglamentación sobre la materia, más necesaria nos parece la modificación del enfoque filosófico que se ha dado a esta disposición y no nos cansaremos de reiterar nuestro punto de vista en el sentido de que deber darse mayor oportunidad al trabajador más apto y más capaz, lo cual además sería plenamente congruente con un sistema de capacitación legal de carácter obligatorio de parte de las empresas, pero que, independientemente de cualesquiera otra razón, en un país joven, constituido por jóvenes en su gran mayoría como ocurre en el nuestro, es indudable que significara otorgar oportunidades de progreso a quien desee esforzarse de manera especial y no estamos, ni podemos estar de acuerdo, en que la edad o la antigüedad necesariamente tengan que ser los elementos que determinen las posibilidades de mejoría y de ascenso dentro de una negociación.

El tercer párrafo de este artículo reiterativamente en relación con el primero que ya establece el principio legal del escalafón ciego, indica que si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, consistente precisamente en capacitar y adiestrar a sus trabajadores, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y en igualdad de circunstancias al que tenga a su cargo una familia.

Quiere decir pues que, si alguna duda quedaba en relación con el texto del primer párrafo del artículo 159, ninguna puede quedar después de la lectura de este tercer párrafo.

Al respecto ya hemos expresado nuestra opinión en relación con este tema que vemos de absoluta gravedad para un desarrollo adecuado de la empresa, en tanto que tengamos esta organización económica y social en que vivimos y para un saludable desarrollo del país.

Puede criticarse, además, el principio de que en igualdad de antigüedad ascenderá el trabajador que tenga a su cargo una familia, tema éste en relación con el cual ya hemos expresado comentarios que inútil sería repetir.

El cuarto párrafo de este artículo señala el procedimiento para cubrir puestos de nueva creación e indica que cuando por la naturaleza o especialidad de los mismos no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente lo que por otra parte es simplemente elemental, pues tratándose de un nuevo puesto y si es necesario contar con conocimientos que ninguno de los trabajadores al servicio de la negociación tiene, de ninguna manera a través de ascensos escalafonarios podría cubrirse esa nueva antigüedad. (19).

(19)

TENA MORELOS, ADOLFO
Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento.
Fondo Editorial. Coparmex.
Pag. 81-86

PROMOCIONES Y ASCENSOS

Las vacantes definitivas, las provisionales mayores de treinta días y los puestos de nueva creación escalafonariamente, por el trabajador del respectivo oficio o profesión:

Cuando todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior hayan sido capacitados, el ascenso corresponderá, a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones se preferirá a quien tenga a su cargo una familia, de subsistir igualdad, el trabajador que acredite mayor aptitud en un examen.

Si el patrón no ha cumplido con la obligación de capacitar a todos los trabajadores, la vacante se otorgará al de mayor antigüedad; en igualdad de circunstancias al trabajador que tenga a su cargo una familia.

Los puestos de nueva creación, para los cuales por su naturaleza o especialidad, no existen en la empresa, trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido en el contrato colectivo un procedimiento para tal efecto, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, se establecerá la forma en que deberá acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos (artículo 159). (20)

DEFINICION Y DIVISION DEL ADIESTRAMIENTO

Adiestramiento.- Según el diccionario de la enciclopedia Danae es la repetición de una actividad para lograr una mayor facilidad en su ejecución.

EN RAZON A SU FINALIDAD

1.- Ante todo se presenta el adiestramiento al obrero o al empleado nuevo. De acuerdo con lo dicho necesita darse, aún en el supuesto de que el trabajador posea capacidad previa para el puesto.

Aún más, tiene que darse, suponiendo que se haya adquirido plenamente destreza en el tipo de trabajo que se va a encomendar, y a veces, en este caso es más necesario, porque implica cambiar los hábitos que el obrero o empleado tenía para hacer el trabajo de un modo, cuando se requieren otros conforme a los sistemas de su nueva empresa.

2.- En caso de cambio de puesto. Cuando el obrero o empleado tienen que cambiar de puesto, sea por transferencia temporal, para llenar una nueva vacante o por ascenso, prácticamente se está en el mismo caso de un obrero nuevo que necesita ser adiestrado.

Este supuesto de cambio de puesto puede ser más interesante en nuestro medio, ya que las empresas pequeñas requieren movilizar frecuentemente a su personal, porque algunos puestos no bastarían para dar trabajo permanente a un solo empleado: con frecuencia se da el trabajo llamado: de "Comodín".

3.- Por cambio de sistemas. Cuando, en razón de cambio de maquinaria, de instrumental, de métodos de trabajo o de simplificación de éste, la manera de hacer una labor va a cambiarse, es indispensable adiestrar, para enseñar técnicamente los nuevos métodos, ya que de ese adiestramiento puede depender el éxito del cambio.

4.- Para corrección de defectos. Muchas veces algunos empleados están realizando deficientemente sea por fallas de la supervisión anterior, sea por haber adquirido defectos por una producción muy intensa, sea, inclusive, por problemas psicológicos, familiares, sociales o económicos que han originado esos defectos. En todos estos casos, el adiestramiento es indispensable.

EN RAZON DEL METODO

Fundamentalmente se distingue el adiestramiento dado " dentro del trabajo ", y el adiestramiento que se recibe " en la escuela " .

EL ADIESTRAMIENTO DENTRO DEL TRABAJO

Se caracteriza porque se realiza dentro de las operaciones normales de producción o servicio, siendo el fin principal "producir" , y el fin secundario "enseñar".

a) El método T. W. I. Un aprendizaje adaptado a las necesidades de la industria moderna ya que se dirige a enseñar un puesto concreto y limitado, es el método Training Within Industry. En México, el Centro Nacional de Productividad lo ha popularizado con el nombre de Adiestramiento Dentro de la Empresa -A.D.E.-.

