

366
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "

"LAS DISPOSICIONES JURIDICAS EN
MATERIA DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
HECTOR MANUEL SILVA MENDOZA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

CAPITULO I

MARCO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO 28

A) EN EL MUNDO.

B) EN MEXICO.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

A) EN LA COLONIA.

B) EN EL MEXICO INDEPENDIENTE.

C) DE LA CONSTITUCION DE 1917 A NUESTROS DIAS. 51

CAPITULO III

OBJETIVOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO 60

EN LA LEGISLACION MEXICANA.

A) DE LOS TRABAJADORES.

B) DE LOS PATRONES.

C) DEL ESTADO.

CAPITULO IV

ORDENAMIENTOS LEGALES EN MATERIA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.-

72

CAPITULO V

CRITERIOS GENERALES EN MATERIA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

- A) CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS
COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO.
- B) FORMULACION Y PRESENTACION DE PLANES
EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- C) AUTORIZACION Y REGISTRO DE LOS SISTEMAS
GENERALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- D) AGENTES CAPACITADORES.
- E) LISTAS Y CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.
- F) SANCIONES.

152

CAPITULO VI

OPINIONES Y CRITICAS A LA CAPACITACION Y

ADIENTRAMIENTO EN MEXICO.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Estas líneas van encaminadas a explicar las razones que nos han impulsado a emprender un análisis personal del Derecho Social, pero de manera especial, de la Capacitación y Adiestramiento en nuestro país, como una forma de mostrar de manera superficial, la evolución histórica y legislativa -- del Derecho del Trabajo, buscando de alguna manera difundir un mejor conocimiento de lo que significa la Capacitación y Adiestramiento para México y para los mexicanos.

Por lo anterior hemos procedido a analizar cada una de las normas y criterios relativos a la Capacitación y Adiestramiento en nuestra legislación laboral, con la sana intención de demostrar , que en momentos, como el actual, de crisis económica, debe ser vigta, como una muy factible solución, como un resorte impulsor de una mayor productividad el cumplir responsablemente con la obligación, por parte de los patrones de dar Capacitación y Adiestramiento. Así como una respuesta altamente responsable por parte de los trabajadores, el recibir, y sobre todo el aprovechar la oportunidad que a éste respecto se les ofrezca, lograndose así un verdadero avance social. Sin pasar por alto, que fueron - las generaciones que nos precedieron, las que, a costa de muchos sacrificios y en algunos casos a expensas de su propia vida quienes lograron que se dejaran plasmados en la Carta Constitucional, los lineamientos más ur-

gentes que garantizáran una vida digna y decorosa para la clase trabajadora, lo cual redundara en un aumento del nivel de vida y de las perspectivas de la nación en su conjunto.

CAPITULO 1

MARCO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

A) EN EL MUNDO

Hemos decidido, en la presente tesis hacer una breve mención al desarrollo histórico que ha sufrido el derecho del trabajo a lo largo del tiempo, con la sana intención de demostrar que han sido, sus normas, el esfuerzo y la lucha de muchos pueblos.

El derecho del trabajo en la antigüedad puede remontarse a la existencia de los Colegios de Artesanos de Roma, que en muchas ocasiones han sido señalados como un precedente de las corporaciones medievales. Los Collegia tuvieron escasa importancia durante la república y al igual que muchas asociaciones, no detentaban ninguna personalidad jurídica. Estas asociaciones de artesanos volvieron a surgir durante la época del emperador Augusto, -- que por medio de la expedición de la Lex Julia impuso el sistema de una autorización previa para la existencia legal de las mismas. Posteriormente en el Imperio alcanzaron su más grande desarrollo, pues la disminución del número de personas que formaban la clase social de los esclavos, originó la necesidad creciente de que los llamados hombres libres trabajara.

Cierto es que Roma no nos ofrece una clara legislación de conjunto sobre la forma en que organizaba el trabajo libre, a los juristas imperiales se debe la diferencia entre la locatio conductio operis y la locatio conductio operarum, que tuviera

gran influencia, en la conceptualización moderna del contrato del trabajo.

Durante la edad media el derecho del trabajo como una idea muy incipiente, se formaban con reglas que trataban sobre el funcionamiento y organización de las corporaciones; por lo que el derecho del trabajo medieval es una creación del artesano y con la sola idea de lograr una mayor y mejor producción. En esta época las normas de trabajo son creadas para la protección, no de los obreros o trabajadores, sino más bien de los poseedores de las fuentes de trabajo.

Comienza en el Renacimiento a surgir las primeras ideas o tendencias de lo que debe ser el Derecho del trabajo y poniéndose a la cabeza de todas ellas encontramos la tendencia individualista y liberal, cuya victoria se realiza con la Revolución Francesa. Se trato entonces de regular y normativizar dentro del Derecho Civil a la Organización Corporativa, pero observamos como posteriormente se trato de terminar con las normas que garantizaban la existencia de gremios o cualquier otra clase de asociación o corporación.

En el año de 1791 se expidió, en Francia, la Ley Chapelier, en cuyos artículos primero y segundo, decía:

"Artículo 10.- Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión, es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, -

cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé.

"Artículo 2o.- Los ciudadanos de un mismo --
oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte
cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario,
llevar registros, deliberar, tomar determinaciones, o dar un régimen
para la defensa de sus pretendidos intereses comunes."

El resultado de la Ley fué que con base en el
interés particular de los individuos y en general de la Nación, se -
dejara al obrero o trabajador, en un estado total, indefensión, fren-
te a su patrono.

El principio básico que sostuvo las estructu-
ras del Derecho del Trabajo, fué la Libertad individual y a éste pen-
samiento se sumó otro principio que fué el de la igualdad, principio
que caminó junto con el de la libertad individual en las teorías del
Derecho Natural; puesto que todos los hombres son iguales, o como se
enunció en los preceptos jurídicos, la Ley Civil es igual para todos;
ésta era la razón en la que se basaba para que no pudiera existir una
Legislación que protegiera a los profesionistas o profesionales o a -
una clase trabajadora y por lo tanto, las relaciones laborales debe-
rían de ser exclusivamente regidas por la Ley Civil.

Más tarde en el Código de Napoleón se regla-
mentó un contrato al que se denominaba Arrendamiento de Obra y de --
Industria. En su Artículo 1779 se podían reconocer otros tipos de --
contratos: uno que de alguna manera regulaba el trabajo de los domés-
ticos y obreros, otro el de los porteadores y por último el que hoy

conocemos con la denominación de Contrato de obra o de Empresa. Una característica común de los anteriores contratos fue que eran regulados por las disposiciones jurídicas sobre obligaciones y contratos del Código Civil Francés, y que, se encontraba ya específicamente reglamentado por las normas que gobernaban el Contrato de Arrendamiento.

Se suponía que el trabajador y el patrón se encontraban en el mismo grado de igualdad, pero las tres cuestiones esenciales que deben sostener los contratos de trabajo como son: salario, jornada de trabajo, y duración del contrato o alguna garantía para el obrero sobre el tiempo en que tendrá derecho a su empleo, se solucionaron en beneficio del patrón. Se ponía como condición, para un pago equitativo del salario, que fuera proporcionado a la importancia o trascendencia del servicio u obra que se realizaba. No se determinó, de manera alguna, cual debería de ser el límite del tiempo, en que el trabajador debía laborar durante un día, por lo cual había jornadas excesivas; en cuanto a su duración del contrato de trabajo, el trabajador solamente podía obligarse por un cierto tiempo para la ejecución de una obra determinada.

El nacimiento, ya más claramente, del derecho del trabajo se da como una concesión de la clase burguesa para calmar las inquietudes y descontentos de las clases trabajadoras, como un logro un tanto violento del proletariado, gracias a la fuerza que da la unión y con el ánimo final de la burguesía para obtener la paz social.

En el período de mayor auge de liberalismo se

empezó a observar que, debido a las condiciones de trabajo, la salud de los hombres se empeoraba y que además se explotaba la fuerza de trabajo de mujeres y niños, por lo que se pensó que las Naciones corrían el riesgo de llegar a ser un gigantesco asilo de razas degeneradas y como un ejemplo se observa, que en el año de 1814 en Inglaterra se ordenó la realización de una encuesta para saber las condiciones de vida de los obreros.

Como una consecuencia proveniente de este movimiento de ideas se publicó en Inglaterra en el año de 1902, bajo el ministerio de Robert Peel, el Moran and Health Act, que fué el principio generatriz para otras legislaciones. Como un ejemplo tenemos que en las legislaciones alemanas se prohibió el trabajo de los niños menores de 8 a 10 años, muy especialmente en minas y trabajo nocturno, lo mismo que a los jóvenes; se fijó el domingo día de descanso semanal y se previó una vigilancia sobre las condiciones de higiene en los centros de trabajo.

No es todavía el derecho del trabajo en sí; no ha surgido la clara idea de que sea un conjunto de garantías para el trabajador; más bien pudiera decirse es un racismo de disposiciones exigidas por la moral reinante.

La Revolución Industrial, que posteriormente llevaría a la Revolución Cartista, es un antecedente ya más claro que el surgimiento de la necesidad de la existencia de un derecho del trabajo y esto se observa a raíz de que en el año de 1764 Hargreaves inventó la primera máquina de hilar, lo que provocó que de-

jará desempleados a muchos trabajadores manuales.

Fué entonces cuando los obreros ingleses pugnaron para tener el reconocimiento de sus sindicatos, Trade Union, lo que terminó con la aceptación por parte del parlamento inglés, en 1824, de la libertad legal de asociación.

Se organizó, en el año de 1839, la Convención Cartista, en la Ciudad de Londres, pero casi instantáneamente surgieron las divisiones entre el partido de la fuerza moral, cuyo líder era Lovett y el partido de la fuerza física. Los primeros buscaban la utilización de una táctica moderada, para la consecución de sus objetivos, y su lema consistía en "Educación, no fusiles es lo que necesita el pueblo", mientras tanto sus opositores buscaban lograr una mayor conciencia de la lucha de clases, señalando la necesidad de una táctica revolucionaria; el resultado primero que se obtuvo de este movimiento fué la Carta dirigida al Parlamento con alrededor de trescientas mil firmas y que contenía los seis puntos siguientes:

- 1.- Sufragio Universal.
- 2.- Igualdad de los distintos electorales.
- 3.- Supresión del censo exigido para los candidatos al Parlamento.
- 4.- Elecciones Anuales.
- 5.- Voto Secreto.
- 6.- Indemnización a los miembros del Parlamento".

Durante 1842, los cartistas formularon una - segunda petici6n al Parlamento, en donde ya no 6nicamente se busca- ba un programa pol6tico, sino que intentaba alcanzar tambi6n un plan de acci6n social.

Un tercer intento de los cartistas por lle- var a cabo una gigantesca manifestaci6n, en 1848, fu6 aniquilado - por la fuerza. De esta manera el incipiente movimiento obrero qued6 sofocado y las legislaciones en materia de trabajo hubo de verse -- proscritas por muchos a6os.

Vistos con simpatia al principio los sindica tos comenzaron posteriormente, las persecuciones a los trade-unions, hasta que ante la creciente fuerza de 6ste tipo de organizaciones -- se votaron las leyes de 1871, 1875, 1876 y 20 de diciembre de 1906 con los que el movimiento obrero, en Inglaterra, pudo quedar garan- tizado y as6 se su multiplicaron los ya mencionados trade-unions.

En el a6o de 1848, en Francia estallo la Re-- voluci6n y ya posteriormente fu6 posible implantar la Rep6blica. El proletariado no se conform6 solamente con la instauraci6n de la Re-

pública, sino que deseaba una República Social, lo que trajo como consecuencia, el inicio de una lucha por la obtención de una legislación del trabajo, que debería de comprender en su cotexto los si guientes puntos primordiales.

- 1.- Reconocimiento del Derecho a Trabajar.
- 2.- Organización del Trabajo.
- 3.- Creación de un Ministerio para realizar esos fines.

Ante la creciente agitación, se vió obligado el gobierno a otorgar la primera concesión, reconocimiento del derecho, a trabajar y acto seguido se abrieron los talleres nacionales, que perseguían el fin de realizar el derecho a trabajar, dando ocupación a los desempleados; las conquistas obreras quedaron contempladas en un decreto y su importancia fundamental es que fueron las primeras obtenidas mediante la violenta acción de la clase trabajadora. Mas esto no fué suficiente para los trabajadores franceses y más tarde impusieron la comisión de Luxemburgo, que tenía a su cargo el redactar y dar forma a la legislación social. Durante los meses siguientes se sucedieron una serie de decretos que instauraron reformas trascendentales:

- 1.- Reorganización de los Conseils de Prud'hommes, que son los muy lejanos precursores de las juntas de conciliación y arbitraje.
- 2.- Supresión de los intermediarios; contratación directa; supresión de las agencias pagadas de colocación y su sustitución por agencias gratuitas;
- 3.- Jornadas de trabajo de 10 horas en París y de 11 en las Provincias:
- 4.- Reconocimiento sin limitación del derecho de coalición, que implícitamente --- traía aparejado la libertad de asociación y de huelga:
- 5.- Establecimiento del sufragio universal.

En 1884 por propuesta del Partido Republicano se llevo a discusión y se votó en el parlamento francés, la ley que reconocía el derecho de asociación profesional, que aunque no - logró resolverlo totalmente, si permitió en alguna forma el definitivo desarrollo de los sindicatos franceses.

En los años que siguieron se presentaron diversos proyectos pero sin mucho resultado más sin embargo, la ley sobre accidentes de trabajo, así como el seguro social, implantados en Alemania, abrieron nuevos horizontes al derecho de trabajo.

Francia entró en un período que sería definitivo para el derecho de trabajo, ya que se limitó la jornada de -- trabajo primero a once horas y finalmente a diez. Se dió un gran -- impulso al contrato colectivo de trabajo, con lo que se pudo demostrar fehacientemente el reconocimiento a los sindicatos como los -- auténticos representantes del interés profesional y de éstos se -- hizo depender la evolución de la actividad misma de los trabajadores.

En Alemania la obra de Bismarck es de una -- extraordinaria y trascendental estima en la vida del Derecho del -- trabajo, ya que por un lado representa un magnífico intento para -- detener el avance socialista de su época y la unión de trabajadores y desde otro punto de vista un encomiable esfuerzo para acrecentar las condiciones de vida de los obreros; con la doble intención de impedir la lucha social y asegurar a la industria Alemana la posi-

bilidad de concurrir ventajosamente a la competencia en los diferentes mercados.

Bismarck promulgó una reglamentación bastante completa sobre las cuestiones de trabajo y en ella dominó claramente la idea individualista del derecho, aunque también se dirigió al principio de intervencionismo de estado. El carácter individualista se nota en el artículo 205 de la mencionada ley que expresaba lo siguiente:

"La fijación de las condiciones que deben de regir entre patrono y trabajadores, hecha reserva de las limitaciones contenidas en las leyes, depende del libre acuerdo de las partes."

Las fundamentales restricciones a las voluntades de las partes consistían:

- 1.- Las medidas de protección a la salud y a la vida de los trabajadores:
- 2.- Las normas para el trabajo de las mujeres

y de los niños.

3.- Las disposiciones a cerca de la vigilancia obligatoria de las empresas.

El artículo 152 hacía un cambio respecto -- a las organizaciones de los trabajadores.

"Quedan derogadas las disposiciones que ---- impongan penas a los patronos o trabajadores que mediante acuerdos, uniones, suspensiones de las labores o despido de los trabajadores, procuren condiciones más favorables para la - prestación de los servicios".

Posteriormente se desarrolló el programa de Gotha, que consistía en la aceptación ilimitada del derecho de coalición, ya que no es posible alcanzar fuertes organismos obreros -- sin la existencia del derecho de coalición, ya que la clase laborante no podría ejercer de manera alguna influencia en el funcionamiento de los negocios públicos.

El 21 de octubre de 1878 se expidió una ley

llamada Antisocialista que dentro de su artículo primero expresaba:

"Quedan prohibidas las asociaciones que, por medio de propagandas sociales, democráticas, socialistas o comunistas, se enderecen al -- derrocamiento del orden político o social -- existente. Igual prohibición existe para --- cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten".

Ante esta circunstancia la clase trabajadora no podía mantenerse tranquila y Bismarck, creó entonces la parte más importante de su obra, el Seguro Social.

En 1890 se creó una jurisdicción específica para la resolución y decisión de los diversos conflictos laborales ya fueran individuales de trabajo, colectivos y económicos, pero no quedaron debidamente reglamentados sino hasta la constitución de -- Weimar.

En el año de 1914, en Alemania, se suspendió

la vigencia de la legislación del trabajo, sin embargo poco a poco se tuvieron que hacer concesiones y en año de 1916 se volvieron a aceptar la existencia y formación de las asociaciones de trabajadores, se derogó como delito el que los trabajadores formasen parte de una coalición y posteriormente se hizo un proyecto de Ley de -- Trabajo que contenía la instauración de comités de trabajadores y empleados, también se crearon los organismos y procedimientos de conciliación integrados con representantes de las organizaciones obreras, se reconocieron la personalidad jurídica tanto de trabajadores como de patrones, en cuanto a sus centrales, se efectuaron -- convenios para sustituir contratos, individuales por contratos'colectivos de trabajo.

La Constitución de Weimar expresó la jornada de trabajo de ocho horas máximo, previó ayuda a los desocupados -- acepto la existencia del comité de trabajadores y empleados, impuso un nuevo procedimiento de conciliación, permitió la regulación del contrato colectivo del trabajo, así como la reglamentación del trabajo de campo. En su época fué el derecho más adelantado de Europa y permitió a las organizaciones de trabajadores su lucha para -- alcanzar más dignas condiciones de trabajo.

Después la mencionada constitución Alemana, tuvo una evolución bastante importante en el derecho internacional del trabajo. La gran mayoría de países complementó sus leyes y la Asociación Profesional quedó reconocida a nivel mundial, el contrato colectivo se infiltró en la mayoría de los pueblos y la huelga fué dejada de considerarse como un delito. Se implantaron sistemas de Seguro Social y se trató de proteger la vida del trabajador en su centro de trabajo. El Derecho individual de trabajo quedó notablemente mejorado: ocho horas de jornada, descanso semanal, vacaciones, protección de mujeres y menores, regulación del salario, etc.

B) EN MEXICO

La organización corporativa durante la colonia en México correspondía en sus lineamientos principales a la Europea. La porción más importante dentro de la legislación de esa época la podemos ver claramente en las llamadas leyes de indias, - las cuales procuraron elevar el nivel de los indios; dentro de esas normas se observan muchas disposiciones que versan sobre la jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohibición de tienda de raya, etc.

En 1857 en el Congreso Constituyente se --- observó un momento dado en el cual pudo haber nacido el derecho -- del trabajo, y ésto se percibió cuando Vallarta suscitó en un deba te la urgente necesidad de auxiliar a las clases laborales y todo su alegato llevaba a la conclusión de que se podía sentir la nece- sidad de un derecho del trabajo, más sin embargo no se logró por-- que se confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo.

En ese entonces los constituyentes pensaron que el hecho de efectuar una reglamentación del contrato de traba- jo significaba imponer prohibiciones, trabas u obstáculos a la --- industria y no se observó que la libertad de industria podía sobre vivir con una legislación que señalara un mínimo de condiciones de trabajo.

Así fue que bajo el nombre de Contrato de -
Obra nuestro Código Civil del año de 1870, reguló en un sólo títu-
lo a los siguientes contratos:

a) Servicio Dómeſtico.

- b) Servicio por Jornal
- c) Contrato de Obras a Destajo o Precio Alzado.
- d) De los porteadores y alquiladores
- e) Contrato de Aprendizaje, y
- f) Contrato de Hospedaje.

Es sumamente interesante observar que nuestro derecho hizo el intento por dignificar el trabajo, rompiendo de ésta manera con la tradición que consideraba al contrato de trabajo como un arrendamiento; esto lo podemos observar con suma nitidez en la exposición de motivos del Código Civil de 1870 al hablar nos del servicio doméstico, como sigue:

"Este contrato, que forma el capítulo tercero del título de Arrendamiento en el Código Francés, se llama, comúnmente, Alquiler o Locación de obras. Pero como sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halla colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar al alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tie-

ne con el mandato, porque en ambos contratos el mandante encarga a otro la ejecución de ciertos datos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo; porque en ambos contratos el mandatario, proporcionalmente, adquiere obligaciones y porque en ambos busca la aptitud... porque nadie puede prestar un servicio sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio algunas facultades en el hombre.."

Se dictaron medidas pertinentes respecto al salario; y se señaló que a falta de pacto expreso se estuviera a la costumbre del lugar, considerando el tipo de trabajo, sexo, --- edad y aptitud de prestar el servicio.

Hasta el año de 1910 se empezó a sentir la urgente necesidad de resolver la cuestión social, ya que habían -- estallado huelgas como la de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

El derecho del trabajo tuvo su natalicio en México junto con la Revolución Constitucionalista, ya que realmente no hay nada que sirva de precedente a las leyes y disposiciones dictadas dentro del régimen Porfirista por varios gobernadores.

Como ejemplo a continuación mencionaremos las más importantes, en que consistían sus puntos sobresalientes.

Ley de José Vicente Villada:

Esta ley se votó el treinta de abril de 1904 y en su artículo tercero señaló con bastante claridad la Teoría del Riesgo Profesional.

Las disposiciones de la Ley eran imperativas y no podrían ser renunciadas por los trabajadores y la única excepción para que no fueran protegidos por la ley los obreros, era que se entregaran a la embriaguez y no cumplieron exactamente con sus deberes. Por lo que creemos muy seriamente que definitivamente ni un solo trabajador fué protegido por la anterior Ley.

La Ley de Bernardo Reyes.

Fué dictada del 9 de noviembre de 1906, sirvió de modelo a otras leyes como la de Chihuahua. Esta Ley le señalaba al patrón la obligación de indemnizar a sus obreros a causa de los accidentes que les ocurrieran, además dejaba a cargo del --

patrón la prueba exculpante de responsabilidad, pero a pesar de lo anterior, los patrones siempre muy listos, encontraron su válvula de escape en la segunda exculpante que se refería a la negligencia inexcusable o culpa grave del obrero y así desvirtuaron la teoría del riesgo profesional.

Un punto interesante de hacer notar, de la presente Ley, es que ya hacía mención a los accidentes producidos por materias insalubres o tóxicas. También ya señalaba el procedimiento legal correspondiente para exigir el pago de las indemnizaciones el cual, se conformaba de un juicio verbal con los trámites más sencillos y la reducción de términos.

Legislación del Trabajo del Estado de Jalisco:

Las Leyes de Jalisco comienzan en septiembre de 1914 con Manuel M. Diéguez hasta llegar a la primera ley -- del trabajo de la República Mexicana de Manuel Aguirre Berlanga. -- Esta ley reguló los principales aspectos del contrato individual -- del trabajo así como, la previsión social, creó juntas de conciliación y arbitraje; un sello muy característico es que siempre utili

zó la palabra "obrero", por lo que redujo su ámbito de aplicación.

La Legislación del Trabajo en Veracruz:

En este Estado hubo un intenso movimiento con respecto a los más sobresalientes impulsos del derecho mexicano del trabajo durante el año de 1914, como ejemplo tenemos que se estableció el descanso semanal en todo el estado; la ley del trabajo fué - promulgada por Cándido Aguilar.

Posteriormente en 1915 se expidió, por Agustín Millán, la primera ley del Estado de Veracruz sobre asociaciones profesionales, aunque no se tenía realmente un concepto claro - sobre lo que ésta sea.

Venustiano Carranza encargado del poder ejecutivo nacional, anunció mejoras para las clases proletarias, y en el año de 1915 se hizo un proyecto de ley sobre contrato de trabajo, - por el Licenciado Rafael Zubarán en el cual señalaba, una serie de limitaciones a la voluntad de las partes para poder lograr una relación laboral más justa, más sin embargo, lo seguían enmarcando den-

tro del derecho civil.

El proyecto consistía en derechos y obligaciones de los obreros, jornada máxima y salario mínimo, terminación del contrato colectivo de trabajo, así como disposiciones de los sindicatos. Las bases fundamentales del contrato eran irrenunciables para el trabajador, reconoció la asociación profesional. La celebración del contrato colectivo dependía de la voluntad del patrón y no había mención alguna respecto de la huelga ni tribunal que la impusiera -- obligatoriamente.

Legislación del Trabajo en el Estado de Yucatán:

En 1915 se promulgó la ley y creaba un consejo de conciliación y tribunal de arbitraje. Se señalaron las dos principales finalidades del derecho del trabajo que son: el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y la modificación del régimen individualista y liberal.

Las bases de trabajo servirían para señalar el ámbito normativo donde se desarrollarían las relaciones laborales. -

y así los tribunales de trabajo podrían hacer sus fallos obligatorios y de ésta forma establecer el equilibrio fundamental.

Por lo anteriormente expuesto era de suma importancia en esta Ley de Trabajo la existencia de las juntas de conciliación, encargadas de aplicar la ley; el tribunal de arbitraje, que ajustaban las relaciones entre el capital y el trabajo; y el departamento del trabajo que era un órgano de consulta para los tribunales.

La ley previó la existencia de la asociación y contribuyó a su desarrollo. Se llegó al extremo de hacer obligatoria la sindicación, pues eran los únicos que tenían la facilidad de acudir a las autoridades del trabajo, pero también las huelgas y los paros se vieron con suma desconfianza.

Las leyes del trabajo en el Estado de Coahuila:

"El movimiento legislativo del Estado de Coahuila del año de 1916... agregó algunas cuestiones de interés.

1.- El 28 de septiembre de 1961, Gustavo Espi

nosa Mireles, Gobernador del Estado, promulgó un decreto creando una sección de trabajo que constaría de tres departamentos, estadística, publicación y propaganda; conciliación y protección, y legislación.

Las funciones de cada uno de esos departamentos serían; el primero, o sea, el de estadística, publicación y propaganda, debía ocuparse de reunir, ordenar y publicar todos los datos e informaciones relativos al trabajo, organizar las sociedades cooperativas de obreros, dar conferencias a los mismos trabajadores y procurar que concurrieran a las escuelas nocturnas. El de conciliación y arbitraje tenía por misión intervenir como intermediario amigable o árbitro en las diferencias que surgieran entre patrones y trabajadores, pero siempre a solicitud de las partes. Y el de legislación, finalmente; tenía a su cargo el estudio y formación de las iniciativas de leyes necesarias para el mejoramiento inmediato, económico, moral y material del obrero, especialmente en lo relativo a la reglamentación de las zonas de trabajo, prevención de accidentes, salario, etc.

2.- El departamento de Legislación, en ejercicio de la función que le fue encomendada, formuló una iniciativa

de Ley que se promulgó por el Gobernador Espinoza Mireles, el 27 de Octubre de 1916.

3.- la forma y condiciones de la participación de los obreros y empleados en los beneficios de la empresa debían hacerse constar en el contrato de trabajo, en el reglamento de taller o en los estatutos de la empresa. Debía liquidarse la participación anualmente, sin que pudieran compensarse las utilidades de un año con las pérdidas de otro.

... los obreros y empleados tendrían derecho a designar una persona que los representara en el examen de los libros y comprobación de los balances, no obstante lo cual, conservaba el patrono íntegramente la facultad de dirigir la obra o explotación.

... tenían derecho a la participación todos los obreros y empleados, la perdían, no obstante, aquellos que por cualquier circunstancia quedaran separados.

4.- ... la función conciliatoria según lo dicho, correspondía al departamento respectivo de la sección de trabajo, debía, además, atento a lo dispuesto en el artículo 90, ejercer

se, sea por los inspectores que se nombraron, sea por los presidentes municipales, La intervención de estos funcionarios era meramente conciliatoria, y en caso de fracasar, quedaba expedita a los --- interesados su acción para deducirla ante los tribunales judicia--- les. Las mismas autoridades tenían a su cargo la vigilancia de las empresas, a efecto de que se cumplieran las reglas sobre prevención de accidentes..." (1)

Con lo anterior hemos observado que un movimiento a favor de la legislación obrera antes de la Constitución de 1917 y posteriormente fué el artículo 123 el que reguló este mate--- ria, y esto se debe al Diputado Victoria, integrante del constitu--- yente quien dijo lo siguiente:

"... en mi concepto, debe trazar las bases - fundamentales sobre lo que ha de legislarse en materia de trabajo, - entre otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descan- so semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, conve--- nios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibi--- ción del trabajo nocturno a mujeres y a los niños, accidentes, se- guros, indemnización, etc..."

"La fracción X del artículo 73 del proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar - en toda la República en materia de trabajo. Dos razones hicieron - a los constituyentes cambiar de opinión, la creencia de que contrariaba el sistema federal y las circunstancias de que las necesidades de las distintas entidades federativas eran diversas y exigían una diferente reglamentación. Ambas consideraciones decidieron al constituyente a otorgar facultades legislativas tanto al congreso como a las legislaturas de los estados al decir, en el párrafo --- introductivo del artículo 123, que la reglamentación de las bases constitucionales debían hacerse tomando en cuenta las necesidades de cada región:" (2)

Durante 1929 se creyó pertinente unificar, la legislación del trabajo para toda la República, y desde ese -- año el Congreso Federal tiene la facultad exclusiva de expedir la Ley del Trabajo y así quedaron derogadas las Leyes de los Esta-- dos, más sin embargo su aplicación se diluyó en autoridades fede-- rales y locales. Las autoridades locales tenían competencia gene-- ral en la aplicación de la ley, con excepción de las que señalaba la constitución que serían de competencia federal. En ese mismo -

año se hizo un Proyecto de Código del Trabajo. El proyecto fue denominado el Proyecto Portes Gil, que sirvió de base para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente de la República, Ing. Pascual Ortiz Rubio

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S

- (1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa. México, D. F., 1949, Tomo I .
Capítulo V, Punto Seis, Págs. 112 y 113.
- (2) Idem. Pág. 127.