Formulado con base en un gran número de planes de adiestramiento en Norteamérica, ha servido para adiestramiento muchos millones de obreros y empleados, con gran éxito.

Separadamente se detalla el sistema en un apéndice.

b) Encomienda de "casos". No debe confundirse con el llamado "método de casos" que vimos en la capacitación. El adiestramiento que aquí comentamos, consiste en que encarga a un trabajador o jefe la realización de un problema o la resolución

de un caso concreto, dentro de los varios que forman el puesto: deberá explicar a su jefe "como piensa hacer o resolver" lo que se le encarga, y, después de obtener el visto bueno, hacerlo en realidad, bajo una estrecha supervisión.

Tiene mayor utilidad si se combina con el siguiente.

c) Rotación planeada. Consiste en que, para preparar a un trabajador o empleado, pero sobre todo, a un jefe, se le haga pasar por varios puestos inferiores, que le sirvan de preparación para el que va a asumir.

ADIESTRAMIENTO EN LA ESCUELA

Ante todo, suponemos que se trata de un verdadero adiestramiento, y no de una capacitación general. Al contrario de lo que ocurre en el adiestramiento en el trabajo, en el que ahora estudiamos, lo principal es adiestrar; el aprovechamiento de lo producido al enseñar, o no existe, o al menos es algo secundario.

Escuela Vestibular. Se trata de escuelas especialmente establecidas dentro de la empresa, con el fin de que, quienes van a ingresar a ésta, pasen primero por un tiempo determinado por esas escuelas vestibulares, con el fin de adiestrarse en los puestos que van a desempeñar inmediatamente después.

La ventaja de este adiestramiento vestibular sobre el adiestramiento dentro del trabajo, estriba principalmente en dos cosas. La primera es que los instructores son personas especializadas en la enseñanza. La segunda se refiere al hecho de que, en esas escuelas se busca más bien enseñanza, que la producción, cosa que ocurre en sentido contrario en el que se imparte dentro del trabajo, como ya explicamos.

Las desventajas de este sistema son: La primera, su alto costo, sobre todo para enseñanza de trabajo de taller ya que supone montar una fábrica en pequeño; la segunda en que fácilmente el instructor enseña "el modo de hacer el trabajo", en forma distinta de como va a exigirlo el supervisor dentro del taller o la oficina, lo cual implica que el trabajador requerirá un nuevo adiestramiento al comenzar a trabajar.

Adiestramiento en escuelas tecnológicas. Puede ocurrir que una empresa, al no poder mantener una escuela vestibular, busque escuelas técnicas que adiestren a sus trabajadores para un puesto concreto. En este supuesto, se trata de un verdadero adiestramiento, aunque lógicamente estamos tocando los lindes de la capacitación y, en muchas ocasiones, habrá características difícilmente discernibles entre uno y otro.

El antiguo aprendizaje. Es probablemente un método que no se adapta a nuestras necesidades industriales, porque surgió de una situación distinta: La empresa medieval, en la que el aprendiz adquiría los conocimientos de todo el oficio. Así, v. gr.: el aprendiz, el oficial y el maestro, hacían todo lo relativo a un calzado, distinguiéndose solamente el grado de perfección con cada uno hacia la misma obra.

En la práctica actual, en que las labores de un oficio se descomponen en una gran cantidad de trabajos concretos y fragmentarios, el aprendizaje, por lo que hace al trabajador, no sirve, porque se toma en cuenta tanto la enseñanza como la producción, y así, muchas veces solo ha servido para obtener mano de obra barata. Por lo que hace al patrón, le resulta muy costoso y poco efectivo. Todos reconocen que lo que realmente permite aprender este sistema es muy poco, en forma insuficiente e incompleta, porque, por su naturaleza de carácter muy amplio, las necesidades de la producción prevalecen sobre el carácter de enseñanza. Por ello, a nuestro juicio con insuficiente razón, lo suprimió la nueva Ley Federal del Trabajo, aunque subsiste en muchos países.

EN RAZON DE QUIEN DA EL ADIESTRAMIENTO, PODEMOS CONSIDERAR:

El que se da por el supervisor inmediato, quien parece ser normalmente el mas adecuado para darlo, ya porque se supone debe conocer el trabajo concreto (puede ser enseñado "en cuanto al modo de enseñar" con el método T. W. I.), ya también porque al impartirlo, se tiene desventaja de que los supervisores actúen con una mente más analítica, y adquieran prestigio ante sus subordinados.

Cuando el supervisor inmediato no puede adiestrar por cualquier motivo, suele encomendarse el adiestramiento a un trabajador experto, encomendándose que éste lo haga bajo vigilancia y reponsabilidad del supervisor.

A lo anterior puede asimilarse lo que, en el medio fabril, suele conocerse con el nombre de "ayudantía", ésto es: encomendar a un trabajador ya preparado, el nuevo para que actúe como un ayudante suyo, con el fin de que los instruya. Tiene el defecto de que el celo profesional hace que muchas veces no se preocupe de la enseñanza, y hasta que expresamente trate de obstruir su aprendizaje.

Puede también pensarse en que, dentro del trabajo, se encomiende al adiestramiento a un instructor especializado; en este caso deberá actuar en contacto estrecho con los supervisores. (21).