CAPITULO 11

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Quando llega a presentarse la situación de que el individuo trabaje y éste sea un medio de mejorar sus niveles de vida, el aprendizaje de la materia, ramo o actividad que se realice, se convierte en el medio idóneo para la posible resolución de los -- problemas nacidos del trabajo que le presenta un momento histórico -- determinado. Es así como hacemos hincapié, en nuestro estudio, en el aprendizaje tomando en cuenta que la forma en que se adquieren los -- conocimientos necesarios para el trabajo productivo, que no muy bien reglamentado, se puede tomar ya como un claro antecedente de lo que actualmente denominamos capacitación, ya que logró que personas se -- ligaran a determinada actividad productiva y alcanzar un progreso individual.

El ser humano continuamente en el transcurso -- de su existencia, para su desarrollo integral, se vé en la obliga-- ción de aprender día con día, en sus inicios para lograr la satisfac-- ción de sus necesidades más elementales y luego para cubrir las que como ser con inteligencia y voluntad, va creando y proponiendo.

En sus comienzos, el hombre de una manera gra-

dual va incorporando a su conocimiento elementos que en un momento dado le dan la posibilidad de entender las causas y fenómenos del orbe en que se encuentra situado, y de esta forma logre una mejor función dentro del mismo grupo en que se encuentra y así ser productivo para sí mismo.

Durante la Edad Media, el nacimiento de ciudades se vé íntimamente ligado al de la industria sí como nuevos - intereses sociales representados por los gremios.

"En sentido estricto eran los gremios las -- comunidades de artesanos y comerciantes que, constituidas legalmente con la influencia de los principios del cristianismo, iniciaron el desarrollo industrial y mercantil de la Edad Media y terminaron en la Moderna, con la proclamación de la libertad del trabajo, hecha por la Revolución Francesa"

Era sello de la mencionada institución las - siguientes características.

El gremio era el propietario único de la ---

industria a la que se dedicara con un apoyo de la autoridad. Se prohibía que pudiera cambiarse de oficio, así se convertía en industria familiar y hereditaria. Se tuvo un gran control sobre los gremios al grado de imposibilitar cualquier idea nueva, ya que era obligación que la forma de producción fuese igual, así se obtuvo como resultado, realmente no deseado, una magnífica especialización del trabajo, así se señalaba, con gran exactitud, a lo que tenía que dedicarse cada gremio. Como un ejemplo tenemos: "un sastre de nuevo no podía hacer un traje viejo, ni un remendón hacerlo nuevo".

"Los gremios de oficios tenían como finalidad la defensa material y moral de sus miembros, evitando la competencia ruinosa. Su interés era asegurar al productor su trabajo y a los consumidores la calidad y justo precio de los productos".

Para tener una buena calidad en las mercancías se volvió indispensable celar a los productores. Esta custodia era llevada a cabo por el poder local, pues los estatutos de los gremios eran aprobados por el mismo poder local teniendo como uno de sus aspectos fundamentales, dentro de los estatutos la eficaz y eficiente enseñanza a los aprendices del oficio.

El aprendiz, se convierte en la célula fundamental para el desarrollo del gremio dentro de la industria. En ocasiones, las más eran miembros de la familia o se le conceptuaba como parte de la misma, tenía diferentes niveles de aprendizaje y condiciones de acuerdo con el lugar y el oficio.

Para admitir a un aprendiz se tenía que acudir al escribano del oficio, al que se le proporcionaban la edad, el nombre y naturaleza del que se admitía como aprendiz.

En ocasiones también tenía que pagar una determinada suma para que fuera válida la admisión. Se limitaba el número de aprendices que debían existir en cada taller.

La enseñanza a estos jóvenes que comenzaban dentro de un oficio, se sujetaba principalmente en la práctica, en la experiencia que se proporcionaba de acuerdo al tiempo y condiciones reglamentados por los estatutos. Era de vital importancia el aprendizaje, pues si no se aprendía adecuadamente el resultado sería la existencia de malos obreros. Por lo anterior, los gremios regularon el aprendizaje, pues significaba el primer escalón dentro

de la pendiente corporativa por la que se llegaba a ingresar al gremio.

Los talleres empezaron a propagarse con suma rapidez, trayendo como consecuencia la competencia y expansión económica que sirve de base al desarrollo del incipiente capitalismo, así cada vez el aprendiz observa que cuesta más trabajo lograr la maestría de su oficio y de esta manera alcanzar cierta independencia económica para volverse productor y participar de mayores beneficios.

A) En la Colonia

La organización de los gremios surge en la Nueva España bajo los lineamientos de la europea. Cada gremio poseía -- sus normas propias, y nadie podía ser maestro y efectuar un oficio -- sin haber estado primero en la categoría de aprendiz un determinado tiempo y teniendo aprobado un examen para poder ingresar al gremio.

"Sahagún, en su Historia General de las Cosas de Nueva España (cit. por Mendieta. p.52), hace referencia a los diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial, mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosai-

cos y trabajos con plumas de ave), platero, herrero, lapidero, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, etc..." y agrega que los obreros y artesanos, en general, empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer un oficio o un arte que hubieran aprendido después de aprobar el examen -- correspondiente". (1)

Las Leyes y Ordenanzas, indias, de 1524, tenían normas respecto al régimen de trabajo, sobre todo en lo que -- concierne al aprendizaje, estableciendo que "si algunos indios jóvenes quisieran servir de voluntarios en obrajes, donde aprendan aquellos oficios, y si se pueden ejercitar en cosas fáciles, pueden ser recibidos en ellos, con calidad de que siempre gocen de plena libertad"

Se llegó a reglamentar el contrato de aprendizaje, durante este período, señalando como obligación que el aprendiz fuera inscrito en el libro de registro del gremio y se decía en que consistía a lo que se comprometían tanto el aprendiz como el -- maestro, la alimentación y vestido del aprendiz, así como las causas

de rescisión.

B) En el Mexico Independiente

Como antecedentes en la legislación de la capacitación y adiestramiento se encuentra el proyecto de Constitución -- Política de la República Mexicana del 16 de junio de 1856, en la que se expresaba:

Artículo 37.- "Las Leyes del país procurarían - mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando al trabajo y - fundando colegios o escuelas prácticas de artes y oficios".

Esta disposición fué adoptada posteriormente, -- por la Constitución Política de la República Mexicana del 5 de febrero de 1857 en su artículo 32.

Así surgió la facultad legal para abrir cole--- gios o escuelas prácticas de artes y oficios, que representaban realmente un sentido de capacitación muy útil al trabajador.

Se observaba en el estatuto orgánico provisio--

nal de la República Mexicana del 15 de mayo de 1865 que señala:

Artículo 33.- "Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar"...

En la disposición mencionada se encuentra ya la figura legal del contrato de aprendizaje, que es un antecesor de la capacitación en el derecho laboral mexicano.

El Código Civil de 1870 tanto como el de 1884 contienen disposiciones respecto del Contrato de Aprendizaje, en el código de 1884 se regula en su título décimo tercero, capítulo V.

Sus respectivas normas regulaban que era un contrato bilateral, debía efectuarse entre mayores de edad o menores legalmente representados. por escrito y ante dos testigos. "deberá constar la época o las circunstancias que se juzguen necesarias para que el aprendiz comience a tener alguna retribución. Esta, entre tan

to se considerará compensada con la enseñanza". (art. 2534) Cód. --
Civil 1884)

En el artículo 2534 del Código Civil 1884, --
se observa que el contrato de aprendizaje le fué de mucha utilidad
al patrón para poder explotar al aprendiz sin otorgarle la justa --
retribución económica por el servicio prestado.

Se llegó a señalar en los Códigos 1870 y --
1884 la obligación de indemnización al aprendiz, cuando por despido
de éste, se incumpliera con el plazo de enseñanza contratado. En --
caso de que estuviera percibiendo alguna retribución se le pagaba --
lo que faltaba para que terminase el contrato, si no la recibía lo
decidía el Juez. También existían la posibilidad de que el maestro
o persona que celebraba el contrato demandara el pago de perjui--
cios al aprendiz, que incumpliera el convenio, abandonando, sin cau--
sa justificada, la escuela o taller antes del término del mismo.

Las causas justificadas para el despido:

1).- Inhabilidad del aprendiz para el arte u
oficio respectivo: o

II).- La insolvencia del maestro.

Las causas justificadas para que el aprendiz -- abandonara el aprendizaje consistían en:

I.- La necesidad de cumplir obligaciones legales contraídas antes del contrato.

II.- El peligro manifiesto de algún mal o daño - considerable.

III.- Falta de cumplimiento, por parte del maestro, de las obligaciones que se hubiera impuesto con respecto al aprendiz.

IV.- Enfermedad del aprendiz, que le imposibilitara para el trabajo.

V.- Mudanza de domicilio del maestro a un lugar que no le conviniera al aprendiz.

C) De la Constitución de 1917 a nuestros días.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917 no contiene señalamiento alguno - que haga referencia a la capacitación y adiestramiento, en su forma original, solamente se puede observar la fracción VI del artículo -- 123 donde se señalaba que el salario mínimo del trabajador debería - ser suficiente para satisfacer sus necesidades, su educación y sus - placeres honestos. Esta fracción dispone que la educación del traba- jador se la tendrá que proporcionar por sí mismo, y se refiere a un aspecto genérico y no concretamente a la capacitación y adiestramiento actuales.

En la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución Federal para el Distrito y Territorios Federales y para las obras que emprende la Federación, se reguló el contrato de aprendizaje señalando sus alcances, pues se le dió la categoría de contrato de trabajo.

Buscando legislar las relaciones obrero-patro- nales en toda la Federación se prolongó la Ley Federal del Trabajo, en 1931 y reglamentó al Contrato de Aprendizaje de la siguiente manera:

a) Artículo 126 Ley Federal del Trabajo (1931) aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar -- sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

b) Debería de contener escala y tiempo de enseñanza y la retribución por cada escala.

c) Los patrones debían admitir un número no me nor de cinco aprendices.

d) La jornada se sujetaría a las condiciones - generales del trabajo.

e) Cuáles eran las causas justificadas de des- pido y separación.

Los aprendices eran examinados cada año o a -- petición de los mismos, por un jurado de peritos tanto obreros como - patrones y con un representante designado por el inspector del Traba- jo. Aprobado se certificaba su habilidad para ejercer en el campo de su aprendizaje de acuerdo con el artículo 227 de la Ley Federal del - trabajo de 1931 (pero en la realidad no se llevo a cabó), aunque es - un claro antecedente de la constancia de habilidades laborales, que - señalaba la Ley en vigor.

El Contrato de Aprendizaje tuvo vigencia hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde se quitó del Título Tercero, lo relativo al contrato de aprendizaje, logrando de esta manera dar fin a la explotación sufrida, por los aprendices, pero afirmando la necesidad de regular la vinculación existente entre el desarrollo de la tecnología y la capacitación de los obreros, alcanzando con ella una mejor producción.

En México se ha vivido, de alguna manera una constante transformación en su cotidiana economía así como en el nacimiento de nuevas industrias y modernización de otras, haciendo esta forma, indispensable que el trabajador esté más preparado tanto para su beneficio personal como para asegurar una producción de más alta calidad, de la que se ha logrado.

Por lo anterior es de suma importancia el hecho que la Ley Federal del Trabajo de 1970 regule las relaciones de trabajo, y que haya destacado lo imperioso de regular la capacitación y al adiestramiento como un medio eficaz, cuando se desarrolla adecuadamente, para que el trabajador pueda mantener su fuente de ingreso y no ser despedido por su falta de habilidad, que al mismo -

tiempo se reflejará en beneficio de la empresa que se la otorga.

Realmente no obstante las muy avanzadas ideas del Constituyente de 1917, que señaló a nuestra Carta Magna como la primera en el mundo que contenía las llamadas garantías sociales, -- no toca el tema de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, situación ésta que continuó prácticamente sin reglamentación de ninguna especie, hasta la expedición de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 10. de mayo de 1970.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, hacen su aparición las fracciones XIV Y XV del Artículo 132 señalando la obligación de los patrones y dar capacitación y adiestramiento.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 132 fracción XV, creó la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores. Este precepto señala lo siguiente:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

XV.- "Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a las autoridades de Trabajo de los estados, territorios y Distrito Federal.

Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos, o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad.

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

Este precepto constituye un sistema flexible, en que se deja en amplia libertad a los trabajadores y patronos para elaborar sus planes y programas de capacitación y adiestramiento.

Esto es lógico, toda vez que ellos son los más enterados de las necesidades propias de la empresa, y de esta manera es posible elaborar dichos planes y programas acordes a la realidad de la misma. -- También se hace referencia a los capacitadores, quienes pueden ser personas de la propia empresa, o bien profesores técnicos contratados e inclusive escuelas o institutos dedicados a esa labor. En consecuencia se puede concluir que la reglamentación propuesta por la Ley de 1970 es un sistema abierto, que descansa en la responsabilidad participativa de los sectores productivos.

Además, la Ley Federal del Trabajo de 1970, - señala en el artículo 159 que "Las vacantes definitivas o por una - duración mayor de treinta días o cuando se cree un puesto nuevo, -- serán cubiertas por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren -- dos o más trabajadores de la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y, en igualdad de circunstancias, el que tenga a su cargo una familia. Si el patrón cumplió la obligación prevista en el artículo 132, fracción XV, el trabajador al que corresponde el puesto - deberá acreditar que posee los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos -

o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado -- de algún instituto o un período de prueba no mayor de treinta días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los --- mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las - vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador --- con los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto"

Como es posible apreciar, ya se toma en cuenta la capacitación para los ascensos que pueda tener un trabajador, de - modo que no sólo dependen de la antigüedad, sino también de la capacitación que tengan los trabajadores.

La reglamentación propuesta por la Ley Federal del Trabajo de 1970, se vio reforzada por la reforma constitucional - de 1978 y por las subsecuentes modificaciones a la Ley Federal del -- Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento.

A pesar de la buena intención de los legisladores, por el hecho de no haber reglamentado la capacitación de acuerdo

a nuestra realidad nacional, no se obtuvieron resultados satisfactorios, ya que se permitía se impartiera la capacitación por diversos métodos que no se dirigían a los fines perseguidos por la Ley.

Con motivo de ello se vuelve a legislar sobre capacitación y adiestramiento y las palabras del Presidente de la -- República. Licenciado José López Portillo en su primer informe de -- gobierno, el 10. de septiembre de 1977 expresan:

"Además enviaré una iniciativa de reformas al artículo 123 de nuestra Carga Magna para elevar el rango Constitu-- cional, con el carácter de garantía social, el derecho de los traba-- jadores a la capacitación y al adiestramiento, herramientas que con-- sideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y comba-- tir la desocupación".

De acuerdo con la iniciativa de Ley enviada al Congreso de la Unión por el Presidente Lic. José López Portillo, se reformó la fracción XIII del apartado A del artículo 123 Constitucio-- nal, de acuerdo con el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de enero de 1978, otorgándole rango Constitucio--

nal a la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento cualquiera que sea su actividad.

En el mismo Diario Oficial (9 de enero de --- 1978), se publicó otro decreto imponiendo la competencia exclusiva de las autoridades federales, en la aplicación de la reglamentación correspondiente a la obligación patronal referente a capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

El 9 de enero de 1978 se elevó a rango Constitucional la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

La exposición de motivos del Proyecto de Adición a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, señala la imperante necesidad de capacitar y perfeccionar -- las habilidades del trabajador, con el objeto de que éste obtenga -- mejores niveles de vida y mayor seguridad en su trabajo, lo que repercutirá en una mayor productividad y una mejor calidad de los productos o servicios prestados por la empresa.