(21)
REYES PONCE, AGUSTIN.
Administración de Personal
Editorial Limusa, S.A.
México 1981.
Pag. 104-109

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LOS
CONTRATOS INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo señala como uno de los requisitos del contrato individual de trabajo, según la fracción VIII del mismo, el que se indique el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley.

La disposición es clara y obviamente lo único que se pretendió es despertar el interés del trabajador en tales programas, pues se hace remisión a los mismo. Sin embargo, toda vez que la ley es omisa a este respecto, estableciendo como es casi perenne costumbre en materia laboral, obligaciones exclusivamente a cargo de las empresas, estimamos que sería conveniente que cuando menos el trabajador dentro de la cláusula de su contrato individual de trabajo se adhiriera a tales planes y programas de capacitación y adiestramiento que existan dentro de la negociación, a efecto de que en tal virtud adquiriera por expresa voluntad las obligaciones que haya podido fijar a los propios trabajadores en el convenio de referencia, pues es claro que algunas habrán de fijarse ante la omisión de la ley, voluntaria o involuntaria, sobre todo en algunos aspectos tan importantes como los que ya hemos señalado de que ninguna disposición legal obliga al trabajador a contribuir con su experiencia y conocimientos a la capacitación de sus compañeros, además de varias otras que podrían mencionarse. Por otra parte, en el artículo 153-M se dice que en los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a las obligaciones patronales de proporcionar capacitación y adiestramiento conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en el capítulo respectivo de la ley. En otras palabras habrá que borrar la falsa impresión muy generalizada también de que dentro del propio contrato colectivo deben consignarse los programas de capacitación y adiestramiento.

Tal cosa no sería posible por una multitud de razones, la primera de orden formal, como sería el hecho de que el contrato colectivo de trabajo es un documento de carácter jurídico, no de técnica de otra índole como sería aquella conforme a la cual se hubieran preparado los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Independientemente de lo anterior, el contrato colectivo por su naturaleza, y aunque ninguna disposición legal lo establezca, es claro que debe ser un documento manejable por los trabajadores y por la representación sindical. Incluir en él los planes y programas de capacitación con la multitud de detalles con que deben ser formulados, sería tanto como hacer imposible el manejo del citado documento.

Las consideraciones anteriores, como antes se indica, podían tener validez desde el punto de vista formal, lo que no siempre adquiere singular importancia, pero lo que sí la tiene indudablemente es el hecho de que consignándose dentro del contrato colectivo los planes y programas de capacitación y adiestramiento se convirtieran en una parte integrante del mismo y en tal virtud negociable junto con el resto del documento, lo que nos parece de todo punto inaceptable, porque se convertiría este tema simple y sencillamente en un motivo más de presión a las empresas en la revisión de los contratos colectivos de trabajo y, finalmente, es posible que los trabajadores, dentro de la negociación, prefieran recibir mayores ventajas económicas en sus salarios o en prestaciones y virtualmente dejaran sin efecto los planes y programas de capacitación y adiestramiento, lo cual de ninguna manera puede ser el propósito de la ley.

Independientemente de lo anterior, al momento de someter a la aprobación de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento los planes y programas que se hubieren elaborado, ésta podría rechazarlos en vista de estimar que no son suficientes, precisamente porque en un determinado momento se habría dado a los trabajadores en otros renglones el costo que la capacitación y el adiestramiento pudieran tener.

Estimamos que inclusive la obligación que se señala de presentar los planes y programas dentro de los quince días siguientes a la celebración revisión o prórroga del contrato colectivo ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en los términos del artículo 153 es absolutamente insuficiente, puesto que si se supone que en el contrato colectivo de trabajo no deben contenerse tales planes y programas, quince días para prepararlos y convenirlos, parece un término absolutamente insuficiente e impráctico.

Como se contempla una sanción para el supuesto de que este término no sea observado, según veremos en su oportunidad, hay que señalar este claro defecto de la ley que, a nuestro juicio, debiera también ser rápidamente corregido, si es que efectivamente se desea que la capacitación exista como resultado de las nuevas normas legales, pues de confundirse la negociación de un contrato colectivo de trabajo con los planes y programas de capacitación y adiestramiento se estará dando al traste en la práctica con la existencia de éstos.

Al hacerse las reformas a la Ley Federal del Trabajo tendientes a relamentar la materia de la capacitación y el adiestramiento, se incluyeron en el artículo 391 las fracciones VII y VIII que de tal manera se constituyeron en requisitos que el contrato colectivo debe contener y tales requisitos son: incluir cláusulas relativas a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda, así como las disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que de deba impartir a quienes vayan a empezar a laborar en la empresa o establecimiento.

Como ya lo hemos señalado, esta fracción octava contradice el segundo párrafo del artículo 153-M, que faculta a las partes para consignar en el contrato colectivo si así lo desea, el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará a quienes pretendán ingresar a laborar en la empresa, mientras que la fracción octava señala como requisito del contrato colectivo el que éste contenga disposiciones en este aspecto.

El texto de la fracción séptima del artículo 391 por otra parte es sumamente obscuro, pues simplemente indica que el contrato colectivo contendrá "las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda", sin indicar si precisamente ese clausulado encierra en sí mismo los planes y programas de capacitación o adiestramiento o en que medida tales cláusulas deben ser específicas en relación con el tema.

Ya hemos expresado nuestra opinión y preocupación de que, en la medida en que se confundan la negociación de un contrato colectivo de trabajo con la de un sistema de capacitación y adiestramiento, éste casi seguramente dejará de existir.