En la Cámara de Diputados se consideró que el texto no debía ser de adición sino materia exclusiva de la fracción XIII. En consecuencia, se agregó la fracción XII y se reformó la -- fracción XIII en la siguiente forma:

Artículo 123 "A"

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

"Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar".

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

El precepto consignado en la fracción XIII, marca claramente la obligación que todo patrón tiene de capacitar a sus trabajadores, en la forma y términos que señala la Ley.

Asimismo, fue objeto de adición a la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, que establece:

Art. 123 "A"

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

A).- Ramas Industriales...

B).- Empresas...

3. ...

"Y respecto a las obligaciones de los patronos en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, --

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

Los textos constitucionales indicados tienen gran importancia, ya que en primer lugar elevan la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores a rango constitucional. Además se establecen las bases para una legislación relativa a esta materia. Asimismo se federaliza la capacitación y el adiestramiento, y se determina que sólo podrán auxiliar las autoridades, estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

Con motivo de la reforma constitucional antes mencionada hubo la necesidad de crear y reformar diversas disposiciones como las que se señalan a continuación:

1) Los artículos reformados son: 30., 35., --- 132, 159, 180, 391, 412, 526, 529, 537, 538, 539, y 878 fracción -- IV de la Ley Federal del Trabajo.

2) Se crea un nuevo capítulo en la Ley Federal del Trabajo denominado "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores" y que comprendan del Artículo 153-A al 153-X.

3) Se incluyen otras disposiciones: 527A y del 537 al 539-F de la Ley Federal del Trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

(1) Nestor de Buen L. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa.
tomo I, México, D.F. Pag. 265.

CAPITULO XIII

OBJETIVO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA LEGISLACION MEXICANA

De los objetivos que se atribuyen como específicos de la capacitación y adiestramiento dentro de la Ley Federal -- del Trabajo, se consignan en el Artículo 153 F, que a la letra dice:

"La capacitación y el adiestramiento deberán - tener por objeto:

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

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

III.- Prevenir riesgos de trabajo:

IV.- Incrementar la productividad: y

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

Realmente es difícil poder distinguir dentro de las cinco fracciones del Artículo antes mencionado, cuales son -- los objetivos que persiguen específicamente en la Ley los patrones, los trabajadores y las autoridades laborales. Normalmente se considera que el hecho de que se plasme en la Ley determinadas finalidades ha sido por el acuerdo a que se ha llegado entre las partes, -- después de exponer las diversas opiniones tanto a favor o en contra de los alcances que debe tener la Ley.

En esfuerzo por tratar de comprender y analizar cada una de las fracciones que señalan el Artículo 153-P, se -- intentará distinguir cuales son verdaderamente los objetivos que -- benefician a los trabajadores, a los patrones y a las autoridades -- laborales.

A) DE LOS TRABAJADORES

Se considera que los objetivos que alcanzan o pueden obtener los trabajadores dentro de la Ley Federal del Tra-

bajo, son los consignados en la Fracción II del Artículo 153-F, que dice: Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de -- nueva creación, " lo que se refiere a la Fracción III del mismo --- artículo que señala "Prevenir riesgos de trabajo" y la Fracción V, del citado artículo que menciona: " En general, mejorar las aptitudes del trabajador". Señalamos estas tres fracciones como objetivos específicos de los trabajadores ya que ellos son los directamente - beneficiados con la aplicación y cumplimiento del precepto legal en sus fracciones anteriormente señaladas, ya que permite al trabaja-- dor ampliar sus posibilidades de empleo y le permite una acelera-- ción constante en el mejoramiento del desempeño de su labor coti-- diana.

Actualmente, cuando en las empresas se crece a un ritmo acelerado es obvio que la inveterada práctica de ascen-- so por medio del escalafón ciego tienda a desaparecer con suma ra-- pidez, por lo que se vuelve de vital importancia el hecho de que - el obrero tenga acceso a una mejor instrucción para poder ascender a mejores niveles o simplemente llegar a un perfeccionamiento ma-- yor en el desarrollo de su empleo.

Ante la situación económica actual, es lógico suponer que también es un beneficio directo para el trabajador el que se le instruya sobre la manera de prevenir riesgos de trabajo, ya que el sufrir un accidente de trabajo, independientemente del -- costo y problemas que pueda causar a la empresa, que más adelante -- se tratará, perjudica directamente a quien lo sufre, en este caso -- el trabajador, por lo que es de hacerse notar que se vuelve indis-- pensable para el trabajador el hecho de que se le enseñe la forma -- en que debe desempeñar correctamente su trabajo así como en el mane-- jo y uso de herramientas y maquinaria de las que tenga que valerse para el desempeño de la misma.

Y, es de sentido común que en un país como es el nuestro, se tienda a mejorar las aptitudes del trabajador de ma-- nera tal que se le permita comprender mejor las necesidades del sec-- tor social al que pertenece, así como ha colaborar de una manera -- más eficaz y con mayor eficiencia en el desarrollo, no sólo de una empresa o una rama industrial sino del país mismo, llegando a ser -- parte fundamental en el crecimiento social, económico, político y -- legal de la misma.

B) DE LOS PATRONES

Los objetivos que a luz pueden observarse, de manera más específica en relación a los patrones, son los concernientes a la Fracción III, del Artículo 153-F, que se refiere a prevenir riesgos de trabajo, y a la Fracción IV, del citado Artículo, que señala, incrementar la productividad, el señalar los dos puntos anteriores como sobresalientes por la implicación económica que le representan al sector patronal. Cotidianamente las empresas se quejan del costo económico tan alto que les representa el hecho que por accidentes, enfermedades de trabajo, las instituciones encargadas de la seguridad social en México, les aumentan el cobro de las cuotas obrero patronales y sobre todo del aumento en el porcentaje de riesgos de trabajo de acuerdo a los índices de frecuencia y gravedad, así como por los índices de siniestralidad que ocurren en sus empresas, en -- tal virtud, es de tomarse en cuenta que los patrones, a pesar de no estar muy de acuerdo y convencidos con el otorgamiento de la capacitación y el adiestramiento tratan por este medio de evitar que estos riesgos de trabajo sucedan, con la lógica consecuencia de reducir -- erogaciones para las empresas.

Salta a la vista y sería absurdo tratar de -- ocultarlo que el beneficiado directamente con el incremento en la - productividad sea el patrón, ya que ello redunda normalmente en --- aumento de las ganancias, , pero debemos señalar que en la realidad los patrones, no han visto en la capacitación y adiestramiento el - medio idóneo para lograr el tan ansiado anhelo de una mayor produc- tividad y la mejor calidad en su producto.

C) DEL ESTADO

Como objetivos más claros dentro de la Ley -- Federal del Trabajo, para las autoridades laborales podemos señalar la fracción I, del Artículo 153-F, que es la que se refiere a actua- lizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como, proporcionarle infxormación sobre la --- aplicación de nueva tecnología en ella, las fracciones III y IV del citado artículo que se refieren a prevenir los riesgos de trabajo - y a incrementar la productividad, respectivamente. Es de sentido -- común, aunque es el menos común de los sentidos, que es de sumo --- interés para las autoridades laborales el hecho de que el trabaja-- dor tenga mejores conocimientos y habilidades en el manejo de la --

maquinaria y las herramientas, de tal manera que los convenios que logran suscribir el gobierno y la iniciativa privada para la transferencia y uso de la tecnología extranjera, sean realmente beneficiosos para el país. Hoy en día, en que se habla tanto de la reconversión industrial, salta a la vista que se hace indispensable para el sector oficial el hecho de que los trabajadores tengan un mayor conocimiento e información para lograr un mejor desarrollo --- económico.

El prevenir los riesgos de trabajo también - es un objetivo bastante importante que persiguen las autoridades - laborales, ya que en muchas ocasiones representa un alto costo para el Estado, el sostenimiento de obreros, que por diversas cir---cunstancias debidas a riesgos de trabajo dejan precisamente de formar parte de la fuerza de trabajo que requiere el país, indepen---dientemente de que crea problemas adyacentes de menores posibilidades de atención a las personas afectadas por los mismos.

Es innegable que el incremento en la productividad es un problema que preocupa seriamente al sector oficial - representado en el presente caso por las autoridades laborales en-

cargadas de promover y lograr el cumplimiento de la obligación constitucional de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores puesto que, el lo representa un aumento en el crecimiento económico del país, si bien es cierto, como anteriormente señalamos que los - directamente beneficiados con el incremento en la productividad son los empresarios, no deja de ser verdad que el lo acarrea innumerables beneficios al Estado o por otras vías indirectas.

Finalmente debemos de hacer notar, que aunque en ocasiones existan objetivos en los que se coincide tanto para el sector obrero, el sector patronal y las autoridades laborales, cada uno persigue finalidades diferentes, por lo que consideramos que en la Ley debiera no hacerse, como dice acertadamente el Dr. Baltasar Cavazos Flores... una enumeración casuística de los objetivos de - la capacitación y adiestramiento, sino más bien tratar de analizar a las finalidades que un precepto legal puede llevar consigo para un mejor cumplimiento del Artículo 123, Fracción XIII Constitucional -
.....(2)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Baltazar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas. 20a. - Edición. Junio de 1986. México, D.F. Pág. 209.

- (2) Idem. Pág. 209.

C A P I T U L O I V

ORDENAMIENTOS LEGALES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

De acuerdo con el Licenciado José Dávalos, se concide en los puntos esenciales señalados en la exposición de motivos presentados por el Presidente de la República, Licenciado José López Portillo, en su iniciativa sobre la innovación constitucional de la capacitación y adiestramiento que son los siguientes:

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

- 2.- La acusada gravedad de los retos que --- enfrenta el país demanda ampliar, sin -- alterar el espíritu que alentó al Congreso Constituyente de 1917, los principios tutelares del trabajo, porque ese es el

mayor fundamento del hombre y, en consecuencia, tiene que ser preservado jurídicamente al plasmarlo como derecho fundamental de clase.

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

4.- La carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de la habilidad del trabaja--

dor es una causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada en las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

5.- Importa liberar al trabajador del temor y de la angustia que le imponen el recordimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy o abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancia que reduce las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

6.- El gobierno de la República ha valudado en su integridad la problemática y ha concluido que es necesario que 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, el día de hoy, es

capacitar la fuerza de trabajo para aumentar -
la eficacia de la instituciones democráticas.

7.- La capacitación y la formación profesional ---
guarda una muy estrecha relación con la forma-
ción del individuo que busca mejorar su condi-
ción y propiciar cambios económicos, aspectos
que deben quedar dentro de la esfera que es --
propia del Artículo 123 Constitucional, cuya -
reforma se promueve con la plena convicción de
que el progreso futuro y la consagración de la
paz social dependen, en gran medida de la parti-
cipación efectiva de las grandes ma orías de -
los procesos productivos.

8.- La reforma constitucional tiene la finalidad
de consagrar un carácter social en favor de --
los trabajadores y la particularidad de benefi-
ciar a los empresarios, mediante la obtención
de mejores niveles de calidad y de aprovecha--
miento de sus bienes de activo fijo.

9.- Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la relación 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 que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.

10.- Es innaplazable la necesidad de reformar el Artículo 123 Constitucional para elevar a nivel de garantía social el derecho obrero a la capacitación y a la formación profesional y contemplar la obligación patronal de contribuir a hacer efectiva dicha garantía mediante el establecimiento de sistema de capacitación y formación profesional que beneficien directamente a la clase trabajadora. (1)

Con base en lo anterior, se reformaron la fracción XIII y XXXI del Artículo 123 Constitucional así como los Artículos

los 30., 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 528, 529, 537, 538, 539; del 876 al 887 y 891, así como se crearon los nuevos preceptos del Artículo 153-A al 153 X; así mismo del 512-F, el 527-A y del 539 A al 539-F.

Posteriormente se hicieron reformas cuya iniciativa fue presentada al H. Congreso de la Unión por el Titular -- del Poder Ejecutivo Federal, para reformar la Ley Federal del Trabajo en materia de empleo, capacitación y adiestramiento el 3 de noviembre de 1983, expresan en su exposición de motivos "...que el gobierno está convencido de que la política laboral debe ser dinámica y que sus objetivos deben adecuarse en forma permanente..." para -- impulsar el desarrollo del país mediante políticas orientadas a fortalecer... y a elevar los niveles ejecutivos y de capacitación profesional de la población... se estableció que el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento estaría a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento con el -- carácter de organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a cargo de la ejecución de las actividades correspondientes en las materias de empleo, capacitación y adiestramiento ...mediante la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores

se propicia el incremento de la productividad el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles y se contribuye a alcanzar mejores niveles de eficiencia y eficacia. Es precisamente por estos factores que se incluye a la capacitación y a la productividad en el capítulo La Política Económica General, dentro de la instrumentación de la estrategia comprendida en el marco del Plan Nacional de Desarrollo --- 1983-1988, donde se señala que es propósito general el obtener mejores niveles de utilización de los recursos de la economía para propiciar la solución de los problemas estructurales que se padece, tales como la desigualdad social y regional y la insuficiencia de ahorro y divisas.

...para la realización de los objetivos de la política laboral, el sector coordina sus esfuerzos mediante cinco programas entre ellos el Programa Nacional de Productividad, Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene, cuyos principales --- objetivos específicos son:

- incrementar la productividad, a nivel de la unidad económica, bien sea esta pública, privada o mixta y de organización social.

- Coadyuvar el desarrollo de la infraestructura del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, para su adecuada instrumentación.

- Promover la capacitación de los trabajadores. y el cumplimiento de las disposiciones legales en la materia:

- Supervisar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitación y adiestrar a los trabajadores, para cuidar los avances en esta materia, por parte de los factores de la producción.

... en el momento actual, cuando el país afronta problemas para alcanzar las metas de su desenvolvimiento y la administración pública federal es prioritario aprovechar en la mejor forma los recursos de la Nación... se estima conveniente la desaparición de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que esta tenga directamente a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, toda vez que las atribuciones de la Direc-

ción General de Capacitación y Productividad y de la Dirección General del Empleo que forman parte de la estructura orgánica de la propia Secretaría, son similares a las del organismo cuya desaparición se plantea...

En virtud de las consideraciones anteriores se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo, se reformaron los --- Artículos 153-K, primer párrafo; 153-P, Fracción Segunda; 153 Q, --- Fracción Sexta; 153-T; 153 U, primer párrafo y 153 V, segundo párrafo del Capítulo Tercero Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, así como también se reformaron los Artículos 538, 539, primer párrafo; 539-A, 539-B, primer párrafo, 539-C; 539-D y 539-E, del Capítulo Cuarto del Título Once de la Ley Federal del Trabajo.

El crecimiento de la industria en los dos --- últimos siglos ha provocado que la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra se formalice, pues es lógico suponer que comenzó a existir una creciente demanda de obreros calificados para poder --- cumplir, en ocasiones, con los requerimientos mínimos que surgen a raíz de modernas tecnologías y del desarrollo y crecimiento de las empresas.

Por lo anterior, se observa que aparecieron diversas disposiciones legales con el objeto de regular el fenómeno de enfrentarse a nuevas técnicas más sofisticadas cada día. En 1870, el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje. En 1931, la Ley Federal del Trabajo, en su Título Tercero regula el Contrato de Aprendizaje. En la Nueva Ley Federal del Trabajo, - 1970, se suprimió el Contrato de Aprendizaje y se estableció, a través de la Fracción XV del Artículo 132 del mismo, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores.

Sin embargo, estas disposiciones fueron sumamente quiméricas, en su inicio, principalmente porque no existía una base legal que exigiera su total observancia.

Durante los años 70's, se inició un período de gran desarrollo en relación a la capacitación y el adiestramiento, se ven como nuevos enfoques dentro del concepto que significa la educación y el desarrollo de los recursos humanos. Tomándose en cuenta tanto las aspiraciones personales como sociales, y sobre todo que se detectan las deficiencias tan grandes dentro del aparato productivo nacional, por las razones del acelerado avance tecn

lógico y la gran cantidad de mano de obra no calificada.

Por lo anterior, a principios de 1977, se vió como prioritario alcanzar mejores niveles de vida para los obreros y mayores índices de productividad, así como que se planteó como -- indispensable el surgimiento de un sistema nacional de capacitación y adiestramiento que contuviera características adecuadas para alcanzar dichos requerimientos. Ante esto, el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, elevó a garantía constitucional el derecho -- obrero a la capacitación y al adiestramiento dentro del marco de -- los derechos sociales como son el derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- I.- José Dávalos, Artículo: Objetivos de la --
Capacitación y del Adiestramiento de los -
Trabajadores, en El Derecho Laboral en ---
Iberoamérica, dirigido por el Dr. Baltazar
Cavazos Flores, Editorial Trillas, México,
D. F., 1981, Págs. 356, 357 y 358.

CAPITULO V

CRITERIOS GENERALES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En el presente capítulo resumiremos los criterios emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los comentarios respectivos a los mismos.

A).- CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En el Diario Oficial de la Federación del 10 de agosto de 1984, se publicó el Oficio Número 01005 de fecha 2 de agosto del mismo año, emitido por la Subsecretaría "B" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el cual se señalan los criterios a seguir para la mejor configuración y desarrollo de las Comisiones Mixtas, los cuales a continuación se citan, tomando en cuenta que en cada empresa deberán constituirse las mencionadas Comisiones Mixtas para alcanzar el éxito de la capacitación y adiestramiento, dentro de cada centro de trabajo, ya que se debe integrar tanto por representantes de los trabajadores como del patrón, que deben velar por los intereses de sus respectivos sectores.

I.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y -
Adiestramiento se integrarán preferentemente con el siguiente núme-
ro de representantes:

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

2.- Tres de los trabajadores y tres del pa---
trón cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento re--
presente de 21 a 100 trabajadores.

3.- Cinco de los trabajadores y cinco del pa-
trón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento re-
presente a más de 100 trabajadores.

II.- El número de integrantes a que se refie-
re el criterio que antecede podrá aumentarse en forma proporcional,
conforme a la diversidad de puestos, niveles de trabajo, variedad y
complejidad de los procesos tecnológicos y a la naturaleza de la ma-
quinaria y equipos empleados en la empresa.

A las empresas con 20 o más trabajadores se -
recomienda, integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adi-
estramiento, la cual puede contar con Subcomisiones en razón de la
dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de

sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe.

III.- Se recomienda que los representantes -- que integren las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento reúnan las siguientes características:

1.- Por los trabajadores:

- a) Ser trabajador de la empresa;
- b) Ser mayor de edad;
- c) Ser reconocido por su buena conducta;
- d) Saber leer y escribir;
- e) Ser designado por los trabajadores; en

el caso de que exista sindicato será conforme a las disposiciones -- estatutarias del mismo. A falta de Sindicato ser electo por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

2.- Por el patrón:

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

labores y procesos tecnológicos propios de la empresa;

e) Ser designado por el patrón o su representante legal.

IV.- En una empresa se podrán constituir más de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran.

V.- Trabajadores y patrones deberán elaborar las bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán contener entre otros los siguientes aspectos:

1.- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

2.- Funciones específicas que deberán realizarse.

3.- Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

4.- Duración en el cargo de los representantes.

5.- Periodicidad y condiciones de las reuniones.

6.- Normas de operación para los acuerdos de la Comisión.

7.- Normas de operación para el registro y - control de sus actividades.

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

VI.- Se recomienda que la Comisión Mixta lleve un seguimiento escrito de sus actividades.

VII Las empresas informarán de la constitución de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento a la Dirección a su cargo directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, a efecto de que se verifique la adecuada integración de las mismas y se otorgue el registro correspondiente.

Debido a que las Subcomisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que se integren en una empresa servirán de apoyo a las funciones de la Comisión Mixta, las Subcomisiones no

requieren de un registro por parte de esta Secretaría.

VII.- Para la presentación del informe relativo a la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento ante esta Secretaría, se empleará la forma DC-1, impresa según modelo anexo en hojas de 29 x 21.5 cms.

IX.- Las empresas deberán presentar debidamente requisitada la forma DC-1 por triplicado anexando las Bases Generales de Funcionamiento.

En el caso de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento de trabajadores con relación individual de trabajo, se deberá anexar además una lista con el nombre y firmas de los trabajadores representados.

X.- Cuando existan cambios relativos a las Comisiones Mixtas, las empresas deberán informar directamente a la Dirección a su cargo o por conducto de las Delegaciones Federales de Trabajo, sobre los mismos con el propósito de actualizar a las Comisiones Mixtas.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- 79 -

El informe sobre la actualización relativa a la Comisión Mixta deberá hacerse mediante la forma DC-1A por triplicado según modelo anexo, en hojas de 28 x 21.5 cms.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de esta forma, siempre y cuando se ajuste a las dimensiones y al modelo antes publicado.

Después de observar lo anterior las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, pueden ser definidas como el órgano interno de la empresa, conformado bipartita y paritariamente, integrado por representantes de los trabajadores y del patrón, que buscan y tienen como fin la vigilancia, el perfeccionamiento y la integración respecto de la capacitación y adiestramiento dentro de la empresa.

En el anterior concepto, sobre la Comisión Mixta podemos darnos cuenta de cuales son los requisitos indispensables para cumplir correctamente con la integración de dichas comisiones, estos requisitos, en mi opinión, se pueden señalar de dos tipos, de fondo y de forma.

Señalo como requisito de fondo los que a continuación enumero:

1.- La Comisión Mixta obligadamente debe ser bipartita, lo que significa que en ella deben concurrir representantes de los factores de la producción, o sea, de los trabajadores y de los patronos.

2.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integran paritariamente, o sea, que tendrán igual número de representantes de los Trabajadores y del Patrón -- conforme lo establecido en el Artículo 153-1 de la Ley Federal del Trabajo.

Este requisito de paridad es de suma importancia, ya que el incumplirlo, significaría primeramente la no aceptación del Registro de la Comisión por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y además se prestaría un desequilibrio en la toma de decisiones de la misma.

3.- Tanto los representantes de los trabajadores como del patrono que configuren la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, deberán ser real y efectivamente electos o designados por el sector al que estén ligados.

La elección de los representantes obreros se efectuará de dos diversas formas, por una asamblea en la que participen todos los trabajadores de la empresa, o bien que el Sindicato que detente el contrato colectivo de trabajo los designe.

Cuando las empresas reglamentan su relación laboral a través de un Contrato-Ley, considero que debe seguirse el criterio en el mismo sentido de las empresas que detentan contratos colectivos, por lo que la fecha de presentación será la de los mismos quince días.

El sustentante opina que las consideraciones específicas que la Ley Federal del Trabajo le señala a las Comisiones Mixtas son las que a continuación mencionaremos:

1.- Vigilar la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerir las medidas tendientes a perfeccionarla conforme el Artículo 153-1 de la Ley Federal del Trabajo.

En mi opinión, es la principal función que la Ley les asigna a las Comisiones Mixtas, ya que no solamente son un órgano de vigilancia sino de perfeccionamiento en la implantación de la capacitación y adiestramiento dentro de las empresas.

2.- Autenticar las constancias de habilidades laborales que la entidad instructora de cada empresa le expida a los Trabajadores conforme el Artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Practicar a los trabajadores los exámenes necesarios, en caso de que dentro de la empresa existan varias especialidades ó niveles, en relación con el puesto al que la constancia se refiere para determinar para cual de ellos es más apto, según el Artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, ha sido muy bien expresado por el Licenciado Adolfo Tena Morales (1)

Estoy de acuerdo con el criterio número 11 de la Subsecretaría "E" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de que la forma más idónea de resolver el problema de las Comisiones

Mixtas con varios establecimientos, es la formación de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que pueda funcionar como central y contar con Subcomisiones en los diversos establecimientos, ya que así se tendrá una correcta vigilancia por parte de la Comisión Mixta, además de que se guardaría la unidad y la organización en la empresa en relación a sus respectivos sistemas de capacitación y adiestramiento, evitando de esta manera la pulverización del sistema de capacitación y adiestramiento instituido por la misma.

Conforme a los criterios que ya hemos visto no se ilustra la forma en que deben configurar las Comisiones Mixtas en las empresas en donde existan trabajadores de confianza y sindicalizados.

En ocasiones se argumenta que la solución correcta es la formación de dos comisiones mixtas, una exclusiva para los trabajadores de confianza y otra para los sindicalizados, señalando como fundamento legal el Artículo 193 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se expresa que los trabajadores de confianza no podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de acuerdo a las disposiciones de la misma Ley.

Es discutible lo anterior tomando en cuenta - que es muy distinto y significan dos cosas diferentes el ser representante a ser integrante de una comisión Mixta.

En el caso que tratamos el Artículo 183 únicamente expresa la palabra "representante" por lo que pienso que no hay ninguna imposibilidad para formar una sola Comisión Mixta, con la única excepción de que los trabajadores de confianza no pueden representar a los trabajadores en dicha Comisión.

Respecto de los trabajadores eventuales opino que deben ser Integrados tanto dentro de la Comisión Mixta como en los cursos de Capacitación y Adiestramiento, ya que todo trabajador tiene estos derechos no importante el tipo de contrato ni el tiempo de su duración.

Conforme al Artículo 182, fracción XXVIII de la Ley Federal del Trabajo los patrones están obligados a participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo de acuerdo con lo establecido -- por la misma Ley.

Tambien tienen obligación de establecer --
clausulas respecto a la integración y funcionamiento de las Comisiones -
que se formen de acuerdo con la Ley tanto en los contratos colectivos de
trabajo como en los contratos- Ley.

Para concluir con las observaciones respec
to de las Comisiones Mixtas diremos, que las autoridades laborales cuida-
ran que se integren y funcionen de manera oportuna y normal, conforme al
Artículo 153-J de la Ley Federal del Trabajo y el Artículo 539, fracción -
III inciso a) ..

B) FORMULACION Y PRESENTACION DE PLANES Y --
PROGRAMAS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En el Diario Oficial de la Federación, el 10
de Agosto de 1984, se publicó el Oficio número 01006, de fecha 2 de Agosto
del mismo año que dice...De conformidad con lo que dispone la Ley Federal
del Trabajo en sus Artículos 153-A, 153-N, 153-O, 153-Q fracción VI y 153-
R, los patrones deben presentar ante la Secretaria del Trabajo y Previsión
Social los planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que hayan -
formulado de comun acuerdo con sus trabajadores a fin de dar cumplimiento
a la obligación que les señala el Artículo 132, fracción XV, de la Ley an-
tes citada..."

En base a este oficio, La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, expidió los siguientes Criterios para la Formulación y Presentación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

En la elaboración de los Planes y Programas -- de Capacitación y Adiestramiento, de que se trata el Capítulo III Bis, -- del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, se entendera por :

1.- SISTEMA GENERAL.

Conjunto de Planes y Programas Generales que -- determinan las acciones de Capacitación y Adiestramiento de cada rama o -- actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades que en la materia presentan la totalidad de las empresas que la integran.

2.- PLAN COMUN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN-

TO.

Aquellos planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que satisfacen las necesidades de dos o más empresas, con características afines, pertenecientes a una misma rama o actividad económica.

3.-PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ---
POR EMPRESA.

Expresión escrita a través de la cuál las --
empresas presentan para su autorización y registro la organización de las
acciones de Capacitación y Adiestramiento de cada una de las Areas ocupa-
cionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en
la mayoría de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de
dichas areas ocupacionales.

4.- PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Conjunto de actividades de Capacitación y A--
diestramiento referidas a cada una de las Areas ocupacionales que inte --
gran a una empresa determinada y agrupadas conforman un sistema general --
por rama o actividad economica.

5.- C U R S O

Conjunto de actividades didácticas que se desarrollan con base en un programa de capacitación y adiestramiento delimitado en tiempo y recursos determinados.

6.- P R O G R A M A

Presentación ordenada y sistematizada de las actividades de instrucción que satisfacen las necesidades de capacitación y adiestramiento en un determinado puesto de trabajo.

7.- PROGRAMA GENERAL.

Unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general, que corresponde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, y al cual se pueden adherir las empresas.

8.- PROGRAMA ESPECIFICO.

Aquel que responde a un puesto de trabajo y se elabora al interior de la empresa, que satisface a las necesidades particulares de la misma y que puede ser impartido con recursos propios y/o externos.

9.- E V E N T O S

Acciones eventuales de corta duración que se consideran parte complementaria de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

10.- AREA OCUPACIONAL.

La división administrativa que hace la empresa para agrupar distintos puestos con un mismo fin productivo, según las funciones básicas que se desarrollan al interior de la misma y su estructura organizacional.

11.- O C U P A C I O N

Conjunto de puestos con características comunes e interrelacionadas funcionalmente entre sí.

12.- PUESTO DE TRABAJO.

Operaciones, actividades y tareas que realiza un individuo, propias de una determinada unidad de trabajo.

II.- Para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante esta Secretaría, se ---

empleará la forma DC-2 impresa, según modelo anexo, en hojas de 28 x 21.5 cms.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los modelos que se publican.

III.- El manejo de la forma DC-2 se ajustará a los siguientes lineamientos:

1.- Se llenará por triplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta y se presentará ante la Dirección a su cargo directamente, o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

2.- En el caso de empresas con diversos establecimientos; varios de ellos podrán agruparse en un sólo plan, siempre y cuando los procesos de producción, los puestos de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares y en el caso de estar sujetos al régimen de contratación colectiva, se efectúen los ajustes necesarios en los contratos correspondientes, a fin de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por éstos y el sentido, forma y alcance del plan y programas de capacitación y adiestramiento por aplicarse. En este caso, la Forma DC-2 constará de tantas ---

hojas número anverso, como establecimientos comprenda el plan.

3.- El plan de capacitación y adiestramiento -- debe incluir a todos los trabajadores de la empresa.

IV.- Los patrones y los trabajadores podrán -- incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro - de trabajo, los niveles educativos conocidos como alfabetización, -- primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siempre y cuan- do se ajusten a los siguientes requisitos:

1.- Que el programa de capacitación y adies- tramiento en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, contenga además, eventos directamente destinados al logro de las fina lidades que señala el Artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo a través del perfeccionamiento, actualización y mejoría de las habilida des, conocimientos y actitudes típicas del puesto de trabajo de que - se trata.