Es de hacerse notar, sin embargo, que en los términos de la Ley Federal del Trabajo ninguna Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades para rechazar el depósito de un contrato colectivo de trabajo, aún cuando éste no tenga los requisitos que marcan las fracciones VII y VIII que comentamos.

En efecto, la única, disposición de la Ley Federal del Trabajo en que se faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para rechazar el depósito de un contrato colectivo, es el artículo 393 que establece que no producirá efectos de contrato colectivo en el convenio al que le falte la determinación de los salarios, única disposición legal ésta, por lo tanto, en que podría fundarse una junta para rechazar el depósito.

Lo más que podrá hacer una Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se deposite un contrato colectivo en donde no se haga referencia alguna al tema de la capacitación y el adiestramiento, será dar vista a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, pero ni ésta podrá exigir la satisfacción de tales requisitos.

Para evitar la confusión de las negociaciones de contrato colectivo con las de capacitación, estimamos que debería desaparecer toda mención en el contrato colectivo para esta materia, ya que en todo caso lo más que convendría hacer en él sería establecer una cláusula de carácter general remitiendo a los planes y programas el cumplimiento de los detalles legales correspondientes, lo que no tiene finalidad práctica de ninguna especie, pero sí pone en riesgo de que al confundir ambas negociaciones la capacitación no exista.

El artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo en la fracción V, al referirse a los requisitos de un contrato ley, también indica que entre ellos se encuentran las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

Como esta norma en materia de contrato ley no establece ninguna novedad relacionada con la obligación de que el contrato colectivo común contenga normas sobre capacitación y adiestramiento, nos remitimos a lo ya expresado. (22).

(22)

TENA MORELOS, ADOLFO.

Aspectos Prácticos de la Capacitación y el Adiestramiento
Fondo Editorial Coparmex.

Pag. 77-80

FEDERALIZACION DE TODO LO REFERENTE A CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En los términos de la Reforma Constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación en el 9 de enero de 1978, la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional, establece que las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores quedarán sujetos a la competencia de las autoridades federales, quienes contarán con el auxilio de los estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

El mismo principio de la competencia federal en esta materia está repetido en el artículo 527 de la Ley Federal del trabajo, reformado según la publicación del decreto correspondiente en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978.

Como lo hemos comentado, esta constante federalización en materia laboral no cuenta con las simpatías de las autoridades de los Estados y menos cuando en realidad puede haber duplicidad de intervenciones, sino precisamente en relación con la materia de capacitación y adiestramiento, pues claro que la competencia corresponde en forma exclusiva a las autoridades federales, si en relación con la misma empresa, pues puede suceder que una negociación sea objeto de inspección por lo que se refiere al cumplimiento de las normas sobre capacitación y adiestramiento, por las autoridades federales y que inclusive, tuviere que verse sujeto a litigio ante autoridades locales y federales al mismo tiempo, pues cualquiera otra materia que no sea la de capacitación y adiestramiento o de higiene puede seguir siendo de la competencia de las autoridades locales por lo que en la medida en que una empresa pudiera tener litigios en relación con otras áreas de la relación obrero patronal y sobre la de capacitación y adiestramiento, se vería en la necesidad de litigar ante dos competencias distintas, derivadas de una misma relación obrero patronal lo que no deja de chocar un tanto con la idea tradicional de que la intervención de unas autoridades excluye la de las otras.

Esta molestia de las autoridades locales se ha dejado sentir en la medida en que las reformas legales en materia de

capacitación y adiestramiento otorga un mero carácter auxiliar a dichas autoridades en relación a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como expresamente se señala en los artículos 527-A y 539-C.

El artículo 529 atribuye como obligación a las autoridades de las Entidades Federativas, el participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento; reportar las violaciones que cometan los patrones en materia de capacitación e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades de las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local; coadyuvar con los correspondiente Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento y auxiliar en la realización de los trámites relativos al registro de constancias y habilidades laborales.

La verdad de los hechos es que la federalización en muchos casos es relativa en cuanto a que con la idea de descentralización se establecen oficinas dependientes de las federales en cada estado y aún tribunales de carácter federal, pero lo que sí se hace, como ya apuntamos, es la designación de funcionarios de la Ciudad de México.

Probablemente se quiso acentuar la importancia del tema de la capacitación y el adiestramiento, pero ello sería suponer que las autoridades de los estados manejen asuntos de secundaria importancia o no procuran el cumplimiento de la ley y ambos supuestos a nuestro juicio son falsos. (23)

(23)

TENA MORELOS, ADOLFO.

Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento.

Fondo Editorial Coparmex.

Pag. 105-106

OTRAS NORMAS LEGALES EN ESTA MATERIA

El artículo tercero de la Ley federal del trabajo fue adicionado para establecer la declaración de que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, fórmula legal meramente declarativa que no encierra ningún sentido práctico, sino que simplemente reitera el estilo semiliterario en que están formuladas nuestras leyes y en el mejor de los casos subraya la importancia que pretende atribuirse a la materia.

El artículo 180 de la Ley Federal del trabajo que señala las obligaciones de los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años, se ha reformado también para señalar entre tales obligaciones patronales la de proporcionar a los menores capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley, modificación ésta reiterativa e inútil a nuestro juicio, pues si existe una relación laboral, basta con el texto del artículo 153-A en el sentido de que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo, para que deba entenderse que los menores de 16 años aún sin mención expresa en el artículo 180, no podrían quedar excluidos de semejante beneficio.

Estimamos que se incurre en un defecto de técnica jurídica, pues en este caso también debieran haber reformado disposiciones relativas a trabajadores eventuales; al trabajo de las mujeres de confianza; a los trabajadores de buques; a los trabajos de las tripulaciones aeronáuticas; al del trabajo ferrocarrileros; al de trabajo de autotransportes; al de trabajo de maniobras de servicio público en zonas de bajo jurisdicción federal; al de trabajadores de campo; al de agentes de comercio y otros semejantes; al de deportistas profesionales; al de trabajadores en hoteles y músicos; al de trabajadores a domicilio; al de trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; al de trabajadores en industria familiar y al de trabajadores y médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad; ya que de otra forma, si se requiera hacer mención expresa en la Ley para poder a los menores, no vemos porqué todos los demás trabajadores si podrían quedar comprometidos en el artículo 153-A que mencionamos.

Obviamente el defecto de técnica consistió en las reformas del artículo 180 y no en la omisión de la reforma de todos los títulos referentes a los distintos trabajos a los que hemos hecho mención.

Igualmente incorrecto es el artículo 153-X que establece que los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento, por inútil, toda vez que de acuerdo con una correcta técnica jurídica, malamente podría pensarse en la existencia de un derecho que no pudiera ser protegido por la acción correspondiente, ejercitable ante los tribunales competentes y si ya la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo indican la competencia exclusiva de las autoridades federales en todo lo referente a la materia de capacitación y adiestramiento, dentro de tales autoridades que enumera el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, está la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por lo que es indudable que ante ella se deberían ejercitar las acciones correspondientes. (24)

(24)

TENA MORELOS, ADOLFO.
Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento.
Fondo Editorial Coparmex.
Pag. 107-108.

EL HOMBRE ANTE LA CAPACITACION EL HACER Y EL QUERER

El objetivo de una empresa, en términos económicos simples es:

Producir satisfactorios con el mínimo de insumos para alcanzar el mayor número de consumidores. Para lograr este objetivo, cuenta con recursos físicos, organizacionales y humanos. Si bien es cierto que incrementando sus recursos físicos, la capacidad de producción aumenta, en función de los adelantos tecnológicos y la tecnología adquirida, también es cierto que es necesario un aumento en los recursos organizacionales, que permitan la coordinación de los elementos de la empresa.

Tanto los recursos físicos como los organizacionales están subordinados al recurso humano, quien en última instancia logra mediante su control el óptimo funcionamiento. El hombre como pieza del engrane que hace funcional la empresa, debe tener un rango de conocimiento y habilidades que le permitan ser eficiente. En forma normal, al ingresar un trabajador, el trabajador recibe una serie de instrucciones o recomendaciones y aprende a efectuar la operación asignada, o por imitación o por aserto error, a medida que transcurre el tiempo, adquiere experiencia, lo cual permite que desarrolle su trabajo con un grado de perfección, cada vez mayor.

Esta etapa de aprendizaje y las subsecuentes verificaciones de la tarea desarrollada, así como el medio en que se encuentra, luz, ventilación, temperatura, se agrupan en una gran clasificación de las características básicas para el logro de una alta producción.

Esta parte del hombre trabajo es conocida con el nombre de :

" EL COMO HACER "

Encontramos trabajadores dotados de una gran habilidad innata y otros con la habilidad adquirida a través del tiempo, que no obstante dominar el "como hacer", se mantienen a un ritmo

de producción por abajo de lo normal, y aún con la presión de castigos y amonestaciones, no se logra un mejoramiento en el ritmo de trabajo, grave equivocación se comete, cuando se actúa en tal forma. El trabajador no tiene interés personal en realizar el trabajo asignado, escuchándose en tales casos la frase: "Es que no quiere", y ésto es una gran verdad.... no quiere, y nos quedamos con esta respuesta no preocupándonos de cuestionar tal aseveración, nadie se preocupa de profundizar en el motivo real del no quiere.

El hombre útil, social, económica y laboralmente se encuentra adecuado a su trabajo, ha logrado un desarrollo como ser (querer, disfrutar), por tal razón su actividad es satisfactoria para él y útil para los demás, a nivel familiar, grupo laboral y en torno social.

El querer hacer, se logra, solo cuando hay una integración entre trabajador y empresa, con el trabajador se siente parte, conoce el porqué, el cuándo, el cómo, es cuando en pocas palabras se ha identificado plena y libremente con su mundo laboral. Para un uso práctico, definimos los conceptos de capacitación y adiestramiento.

Capacitación.- Es el conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se trata de modificar conocimientos, habilidades mentales y actitudes de los individuos con el objeto de que estén mejor preparados, para resolver problemas referentes a su ocupación. (su desarrollo como ser).

Adiestramiento.- Es el conjunto de procesos sistematizados por medio de los cuales se intentará modificar conocimientos, destrezas y habilidades de los hombres para hacerlos más eficientes y efectivos en el desempeño de su oficio (su desarrollo de capacidad de hacer).

Analizando qué es lo que hemos hecho por capacitar la respuesta es: Hemos hecho lo indispensable, para que un trabajador sea adiestrado en el SABER HACER, de acuerdo a lo que nosotros consideramos necesario. ¿Cual ha sido el resultado a la fecha: rotación de personal, inseguridad, conflictos, baja producción, mala calidad, desperdicios.

Ante este resultado ¿Podemos considerarnos complacidos?... definitivamente la respuesta es negativa. Como representantes de la empresa nos hemos fijado como objetivo el maximizar los resultados, y nos encontramos ante un obstáculo. Nuestro personal "No quiere".