2.- Que el nivel educativo de alfabetización, el de primaria intensiva para adultos o el de secundaria abierta, no abarquen para cada trabajador, más de seis meses el primero de ellos, ni más de dieciocho meses para cada uno de los restantes, ni repre-

senten más del 40% de la duración del programa de capacitación y ---
adiestramiento relativo, calculada en función de las horas-hombres que
se vayan a impartir al total de los trabajadores.

3.- Que las fases del programa de capacita---
ción y adiestramiento consistentes en alfabetización, primaria inten
siva para adultos, o secundaria abierta, se impartan conforme a lo -
establecido en el Artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Que, en relación con los niveles de alfa
betización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abier
ta, según sea el caso, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestra
miento de la empresa, ejerza las funciones que le señalan los Artícu
los 153-1, 153-T y 153-V de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Que la alfabetización, la primaria inten
siva para adultos o la secundaria abierta, según sea el caso, se ---
incluyan en hoja 2 reverso de la Forma DC-2, columna de Programas --
Generales con expresión de los nombres de los asocres correspondien
tes y la invariable mención de su clave de inscripción en el Regis--
tro Federal de Contribuyentes.

Sobre el particular, esta Dirección a su cargo, deberá establecer la coordinación necesaria con las autoridades competentes de la Secretaría de Educación Pública para la aplicación de este criterio y el debido cumplimiento de las cláusulas segunda, tercera y cuarta del convenio que esta Secretaría y la de Educación Pública celebraron el 7 de julio de 1980 y para la adecuada supervisión del cumplimiento de los planes y programas que incluyan cursos de alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, solicitará a la Secretaría de Educación Pública un informe trimestral que detalle todas las acreditaciones y certificaciones expedidas en dicho período.

V.- Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes y programas de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, cursos y/o eventos que impartan las empresas de las que hayan adquirido u obtenido en arrendamiento, bienes o servicios siempre y cuando aquellos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización de los bienes o servicios adquiridos o arrendados. Igualmente podrán incluirse los cursos y/o eventos que impartan las empresas que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servi-

cios que estas últimas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

IV.- Los patrones y trabajadores de centros de trabajo cuyo objeto social básico sea la comercialización y el mantenimiento de bienes de determinada marca o que se encuentren vinculados contractualmente a un nombre comercial, podrán incluir en sus respectivos planes de capacitación y adiestramiento, cursos y/o eventos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por las sociedades mercantiles propietarias del nombre comercial, siempre y cuando tales cursos y/o eventos tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensable para la adecuada distribución comercial o mantenimiento de dichos bienes.

VII.- El ejercicio de las modalidades de que se tratan los criterios V y VI, quedará sujeto a los siguientes requisitos:

1.- Que los participantes en los cursos y/o eventos de capacitación y adiestramiento sean personas involucradas de manera directa en la operación, comercialización o mantenimiento

de los bienes adquiridos, arrendados o sujetos a distribución y mantenimiento.

2.- Que, cuando el servicio complementario de capacitación y adiestramiento, no cubra de manera íntegra las habilidades, los conocimientos y las actitudes típicas del puesto de trabajo a que esté dirigido el plan de capacitación y adiestramiento de la empresa, incluya cursos y/o eventos acerca del resto de esas áreas.

3.- Que los cursos y/o eventos de capacitación y adiestramiento que vayan a llevarse a cabo siguiendo estas modalidades, se listen en la hoja 2 anverso de la Forma DC-2 columna de instructor externo independiente o institución capacitadora con expresiones del nombre de la persona de que se trate, seguido de la de "agente auxiliar" y la invariable mención de su clase de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

VIII.- Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los cursos y/o eventos que sus trabajadores cumplan en el extranjero, siempre y cuando se observe lo dispuesto y conducente por el Capítulo III-Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente, dichos planes podrán comprender -- los cursos y/o eventos de capacitación y adiestramiento que realicen con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas y los que sean impartidos en cumplimiento del Artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo, por los trabajadores extranjeros contratados por la empresa.

IX.- El ejercicio de la modalidad de que trata el segundo párrafo del Criterio VIII, quedará sujeto a los siguientes requisitos:

1.- Que, tratándose de empresas que aprovechan las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología y uso y explotación de patentes y marcas:

a) La presentación del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento, se haga anexando a la Forma DC-2, la respectiva constancia del Registro Nacional de Transferencia de Tecnología, en los términos de la Ley sobre Registro de la Transferencia de Tecnología y el uso y Explotación de Patentes de Marcas.

b) Los programas de capacitación y adiestramiento, desarrollados a través de cursos y/o eventos que vayan a lle

varse a cabo siguiendo esta modalidad, se listen en la hoja 2 reverso, de la Forma DC-2, columna de Instructor Externo independiente o de institución Capacitadora, con expresión del nombre de la entidad proveedora de tecnología, seguido del señalamiento de este carácter y la invariable mención de la clave de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

2.- Que, tratándose de empresas en las que trabajadores extranjeros vayan a impartir cursos y/o eventos de capacitación a trabajadores mexicanos:

a) La presentación del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento, se haga anexando a la Forma DC-2 - copia de la forma migratoria, expedida al trabajador extranjero de - que se trate.

b) Los programas de capacitación y adiestramiento desarrollados a través de cursos y/o eventos, que vayan a llevarse a cabo siguiendo esta modalidad, se listen en la hoja 2 reverso, de la Forma DC-2, columna del Instructor Interno, dando al trabajador extranjero el carácter de instructor interno y anotando invariablemente su clave de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

3.-- Que, los participantes en los cursos y/o eventos de capacitación y adiestramiento, sean exclusivamente trabajadores involucrados de manera directa en la operación de los equipos o sistemas a que se refiere la transferencia de tecnología o -- trabajadores que se encuentren bajo la supervisión o en el desempeño de puestos similares al de los trabajadores extranjeros contratados por la empresa y que cuando no se cubran a través de las modalidades de que trata el criterio VIII, las habilidades, los conocimientos y las actitudes típicas de cada puesto de trabajo, el plan de capacitación y adiestramiento incluya cursos y/o eventos acerca del resto de esas áreas.

X.-- Los patrones pertenecientes a una misma rama de actividad económica del país, podrán formular y presentar ante esa unidad de su cargo, planes y programas comunes.

En el caso de las empresas sujetas al régimen de contratación colectiva, deberán efectuar los ajustes necesarios en los contratos correspondientes, a fin de que exista cabal congruencia entre lo dispuesto por éstos y el sentido, forma y alcance del plan y programa de capacitación y adiestramiento por aplicarse.

XI.- Para los efectos del criterio anterior, - las empresas deberán presentar la forma DC-2, ajustándose a los siguientes lineamientos:

1.- Presentarán las hojas número 1 por anverso y reverso por cada una de las empresas que adopten esta modalidad.

2.- Presentarán las hojas 2 por anverso y reverso, con la información de todas las empresas sujetas a estos planes y programas.

XII.- Podrán considerarse como instructores -- internos aquellos patrones o trabajadores de las empresas que adopten un plan común de capacitación y adiestramiento y que impartan -- algún o algunos de los cursos y/o eventos incluidos en los programas, independientemente de que sean propietarios o presten sus servicios en empresas distintas a aquellas en las que se proporcione la - capacitación.

En este caso, el nombre de los instructores - se deberá listar en la hoja 2 reverso, de la forma DC-2, columna del

instructor interno, con la información que en ella se solicita, anotando la empresa en la que el trabajador presta sus servicios, inmediatamente abajo de sus datos.

XIII.- Para la presentación ante esta Secretaría de las modificaciones que patrón y sindicato o sus trabajadores hayan convenido acerca de planes y programas de capacitación y adiestramiento ya implantados con aprobación de la autoridad laboral, se empleará la forma DC-2A, según el modelo anexo, en hojas de 28 x 21.5 cms.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y al modelo que se publica.

La presentación de la Forma DC-2A, se hará por triplicado ante la Dirección a su cargo directamente, o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

c) AUTORIZACION Y REGISTRO DE LOS SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En el Diario Oficial de la Federación del --- día 10 de agosto de 1984, se publicó el oficio No. 01009 de fecha -- 2 de agosto de 1984, que expresa: " ... De conformidad con lo que -- dispone la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 153-B, 538 y 539 fracción III, inciso f), compete a la Secretaría del Trabajo y Pre-- visión Social, estudiar y sugerir el establecimiento de Sistemas Ge-- nerales que permiten capacitar o adiestrar a los trabajadores, con-- forme el procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el Artículo 153-B y se registren ante esta Secretaría..."

El Sector Laboral expidió los siguientes Cri-- terios en materia de Sistemas Generales, Autorización y Registro de Programas Generales para un mejor funcionamiento:

I.- Se entenderá por:

Sistema General, al conjunto de planes y pro-- gramas de capacitación y adiestramiento de cada rama industrial o -- actividad económica y cuya finalidad es satisfacer las necesidades - que en la materia presenten la totalidad de las empresas que la inta gran.

Plan de Capacitación y Adiestramiento, al conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidas a -- las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un Sistema General por rama industrial o actividad económica.

Programa General, a la unidad formal y explícita de carácter terminal que forma parte de un sistema general que -- responde a un determinado puesto de trabajo integrado por uno o más módulos, y al cual se pueden adherir las empresas.

Módulo, a la unidad autosuficiente de conocimientos que tiene la propiedad de integrarse con otros para conformar un programa general.

Congruente con lo anterior, el Plan de Capacitación y Adiestramiento por Area Ocupacional estará integrado por el conjunto de Programas Generales, éstos tendrán una estructura modular formada por uno o más módulos de conocimientos teóricos o prácticos autosuficientes que pueden integrarse entre sí para formar el -- Programa General, el cual responderá a la Adquisición, complementación o actualización de las habilidades. de las destrezas y de los -

conocimientos relativos a un puesto de trabajo que permite lograr -- una capacitación íntegra en el trabajador y que responde a un Sistema General. Por tanto la operación y registro de los Programas Generales respondiendo éstos a las necesidades de capacitación y adiestramiento de cada puesto de trabajo.

II.- Los Sistemas Generales serán elaborados -- de común acuerdo entre esta Secretaría y las ramas industriales o -- actividades económicas, con base al Artículo 153-K fracción III, -- debiendo responder a los siguientes requisitos:

1.- Corresponder a una determinada rama industrial o actividad económica.

2.- Satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento a cada puesto de trabajo que corresponde a las diferentes empresas que conforman una determinada rama industrial o actividad económica.

3.- Estar integrados por los planes de capacitación y adiestramiento por áreas ocupacionales.

4.- Ser operados a través de los diferentes -- programas generales que lo conforman.

III.- La adhesión a los Sistemas Generales será a través de los Programas Generales, los cuales para su autorización y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- deberán responder a los siguientes requisitos:

a) Estar dirigidos a un puesto de trabajo y -- estructurado en función del análisis del mismo.

b) Los programas generales serán de carácter -- terminal, por lo que el contenido de éstos deberán abarcar integralmente todos los aspectos necesarios de capacitación y adiestramiento de los puestos de trabajo a los cuales estén dirigidos.

c) Los contenidos del programa General, deberán estar organizados de tal manera que puedan ser ejecutados independientemente unos de otros a través de módulos de acuerdo con las necesidades específicas del trabajador.

d) Cada módulo debe proporcionar información tecnológica de cada una de las actividades propias del puesto de -- trabajo y enfatizar en la práctica de sus operaciones básicas, indicando el proceso y técnicas correctas de ejecución.

e) Tener como titular a una institución Capacitadora o a un instructor Externo Independiente, el que, registrado previamente en los términos del Artículo 153-P de la Ley Federal

del Trabajo, puede actuar en la rama industrial o actividad económica en que se inserte el puesto de trabajo a que está destinado el Programa General correspondiente al Sistema General.

IV.- Para solicitar el establecimiento y registro de los programas generales, se empleará la forma DC-3C del Registro de Programas de capacitación y Adiestramiento, misma que se anexa en el criterio relativo al Registro de Agentes Capacitadores.

V.- Para el manejo de la forma de registro se ajustará a los siguientes requisitos:

a).- Se llenará por triplicado usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta y llevará como anexos el análisis de puesto de trabajo al cual esté dirigido — el Programa General, así como el desarrollo de los temas contenidos en todos y cada uno de los módulos que lo integran, cuyo establecimiento y registro se solicite.

b) Se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento.

VI.- Los Agentes Capacitadores que sean titulares de los Programas Generales registrados en la Secretaría del --- Trabajo y Previsión Social, podrán transferirle a otro la facultad - de implantarlos siempre y cuando:

a) La Dirección de Capacitación y Adiestramiento haya aprobado el convenio en que se pacta dicha transferencia.

b) Se respeten el contenido temático y los mecanismos de operación e instrucción formulados por el Agente Capacitador titular del Programa General que sea objeto de la transferen--
cia.

c) La transferencia se haga en favor de un --- Agente Capacitador debidamente autorizado y registrado para implan--
tar capacitación y adiestramiento en relación con el puesto de traba
jo al cual esté dirigido el Programa General transferido.

VII.- La operación de cada programa general --
dará lugar a la expedición de Constancias de Habilidades Laborales,
de acuerdo a lo dispuesto en los Artículos 153-T y 153-V de la Ley
Federal del Trabajo.

VIII.- Los Sistemas Generales así como los ---
Programas Generales que los integran, establecidos y registrados --

ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las Unidades Administrativas de la misma, estarán sujetos a revisiones periódicas para su actualización o complementación de acuerdo con los cambios tecnológicos y las variaciones de los puestos de trabajo correspondiente.

Las diversas situaciones que pueden suscitarse, en materia de capacitación y adiestramiento, internamente en una empresa son muchas y muy variadas a tal grado que hay en la mayoría de las ocasiones profundas diferencias de una empresa a otra.

Ante la imposibilidad que se encuentra el Legislador de preveer y contemplar de una manera casuística dentro de la Ley las diversas situaciones que se presentan, el Artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo da una amplia libertad para que convengan los trabajadores, o el sindicato, y el patrón, acerca de cuales pueden ser los mejores planes y programas de capacitación y adiestramiento para el mejor desarrollo de la empresa de que se trate.

La formulación de estos planes y programas --

de capacitación y adiestramiento deben recibir con posterioridad, - la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es - de suma importancia señalar que dentro de la materia de capacita--- ción y adiestramiento esta libertad de convenir acerca de como cum- plir con la obligación de la capacitación y adiestramiento, es de - enorme beneficio para las empresas, más sin embargo, en la mayoría de los casos los patrones no han visto las ventajas que esto les -- reporta.

Los planes y programas de capacitación y --- adiestramiento de acuerdo a lo que dispone el Artículo 153-D de la Ley Federal del Trabajo, se pueden proponer o formular respecto de cada establecimiento, de cada empresa, de varias de ellas ó de --- acuerdo a una rama industrial o actividad determinada, otorgando - nuestra Ley Laboral, en este punto también una muy amplia libertad de acción a las partes, con lo cual se cumplimenta a mi manera de ver, de una forma muy adecuada con la función de los planes y pro- gramas de capacitación y adiestramiento.

Actualmente y en concordancia con lo mani--- festado por el Licenciado Adolfo Te- na Morales, se ha ajustado la reglamentación, a mi forma de ver, en materia de capacitación y --

adiestramiento a las necesidades y posibilidades de la pequeña y mediana industria a las cuales se les han establecido facilidades para el cumplimiento de dicha obligación. (2)

Ya se ha mencionado que los planes y programas formulados por el acuerdo común entre el patrón y el sindicato ó sus trabajadores constituye el medio idóneo para cumplir con la obligación de capacitar y adiestrar. Ahora quisiéramos analizar brevemente los requisitos que impone la Ley y que se encuentran señalados dentro del Artículo 153-Q, de la Ley Federal del Trabajo para la estructuración de dichos planes y programas.

"Artículo 153-Q...

1.- Referirse a período no mayores de cuatro años."

Esta disposición señala claramente que los planes y programas obligatoriamente serán revisados cuando menos cada cuatro años, sin que por este motivo exista el menor inconveniente para que las partes de común acuerdo señalen un período inferior. Dicho lapso ha sido sopesado por nuestros legisladores de acuerdo a

los avances tecnológicos y científicos de los medios de producción y considerando que es un término máximo, aunque quizás no es el más -- adecuado, para mantener actualizados los planes y programas de capacitación y adiestramiento, por ello tomando en cuenta los criterios y recomendaciones publicadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, opinamos que un período de dos años sería suficiente -- para poder estructurar un plan de capacitación, de tal manera que se pudiera prevenir, de una manera rápida y eficaz las constantes variaciones que en la actualidad sufren la ciencia y la tecnología. Si -- bien es cierto, que es tan complicado el formular planes y programas que satisfagan adecuadamente las necesidades a corto y mediano plazo, debe también preverse de alguna manera la posibilidad de que -- tenga una validez a largo plazo, evitando de esta forma el resolver constantemente necesidades inmediatas.

En la actualidad una nueva rama del Derecho, como lo es el Derecho Económico, se preocupa de una manera más clara de lograr lo anteriormente citado.

"Artículo 153-Q...

II.- Comprender todos los puestos y niveles

existentes en la empresa."

Aquí el espíritu del Legislador es bastante claro, pues se busca dar a todos los trabajadores, el derecho a ser capacitados por el patrón ó empresas a quien prestan su trabajo personal - subordinado, sin que importe de manera alguna la jerarquía que tengan.

"Artículo 153-Q...

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

Esta fracción nos señala de una manera lógica la imposibilidad en que se encuentran las empresas de que todos los -- trabajadores sean capacitados al mismo tiempo, ya que en esta ocasión la Ley Federal del Trabajo acepta de una manera explícita, el que deban de tomarse en cuenta las prioridades y exigencias de la empresa de que se trate para el cumplimiento de la capacitación y adiestramiento, señalando de una manera tácita que la empresa podrá cumplir con dicha obligación respecto de sus trabajadores por etapas.

"Artículo 153-Q..."

IV. Señalar el procedimiento de selección a --
través del cual se establecerá de un mismo puesto y categoría. "

Esta disposición deja en entera libertad a la empresa para determinar el criterio con el cual se impondrá un orden para capacitar y adiestrar a los trabajadores de un mismo puesto y - categoría, lo cual en nuestro concepto deberá basarse no en la antigüedad que tenga el trabajador, sino conforme a las necesidades específicas de la empresa y a los méritos propios de cada uno de los trabajadores.

Si bien es cierto, que la antigüedad merece - ser tomada en consideración, en nuestra forma de ver, precisamente - la capacitación y el adiestramiento pretenden terminar con el ascenso o con la asignación de vacantes por medio de este criterio, por - lo cual sostengo que definitivamente no es el basarse en la antigüedad de un trabajador el criterio adecuado para determinar el orden - de selección en que serán capacitados o adiestrados.

"Artículo 153-Q..."

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

Tanto las personas físicas como las entidades capacitadoras, necesariamente tendrán que estar autorizadas y registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que puedan actuar como tales. Por tal motivo, es necesario acreditar dichas autorizaciones para poder dar la aprobación de un plan o programa de capacitación y adiestramiento, en la actualidad ante la escases real de entidades instructoras eficientes se han buscado diversas soluciones, una de ellas ha sido el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, mejor conocido como CONALEP.

"Artículo 153-Q...

IV. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación."

Esta fracción no deja la posibilidad de advertir que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá aumentar -

los requisitos que considere pertinentes conforme a las exigencias - que la experiencia les vaya presentando. Como es el ejemplo de los - criterios que se han mencionado en este Capítulo. En mi muy personal forma de ver, creo que si aún teniendo de una manera un tanto sencilla la posibilidad de cumplir con los criterios antes señalados, en la realidad la mayoría de las empresas esquivan esta responsabilidad y pienso que aumentar los requisitos sería contraproducente pues redundaría en un menor cumplimiento de la obligación de la capacitación y adiestramiento.

Finalmente, el Artículo 153-Q, dice "Dichos -- planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas". No obstante que una vez presentados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estarán sujetos a que ésta los apruebe o -- modifique como lo dispone el Artículo 153-R, que textualmente expresa "... Dentro de los sesenta días hábiles que siguen a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social, ésta aprobará o dispondrá que se 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..."

Es evidente que va en contra del sentido común que la Ley Federal del Trabajo obligue a las empresas a que apliquen de forma inmediata los planes y programas de capacitación y adiestramiento, sin tener conocimiento cierto de que éstos serán aprobados -- por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pues considero que el hacerlo solamente lleva implícito el riesgo de hacer erogaciones - inútiles, cosa muy dolorosa para los empresarios, situándonos en la - hipótesis de que no aprobaran dichos planes y programas.

Los términos y plazos para la presentación de los programas y planes de capacitación y adiestramiento están reglamentados dentro de los Artículos 153-N y 153-O que dispone que, para las empresas, en donde se detente un Contrato Colectivo de Trabajo, - la presentación para la aprobación de los planes y programas o de las modificaciones que se le hagan a los ya implantados, será dentro del término de los quince días siguientes a la celebración, revisión o -- prórroga del Contrato Colectivo, respectivamente, el segundo de los - numerales señalados nos dice que las empresas en donde no se detente un Contrato Colectivo, deberán solicitar su aprobación a la Secreta-- ría del Trabajo y Previsión Social dentro de los primeros sesenta --- días de los años impares.

Una vez que ya hemos estudiado los requisitos que nuestra Ley Laboral dispone como obligatorios para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, es muy lógico el hecho de que nos cuentionemos de acuerdo a que criterios la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobará, modificará o desaprobará dichos planes y programas, pues ni de sus criterios ni de la Ley, se puede desprender cuáles son.

Es materialmente imposible que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de sus diversos organismos, cuente con los suficientes medios y técnicos especializados que puedan de una manera tangible, verificar si verdaderamente, los planes y programas propuestos respondan a las necesidades requeridas de capacitación y adiestramiento en cada empresa y menos aún, creo puedan ver si realmente se cumplen.

Consideramos que a lo más que en la actualidad pueda llegar el Sector Laboral, es a revisar el plan o programa, sobre las bases de que sean congruentes al tamaño y giro de la empresa, pero aún así se requeriría un mejor conocimiento de la misma.

En mi forma de pensar, ésta es una de las mayores deficiencias que sufre nuestro sistema de capacitación y adiestramiento y para poder evolucionarlo y salir a flote, se requerirá de que los empresarios se den cabalmente cuenta y estén concientes de la responsabilidad tan grande que significa contribuir con su interés y apoyo económico a la implantación de planes y programas de capacitación y adiestramiento cada día mejores, que de una manera efectiva -- favorezca la evolución y el desarrollo de las potencialidades intelectuales de todos los trabajadores y de acuerdo a ello se beneficie de una manera directa, no solamente el desarrollo económico de esas empresas, sino del país mismo.

Las opiniones vertidas anteriormente, específicamente sobre planes y programas que tienen sólo validez dentro de las instalaciones de las empresas, son totalmente válidas para los -- Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento, de acuerdo con -- el Artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo. Con una excepción de que estos Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento son --- implementados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de --- acuerdo a su libre arbitrio, por lo que deberá tener el Sector Laboral sumo cuidado en la instauración de los mismos.

D) AGENTES CAPACITADORES

En el Diario Oficial de la Federación del 10 de agosto de 1984, se publicó el oficio número 01008 de fecha 2 de agosto de 1984, que dice: "... De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 153-B, 153-C, 153-F y 539, fracción III, inciso d), compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social autorizar y registrar a las personas que deseen impartir capacitación y/o adiestramiento a los trabajadores, así como supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido..."

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estimo conveniente expedir los siguientes criterios:

I.- En materia de Agentes Capacitadores se entenderá por:

1.- INSTITUCION O ESCUELA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La Entidad que cuenta con instalaciones, mobili

liario, equipo, personal docente y programas de capacitación y adies--
tramiento entre otros y que está autorizada para impartir capacitación
y adiestramiento.

2.- INSTRUCTOR EXTERNO DE INSTITUCION CAPACI-
TADORA.

La persona física que tenga celebrado contrato con la institución o escuela de capacitación y adiestramiento, para --
impartir a nombre de ella aquellos programas que hayan sido objeto de contrato entre un patrón y la institución o escuela a que pertenezca -
el instructor.

3.- INSTRUCTOR EXTERNO INDEPENDIENTE.-

La persona física autorizada para impartir en -
forma independiente programas de capacitación y adiestramiento.

4.- INSTRUCTOR INTERNO.-

La persone física, que teniendo el carácter de patrón o trabajador en los términos de la Ley Federal del Trabajo, y -
dentro de la jornada de trabajo, imparte capacitación y adiestramiento a trabajadores que ocupen puestos de trabajo de los cuales posee conocimientos y experiencia, y de acuerdo al plan y programas específicos

de la empresa, autorizado y registrado por esta Secretaría, o del plan común al que esté integrado el centro de Trabajo en el que labora.

5.- AGENTES AUXILIARES DE CAPACITACION

A.- Las personas físicas o morales que impartan programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de aquellas empresas que convengan la compra, arrendamiento o venta de bienes o servicios; o bien con las que estén vinculadas contractualmente a su nombre comercial siempre y cuando los programas tengan el carácter de prestación complementaria y resulten indispensables para la adecuada utilización o distribución de los bienes o servicios correspondientes.

B.- Las personas físicas o morales que impartan programas de capacitación y adiestramiento a trabajadores de aquellas empresas a las que les hayan solicitado la provisión de componentes de los bienes o servicios que éstas ofrecen al público, siempre y cuando mediante ellos se persiga un adecuado nivel de calidad en los bienes o servicios terminales.

C.- Las personas o Instituciones ubicadas en el extranjero que reciban a trabajadores de empresas establecidas - en el territorio nacional, que sean enviadas por los patrones siempre y cuando se observe lo dispuesto en el Capítulo III-Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, así como los instructores extranjeros que impartan programas de capacitación y adiestramiento con motivo del aprovechamiento de las disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas.

6.- ASESOR DE EDUCACION BASICA.-

La persona que habiendo concluido su instrucción secundaria, oriente a otras mayores de 15 años en la comprensión de los contenidos temáticos incluidos en los libros de texto - dedicados a la alfabetización, primaria intensiva para adultos y -- secundaria abierta.

II.- La solicitud de autorización y registro de los Agentes Capacitadores de que tratan los puntos 1, 2 y 3 del Criterio I, se harán ante la Dirección a su cargo, o por conducto - de las Delegaciones Federales del Trabajo, mediante la presentación

de la forma DC-3A, para Instituciones o Escuela de Capacitación y -
Adiestramiento e Instructores Externo de Institución, y la forma --
DC-3B, para instructores Externo Independiente, según modelos ane--
xos, mismos que deberán imprimirse en hojas de 28 x 21.5 cms., cum-
pliendo con los siguientes requisitos:

1.- La Institución o Escuela de Capacitación
presentará:

A.- Solicitud de autorización y registro de
Institución o escuela de capacitación y adiestramiento mediante la
forma DC-3A, por triplicado.

B.- Escritura Constitutiva o documento del -
que se derive su existencia legal, en original y copia.

C.- Carta Poder en favor del promovente de -
la autorización y registro, en original y copia.

D.- Documento que acredita la titularidad o
legítima posesión de las instalaciones, en original y copia.

E.- Relación de material didáctico, maquina-
ria y equipo con que cuente para apoyar las fases teórico-prácticas
de los programas, en original y copia.

F.- Por cada programa a impartir, la forma -

DC-3C, por triplicado, debidamente requisitado, según modelo anexo, - mismo que deberá imprimirse en hojas de 28 x 21.5 cms.

G.- Oficio de registro de la Secretaría de Educación Pública para impartir estudios con o sin reconocimiento de validez oficial, en su caso, en original y copia,

H.- Por cada instructor Externo de Institución

a) Cédula de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes, en original y copia.

b) Constancia del último grado de estudios - en original y copia.

c) Documentos que acrediten conocimientos -- bastantes del contenido temático de los programas que impartirá, en original y copia.

d) Documentos que acrediten su formación como instructor, en original y copia.

e) Un examen teórico-práctico que determinará la Dirección a su cargo cuando el instructor de institución no reúna los requisitos señalados en los incisos c) y d).

f) FM-2, en caso de ser extranjero, en original y copia.

Si la Institución o Escuela cuenta con dos o más establecimientos, deberá tramitar un solo registro, que abarcará a los otros.

2.- El instructor Externo independiente presentará:

A.- Solicitud de autorización y registro de instructor Externo independiente, mediante la forma DC-3B, por triplicado.

B.- Cédula de inscripción en el Registro -- Federal de Contribuyentes, en original y copia.

C.- Constancia del último grado de estudios en original y copia.

D.- Por cada programa a impartir la forma DC-3C, por triplicado.

E.- Documentos que acrediten conocimientos bastantes del contenido temático de los programas que impartirá, en original y copia.

F.- Documentos que acrediten su formación como instructor, en original y copia.

G.- Un examen teórico-práctico que determinará la Dirección a su cargo, cuando el solicitante no reuna los requisitos señalados en las fracciones E y F.

H.- Dos fotografías tamaño infantil recientes.

I.- FM-2, en caso de ser extranjero, en original y copia.

III.- Los Agentes Capacitadores de que tratan los puntos 1 y 2 del criterio I, deberán presentar un informe de sus actividades con la periodicidad que determine la Dirección a su cargo y comunicar oportunamente las modificaciones en que fué otorgado el registro correspondiente.

IV.- Los Agentes Capacitadores de que tratan los puntos 4 al 6 del criterio I, por su naturaleza, no están obligados a realizar gestión administrativa alguna para fungir como instructores, sin embargo, es recomendable que este tipo de instructores posean los conocimientos técnicos específicos y didácticos así como las habilidades suficientes para alcanzar los objetivos de enseñanza-aprendizaje, señalados en el plan y programas específicos de la empresa.

V.- Se revocará la autorización y cancelará el registro correspondiente a los Agentes Capacitadores de que tratan los puntos 1 y 3 del criterio I, cuando incurran en las siguientes

tes causales:

1.- Si la institución o Escuela de Capacitación y Adiestramiento ha dejado de prestar sus servicios de capacitación y adiestramiento durante un año.

2.- Si el instructor Externo Independiente, - ha dejado de prestar sus servicios de capacitación y adiestramiento durante dos años.

3.- Si no presentan el informe de actividades a que se refiere el criterio III, del presente oficio.