Revisando los hechos sobresalientes en el campo de recursos humanos, podremos darnos cuenta que en nuestra empresa existe en el personal, una total carencia de conocimientos de lo que es la compañía. En una encuesta reciente, se obtuvo como resultado, que el 80% del personal encuestado, no sabía el nombre del Gerente de la Compañía. El 63.2% desconocía los productos finales de la empresa que se mantenía en el mercado. El 42.7% no sabía el nombre de su jefe inmediato y el 32.1% sólo conocía el apodo del mismo.

Los datos anteriores son significativos, sobre todo si se han obtenido entre personal que cuenta con cierta antigüedad. Con tan alto grado de desintegración, no es posible encontrar interés en el trabajo, consecuentemente la productividad es muy baja.

Con motivo de las recientes adiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de capacitación, se han efectuado seminarios de sesiones de trabajo, habiéndose llegado a la conclusión de que en tanto no se capacite al trabajador para lograr su cambio como ser (querer, disfrutar) cualquier sistema de adiestramiento (desarrollo de habilidades) no podrá tener la efectividad que se espera. Es por tanto indispensable, que cualquier programa de capacitación en la empresa se estructure buscando el cambio en el "querer hacer".

Al logro del cambio, el sujeto en el momento de su integración a la empresa, cuando siente la plena satisfacción con su trabajo, inicia un ciclo de "querer aprender" para "hacer mejor", facilitándose el proceso de adiestramiento. (25)

(25)
MARROQUIN QUINTANA, J.
Capacitación a Trabajadores
Editorial Ediciones Gernika
Pags. 47-53.

C O N T R A T O S

El Contrato Ley deberá contener, entre otras cosas las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación o adiestramiento en la rama de la industria de que se trate (Artículo 412).

El Contrato Colectivo deberá contener, entre otros.

Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento. Las bases sobre la integración y el funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

Empresas con Contrato Colectivo de Trabajo.

Dentro de los 15 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 ya implantadas, con la aprobación de la autoridad laboral (Artículo 153-N).

Empresas sin Contrato Colectivo de Trabajo.

Las Empresas que no firmen contrato colectivo de Trabajo presentarán, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el periodo correspondiente a los primeros 60 días de los años impares los planes y programas que hayan decidido implantar.

Así mismo, deberán informar acerca de la Constitución y bases generales de funcionamiento a que se sujetarán las comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (Artículo 153-0). (26)

(26)

PINTO VILLATORO, ROBERTO.
Manual para la Elaboración de planes de Capacitación.
Fondo Editorial Coparmex.
Pags. 23-25

SANCIONES

El artículo 153-S inidica que cuando el patron no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O tratándose de empresas que tengan un contrato colectivo de trabajo o no lo tengan, o cuando presentados dichos planes y programas no lo lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 878 de la propia 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.

Creemos que hubiera sido más claro y conveniente el establecer simple y sencillamente que el patrón que cumpla con las obligaciones que impone la Ley Federal del trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, quedaria sujeto a las sanciones, sin necesidad de hacer una lista específica de las posibles y supuestas violaciones en que pudiera incurrirse, pues en la medida en que esta especificación se hace, cualquier omisión puede ser aprovechada toda vez que las sanciones deben estar expresamente consignadas en al Ley.

Ahora bien, independientemente de que por se derecho positivo deberá cumplirse en sus términos, no nos parece de ninguna manera de la misma gravedad la no observación de los plazos que marcan los artículos 153-N y 153O, para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento , ante la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que la falta absoluta de dichos programas o el no cumplimiento de los mismos.

Al respecto ya hemos comentado la absoluta insuficiencia del término marcado por el artículo 153-N, toda vez que los quince días, repetimos, inmediatos posteriores a la celebración revisión o prórroga de un contrato colectivo de trabajo, repetimos serán absolutamente insuficientes para preparar, discutir y presentar ante la Unidad Coordinadora, planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Independientemente de lo anterior, ya hemos comentado también la inconveniencia de confundir las negociaciones relativas a una revisión o celebración de contrato colectivo de trabajo con el establecimiento de programas y planes para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, preocupación fundamental que debe ser revisada por el legislador, pues queremos insistir, en la medida en que ambas negociaciones se confundan, en esa misma medida dejará de atenderse lo relativo a la capacitación y adiestramiento.

Por lo tanto, la mención expresa que se hace en el artículo 153-S a la imposición de sanciones por la no observancia del término del artículo 153-N, nos da la idea de que toda empresa será más vulnerable a ellas, mientras más empeño ponga de que dentro de la misma si exista en realidad un sistema de capacitación y adiestramiento que, precisamente por ese motivo, no podrá ser de ninguna manera, preparado, convenido y presentado ante la Unidad Coordinadora dentro del término marcado por la Ley.

La parte final del artículo, además, nos parece amenazante e irreal, pues no vemos que medidas pueda adoptar la Secretaría para que el patrón cumpla con la obligación de impartir capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, dejando, sin embargo, una libertad de acción a la propia Secretaría, que pueda derivar en graves violaciones a las garantías individuales, mediante un intervencionismo de Estado no previsto por la Ley.

Las sanciones, conforme a lo dispuesto por el artículo 887 de la Ley serán impuestas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, toda vez que se ha reservado a las autoridades federales de manera exclusiva todo lo relativo a la capacitación y el adiestramiento y por lo tanto la imposición de sanciones está igualmente reservada en forma expresa a la competencia federal. Se agrega que el Secretario del Trabajo y Previsión Social podrá delegar el ejercicio de su facultad en los funcionarios subordinados que estime conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial.

La fracción IV del artículo 878 de Ley Federal del Trabajo indica que se impondrá una multa, de quince a trecientas veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Se agrega que la multa se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello.

La sanción pecuniaria, como puede verse, reviste cierta importancia, pero a pesar de la misma mantenemos nuestra opinión en el sentido de que la sanción mayor la impone el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo mediante el sistema de ascenso por escalafón ciego a las empresas que no tengan aprobado por la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento un plan y programa sobre la materia y que además, esta sanción, como ya lo hemos indicado, es trascendental no solamente por cuanto lesiona los intereses de la empresa, sino también los de todas y cada una de las personas que presten sus servicios en la misma, que puede verse seriamente deteriorada no solamente en su desarrollo futuro, sino en su existencia y aún a los intereses de la sociedad que en nuestra opinión se ven perjudicados con la promoción de trabajadores incapaces, en detrimento del incentivo que pueden tener para su desarrollo trabajadores más altamente preparados, tema apasionante sobre el cual no deseamos inisistir. (27).

(27)

TENA MORELOS, ADOLFO.

Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento.

Fondo Editorial Coparmex.

Pags. 109-111

CONCLUSIONES

El trabajo que se presenta no tiene pretensión de ser un monumento jurídico, pero sí tiene el empeño de aportar dentro de mis posibilidades las opiniones que en un momento dado pudieran servir para esclarecer y orientar los derechos y obligaciones que pudieran derivarse de las normas legales que estudian.

El desarrollo industrial mientras más celerado y consistente sea, plantea requerimientos de recursos humanos más especializados, más numerosos en todos los niveles, todos los niveles de educación y capacitación profesional técnica son igualmente indispensables, pero ¿cómo puede darse esta realización sin poner por una parte las bases perennes y universales de la cultura, sin capacitar por otra parte al educado para el ejercicio de una actividad productiva, dentro del lugar y el tiempo que le toca vivir?.

La Ley Federal del Trabajo fue reformada a iniciativa del Presidente de la República por decreto que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 28 de Abril de 1978. El objeto genérico de esta reforma persigue la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos del trabajador en sus actividades: y simultáneamente, que obtengan una preparación adecuada para lograr ascensos, prevenir los riesgos de trabajo, e incrementar la producción presentando perspectivas más amplias y alentadoras al trabajador con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.

Los objetivos que de manera genérica establece la Constitución de la Ley Federal del Trabajo son actualizar los conocimientos del trabajador en la actividad que desempeña y proporcionar la información sobre la nueva tecnología de su actividad, preparar al trabajador para el ascenso abatir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general mejorar las aptitudes del trabajador.

Para tal objeto la Ley prevee la integración de Comisiones Mixtas que laborará los cursos y programas para cumplir con esta obligación.

Lo anterior implica no solamente el cumplimiento de una obligación sino el reto y la oportunidad de la formación integral del trabajador.

La obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores con la serie de implicaciones de carácter jurídico que se presentan, y se presentarán en el futuro, traerá como consecuencia el que tanto los órganos legislativos como los jurisdiccionales realicen actividades tendientes a dar efectividad a esta materia la que en la práctica beneficiará fundamentalmente a las clases trabajadoras, cuyas perspectivas de desarrollo y superación se ven ampliamente por estas disposiciones.

Por otra parte es de lamentarse que las reformas de la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor en primero de mayo de 1978 rompan con el principio de la libre contratación entre empresa y sindicato, derecho consagrado en la Constitución General de la República en favor de la clase obrera, pues en los términos del artículo 153-N de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se deberán presentar los planes y programas pactados por las partes, dentro de los quince días siguientes a la celebración o prórroga del Contrato Colectivo, lo que supone de hecho y de derecho la intervención del Estado en cuestiones tradicionalmente reservadas a la voluntad de los contratantes.

Surgen dudas interesantes al contemplar las circunstancias que rodean el cumplimiento o incumplimiento, principalmente, de la obligación, pues en los términos de derecho toda obligación supone un derecho y al contrario, todo derecho supone una obligación y así, entonces la cuestión surge cuando el trabajador se niega a recibir capacitación y adiestramiento, ¿será legal que el patrón rescinda la relación de trabajo sin su responsabilidad, encuadrándola dentro de lo dispuesto por la fracción segunda del artículo 47 del Código Laboral? o bien ¿será legal y procedente la rescisión que de las relaciones de trabajo haga el trabajador en virtud de la negativa del patrón a darle capacitación y adiestramiento, encuadrando esta actitud dentro de lo dispuesto por el artículo 51 fracción segunda de la Ley Laboral?.

La respuesta a los planteamientos expuestos deberá darse en el sentido, según mi apreciación, de que es procedente la rescisión, que cualquiera de las dos partes haga en razón de un incumplimiento a la obligación, con el consecuente pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 del Código Laboral.

Es punto discutible el alcance legal que pudieran tener los criterios emitidos por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento puesto que no son más que simples opiniones omitidas por esta dependencia las que en los términos del sistema jurídico mexicano podrán legalmente, no ser acatadas y apegarse a lo dispuesto por la ley interpretándola literalmente para poder cumplir con las disposiciones según la entienda la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento atendiendo a las necesidades propias de la empresa, que desde luego serán mejor conocidas por las personas que en ella laboren, que por una entidad totalmente ajena a relación laboral.

Aunque en la práctica se ha seguido lo establecido por los criterios emitidos hasta la fecha por la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en lo que respecta a, por ejemplo, constitución de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas, en lo relativo a Agentes de Capacitación es perfectamente legal que dentro de la Comisión, surgan acuerdos que sin ser contrarios a los ordenamientos legales, si difieren de los criterios emitidos por UCECA y ser puestos en vigencia cumpliéndose así con la obligación.

La idea fundamental de capacitar y adiestrar a los trabajadores se ve entorpecida por el gran y complejo sistema burocrático que tiene que salvarse para, registro de Comisiones Registro de Planes y Programas, obtención de autorización para capacitar, lo que desvirtúa la fuente original de estos ordenamientos y va en contra de lo dispuesto por la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que la justicia, y más la laboral debe ser pronta y expedita aunque haya quien dude que lo relacionado con capacitación de adiestramiento sea justicia para la clase obrera.

Lo anterior lo manifiesto con fundamento en lo dispuesto por los artículos 10., 20 y 50 de la Ley Federal del Trabajo que señalan que las normas de trabajo pretenden conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la

La respuesta a los planteamientos expuestos deberá darse en el sentido, según mi apreciación, de que es procedente la rescisión, que cualquiera de las dos partes haga en razón de un incumplimiento a la obligación, con el consecuente pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 del Código Laboral.

Es punto discutible el alcance legal que pudieran tener los criterios emitidos por la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento puesto que no son más que simples opiniones omitidas por esta dependencia las que en los términos del sistema jurídico mexicano podrán legalmente, no ser acatadas y apegarse a lo dispuesto por la ley interpretándola literalmente para poder cumplir con las disposiciones según la entienda la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento atendiendo a las necesidades propias de la empresa, que desde luego serán mejor conocidas por las personas que en ella laboren, que por una entidad totalmente ajena a relación laboral.

Aunque en la práctica se ha seguido lo establecido por los criterios emitidos hasta la fecha por la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en lo que respecta a, por ejemplo, constitución de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas, en lo relativo a Agentes de Capacitación es perfectamente legal que dentro de la Comisión, surgan acuerdos que sin ser contrarios a los ordenamientos legales, si difieren de los criterios emitidos por UCECA y ser puestos en vigencia cumpliéndose así con la obligación.

La idea fundamental de capacitar y adiestrar a los trabajadores se ve entorpecida por el gran y complejo sistema burocrático que tiene que salvarse para, registro de Comisiones Registro de Planes y Programas, obtención de autorización para capacitar, lo que desvirtúa la fuente original de estos ordenamientos y va en contra de lo dispuesto por la Constitución General de la República y de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que la justicia, y más la laboral debe ser pronta y expedita aunque haya quien dude que lo relacionado con capacitación de adiestramiento sea justicia para la clase obrera.

Lo anterior lo manifiesto con fundamento en lo dispuesto por los artículos 10., 20 y 50 de la Ley Federal del Trabajo que señalan que las normas de trabajo pretenden conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la

producción de dónde se colige que el artículo 153 con todas sus fracciones son normas de orden público que se traducen , una vez que se ponen en vigencia en justicia para la clase obrera y equilibrio entre los factores de la producción.

La falta de técnica jurídica en la elaboración de la Ley Laboral, concretamente en la materia que se estudia dá la impresión de que las reformas fueron emitidas, al igual que todo el proceso legislativo en sí, a la ligera lo que hace conveniente un estudio concienzudo del problema por parte de los conocedores y fundamentalmente de los legisladores a cuya iniciativa se podrá dar mayor reglamentación haciendo más accesibles los procedimientos lo que redundará en una efectiva observancia de la ley, una mejor preparación obrera y sobre todo, en la última instancia en beneficio para México.

En virtud de las ideas expresadas en este trabajo quiero concluir:

1.- Que es necesario una coordinación plena y efectiva de todas las autoridades sectores e instituciones que actualmente desarrollen actividades relacionadas con la capacitación y adiestramiento a fin de lograr su cabal aprovechamiento.

2.- En la legislación del trabajo debe implantarse el contrato de capacitación a fin de contar con un marco jurídico para que empresas y trabajadores deben desarrollar una efectiva labor en el campo de la capacitación y el adiestramiento.

3.- Es imprescindible relacionar la capacitación con la productividad ya que de poco sirve aquella cuando está desvinculada del sentido de responsabilidad y de trabajo.

4.- Es fundamental imponer la capacitación con alguna forma de ascenso, sin esta motivación se privaría de su principal elemento de promoción.

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

1. "ADMINISTRACION DE PERSONAL".
REYES PONCE, AGUSTIN.
EDITORIAL LIMUSA, S.A., MEXICO, 1981.
2. "ADMINISTRACION DE PERSONAL".
JUSIDMAN, MIGUEL DR.
CENTRO NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD, 1981.
3. "ASPECTOS PRACTICOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO".
TENA MORELOS, ADOLFO.
FONDO EDITORIAL COPARMEX, MEXICO, 1981.
4. "CAPACITACION A TRABAJADORES".
MARROQUIN QUINTANA, J.
EDITORIAL EDICIONES GERNIKA.
5. "CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS".
6. "DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO".
BRISEÑO RUIS, ALBERTO.
COLECCION TEXTOS JURIDICOS UNIVERSITARIOS, MEXICO, 1983.
7. "DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION".
VIERNES 28 DE ABRIL DE 1978.
8. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO".
TRUEBA URBINA, ALBERTO/TRUEBA BARRERA, JORGE.
EDICION 59a.
EDITORIAL PORRUA, S.A., MEXICO, 1989.
9. "35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL".
CAVAZOS FLORES, BALTAZAR.
EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1982.
10. "MANUAL PARA ELABORACION DE PLANES DE CAPACITACION".
PINTO VILLATORO, ROBERTO.
FONDO EDITORIAL COPARMEX.