4.- Si la institución o Escuela imparte programas de capacitación y adiestramiento con instructores no autorizados.

5.- Cuando así lo soliciten los interesados.

6.- Cuando los Agentes Externos de capacitación impartan programas diferentes a los que tengan autorizados y registrados.

7.- Cuando la institución o Escuela de capacitación o el instructor Externo independiente ha dejado de cumplir -- con los requisitos señalados en el Artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo, o contravenga las disposiciones legales que en materia de capacitación y adiestramiento le sean aplicables.

VI.- La autorización y registro otorgado a los Agentes Capacitadores será vigente por tiempo indefinido, salvo que se dé alguno de los supuestos señalados en el criterio anterior.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de las formas DC-3A, 3-B y 3-C, siempre y cuando se ajusten a las características señaladas para cada una de ellas.

Los agentes capacitadores tendrán a su cargo la acción de capacitar y adiestrar a los trabajadores, como se puede desprender de los Criterios anteriormente citados, más creo que es indispensable definir lo que se entiende por Entidad instructora; -- para tal efecto citaremos a Agudelo Mejía, el cual nos dice que ---- Instructor es aquella"... persona encargada de impartir formación profesional y de orientar, supervisar y evaluar la asimilación de -- los conocimientos tecnológicos y prácticos motivo de la formación.."

En nuestra opinión, la anterior definición de Instructor se configura perfectamente a lo que dentro de nuestra Ley Laboral denominamos Entidad Instructora. Como ya se observó en los criterios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cabría -- puntualizar que las Entidades Instructoras pueden ser personas físi-

cas o personas morales, de tal suerte que las podríamos clasificar - en Entidades Instructoras Físicas y en Estidades Instructoras Mora-- les.

Las Entidades Instructoras Físicas, se pueden dividir en Entidades Instructoras Físicas Externas y Entidades --- Instructoras Físicas Internas.

Las Entidades Instructoras Físicas Externas, se configuran por:

a) Instructor Externo de Institución Capacitadora.

b) Instructor Externo Independiente.

c) Agentes Auxiliares de Capacitación.

d) Asesor de Educación Básica.

Las Entidades Instructoras Internas serán re-- presentadas por:

a) Instructor Interno.

Los agentes capacitadores configurados por -- personas morales estarán compuestos por:

a) Las Instituciones o Escuelas de Capacita-- ción y Adiestramiento.

b) Agentes Auxiliares de Capacitación.

Las Entidades Instructoras Físicas Externas, como su mismo nombre lo indica, son todas aquellas personas físicas que imparten la capacitación y el adiestramiento fuera de la empresa.

Las Entidades Instructoras Físicas Internas, son personas físicas que mediante contrato de trabajo celebrado con la empresa imparten capacitación y adiestramiento dentro de la misma, o sea que desempeñan un puesto de trabajo en las labores propias de la empresa y por su experiencia y conocimientos se los transmiten a los demás de acuerdo a los medios y posibilidades de la misma --- empresa, lo cual nos parece de lo más acertado y de esta manera nos identificamos con la opinión del Dr. Baltasar Cavazos Flores.

Las Entidades Instructoras Morales, son --- aquellas instituciones o escuela que contando con la autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social imparten capacitación y adiestramiento a los Trabajadores. Para que estas Instituciones o escuelas lleven a cabo la tarea de capacitar y adiestrar, es indispensable que sean contratadas por el patrón o empresa correspondiente.

Los Agentes Capacitadores, para poder consti--
tuirse requieren forzosamente de la obtención de la autorización y re-
gistro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo --
con lo establecido en el Artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo.

Para que dichos Agentes Capacitadores se les -
dé la autorización y el registro correspondiente deberán cumplir con
los requisitos señalados en el Artículo 153-P de la misma Ley.

Las Autoridades Laborales tienen que ser es--
trictas para dar autorización a los Agentes Capacitadores, toda vez -
que en ellos recae la responsabilidad de difundir los conocimientos -
necesarios para que el trabajador realmente o tenga una mejor y mayor
capacitación y adiestramiento, por lo que deben tener una calidad su-
ficiente para cumplir con sus obligaciones.

El registro citado por la Secretaría del Tra-
bajo y Previsión Social tiene una vigencia indefinida de acuerdo a --
los Criterios de la propia Secretaría, y solamente podrá revocarse en
los casos que se ñalen dentro de los mismos Criterios antes menciona-
dos.

En caso de revocación el afectado podrá ofrecer pruebas, lo que a su derecho convenga, según lo dispone el Artículo 153-P de la Ley Federal del Trabajo.

Para concluir con las observaciones respecto de los Agentes Capacitadores, quisiera señalar que tienen dos funciones primordiales:

I.- Impartir adecuada y cualitativamente la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores.

II.- Extender a los trabajadores que realmente hayan demostrado la asimilación de los conocimientos impartidos, la constancia de habilidades laborales que dé fe de haber recibido capacitación y adiestramiento.

Las anteriores funciones tienen que ser muy vigiladas por parte de las Autoridades Laborales, para que realmente se cumpla con la obligación de la Capacitación y el Adiestramiento y se obtenga el fin de que esta capacitación y adiestramiento, sea impartido de la manera correcta sin que se desprece o se le quite importancia por intereses puramente económicos.

E) LISTAS Y CONSTANCIAS DE HABILIDADES
LABORALES.

En el Diario Oficial de la Federación del día - 10 de agosto de 1984, se publicó el Oficio No. 01007 de fecha 2 de --- agosto de 1984, que expresa " ... De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 153-T, 153-V, 537 fracción IV, y 539, fracción IV, inciso a), compete a la Secretaría del Trabajo y - Previsión Social, conocer y registrar las Constancias de Habilidades - Laborales que en su oportunidad, se expidan a los trabajado es del --- País..."

El Sector Laboral expidió los siguientes Crite- rios en materia de Listas y Constancias de Habilidades Laborales:

I.- La constancia de habilidades laborales ten- drá carácter TERMINAL, entiéndase por ello que las actividades de --- enseñanza-aprendizaje aprobadas por el trabajador, deben abarcar to-- dos los aspectos que le permitan el desempeño correcto de un puesto - de trabajo específico, dentro de la empresa o establecimiento en que tal documento se expida y de conformidad con el programa que para di-

cho puesto se estableció en el Plan de Capacitación y Adiestramiento aprobado por esta Secretaría.

II.- Será requisito indispensable para la validez del documento, la firma de los agentes capacitadores que hayan participado en la impartición del programa de capacitación y adiestramiento, y en el caso de instituciones de capacitación, deberá incluirse también la firma del propietario o representante legal. Cuando se trate de instructores internos, el número de registro que se proporcionará será el que se tenga ante el Registro Federal de Contribuyentes.

III.- Para la expedición de constancias de habilidades laborales, se empleará la forma DC-4, según modelo anexo, mismo que deberá imprimirse en hojas de 28 x 21.5 cms.

Las aludidas constancias, son independientes de cualquier otro documento de carácter simbólico que los agentes capacitadores deseen otorgar a los trabajadores capacitados o adiestrados.

IV.- Las listas de constancias de habilidades laborales que las empresas están obligadas a enviar a esta Secretaría

según lo dispuesto por el Artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, se formularán en la Forma DC-5, según modelo anexo mismo que deberá imprimirse en hojas de 28 x 21.5 cms.

V.- La documentación de que trata el punto IV de este criterio, se presentará por triplicado ante la Dirección a su cargo, directamente o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo.

VI.- Anexo a la documentación de que trata el criterio anterior, deberá presentarse una copia de las constancias de habilidades laborales relacionadas.

VII.- Se autoriza a los participantes la libre impresión de las formas cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los formatos que se publican.

La Constancia de Habilidades Laborales es el documento que acredita, de una forma material, el hecho de que el trabajador ha recibido la capacitación o adiestramiento respectivo por parte de algún agente capacitador.

El documento, a que hago mención, determina - el fin de todo un proceso encaminado a otorgar al trabajador capacita ción o adiestramiento, más es de relevancia señalar, que no con la -- adquisición de la Constancia de Habilidades Laborales se pone fin a - la actividad capacitadora, sino solamente se logra dar un paso más en el continuo devenir del procedimiento de actualización en los conoci mientos científicos y tecnológicos de acuerdo con las necesidades --- imperantes en cada una de las empresas.

Por lo anterior, sostengo, que aunque un tra bajador haya adquirido, merecidamente su constancia de habilidades - laborales en el puesto que desempeña no por ello ha terminado el pro ceso de capacitación o adiestramiento, sino que por el contrario, -- comienza a realizarse uno de los fines primordiales que persigue --- nuestra legislación laboral, como es capacitarse o adiestrarse en su mismo puesto o en otro de nivel superior, y de esta manera ir paula tinamente terminando con el escalafón ciego.

El Artículo 153-T, es el que dispone la obli gación, a los Agentes Capacitadores, de que el trabajador que haya - recibido capacitación o adiestramiento y lo demuestre satisfactoria- mente se le otorgue la Constancia de Habilidades Laborales, que dice:

"...Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional, o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que la propia Secretaría las registre, y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponde, en los términos de la fracción IV del Artículo 53? ..."

De lo transcrito anteriormente y del Artículo 153-U se desprende que las Constancias de Habilidades Laborales se -- obtendrán y se otorgarán en sólo tres circunstancias:

1) De acuerdo al Artículo 153-T; Que el trabajador apruebe el curso de capacitación o adiestramiento impartido.

2) Que el trabajador demuestre en forma documental que se encuentra capacitado para el buen desempeño de su puesto y del inmediato superior, conforme lo señala el Artículo 153-V, y;

3) Del mismo numeral 153-U; que el trabajador presente y apruebe ante la Entidad Instructora el examen de suficiencia que señala, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando él se haya negado a recibir capacitación.

Ya que, hemos señalado como se obtiene y de donde surge la obligación de otorgar las Constancias de Habilidades Laborales, expresaremos su concepto de conformidad a lo que establece el Artículo 153-V, de la Ley Federal del Trabajo: "...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...".

Esta definición por parte de nuestra Ley Laboral y relacionándola con el Criterio III, antes citado, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, le impone a las Constancias de Habilidades Laborales el sello de documento legal siguiendo el criterio formalista que distingue a la Capacitación y Adiestramiento en nuestra Legislación.

Ahora hay que referirse al momento en que la

Constancia de Habilidades Laborales adquiere validez, ya que conforme a las autoridades Laborales, dándole una errónea interpretación al -- Artículo 153-T de la Ley Federal del Trabajo, comienza al ser autentifficada por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

En mi opinión estoy convencido que la postura anterior es absolutamente ilógica y va más allá de la imajicación y - la fantasía, ya que el precepto de nuestra Ley Laboral (153-T) jamás hace mención a que la Comisión Mixta, le dé validez a las Constancias de Habilidades Laborales sino que únicamente las autentifica. Por esta razón, tan simple y sencilla, las Constancias de Habilidades Laborales son válidas, en sí mismas, desde el instante preciso en que -- son expedidas por el Agente Capacitador correspondiente, puesto que - las entidades instructoras han sido, con antelación, previamente ---- autorizadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para poder llevar a cabo las funciones que les señale la Ley en Materia de - Capacitación y Adiestramiento.

La labor de la Comisión Mixta consiste única-- mente en reconocer la constancia de habilidades laborales para que se considere a un trabajador como capacitado o adiestrado, pero su fun--

ción no abarca, de ninguna manera, dar validez a dicha constancia.

En relación a la facultad de autenticar las Constancias de Habilidades Laborales y para reforzar mi postura creo es oportuno citar la opinión del Lic. Armando R. Díaz, respecto de - que la autenticación representa una constatación de que "la persona desarrolló los cursos y programas respectivos, pudiendo inclusive los factores de la producción, facultar a dichas Comisiones Mixtas, para que, en cumplimiento de la función de autenticar pueda inte--riorizarse lo más posible en que el trabajador haya aprobado los --- cursos y programas y aprobado los exámenes realmente..." (4)

La anterior facultad apuntada permitira dar - cumplimiento a lo dispuesto por el Artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, en en sentido de que las constancias surtirán plenos -- efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa que haya cumplido con la obligación de dar capacitación y adiestramiento.

Señalo que únicamente tendrá validez la Cons-tancia de Habilidades Laborales dentro de la empresa que otorgó la - capacitación o adiestramiento y con la única finalidad de ascender - a niveles superiores, identificándome con la postura que a continua-

ción transcribo.

"...Suponer que una Constancia de Habilidad Laboral tuviere validez universal plena, aún en otras negociaciones que no hubieran participado en su expedición, sería tanto como otorgar a tales documentos una fuerza de validez y jerarquía aún superior a un título universitario, pues ni éste, expedido conforme a las normas -- legales correspondientes, presupone siempre una plena habilidad y --- capacidad de quien lo tiene, ya que cuando se liga en una relación -- obrero-patronal, el profesionista que ostenta un título universitario queda sujeto igualmente a la demostración de que cuenta con los conocimientos y habilidades suficientes para el desempeño del puesto para el que se le contrata..." (5)

Realmente, es muy difícil que las constancias de habilidades laborales lleguen a tener validez real fuera de las -- empresas en que han sido otorgadas, ya que su valoración es totalmente subjetiva. Además, dentro de la misma empresa no surte en muchas - ocasiones, efectos plenos para obtener ascensos, por lo que creo que las constancias solamente proporcionan alguna base para que el trabajador pueda pedir o exigir mejores condiciones laborales, Estas serán

cada día más reales, conforme se vaya cumpliendo con plena responsabilidad y conocimiento de causa las disposiciones y criterios que configuran nuestro Programa Nacional de Capacitación y Productividad.

F) S A N C I O N E S

El Artículo 153-5 de la Ley Federal del Trabajo es la única disposición explícita que nos señala alguna sanción por la falta de cumplimiento a la obligación de dar capacitación y adiestramiento, así como por el incumplimiento a la obligación de presentar -- ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los planes y programas dentro del plazo que les corresponda.

La Sanción a que se hace mención en el Artículo 153-5, nos remite al Artículo 994, Fracción IV de la misma Ley Federal del Trabajo, el cual expresa:

"...Se impondrá multa, cuantificada en los términos del Artículo 992, por el equivalente...."

IV.- De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla lo dispuesto por la Fracción XV del Artículo 132, La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello:..."

Lo anterior, tiene como consecuencia incrementar la multa de acuerdo a la modificación del salario mínimo y tener una coercibilidad real, para que las autoridades federales puedan tener plenas facultades para ejercer un control y vigilancia verdaderos.

Creo que, para darle mayor fuerza a las sanciones que impone la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debemos tomar en cuenta, primero las palabras del Lic. Adolfo Tena Morales, y en segundo lugar la Tesis del Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, visible en la página 78 del Informe correspondiente al año de 1974.

El Licenciado Adolfo Teba M., nos dice que " ...hubiera sido más claro y conveniente el establecer sencillamente - que el patrón que no cumpla con las obligaciones que impone la Ley - Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento, quedará 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 la Ley..." (6)

LA TESIS DEL COLEGIADO DE CIRCUITO dice:

"MULTAS POR VIOLACIONES A LA LEY LABORAL."

Deben imponerse por cada violación concreta y por cada trabajador.- Este Tribunal considera que debe cambiar su -- criterio anterior, porque si el objeto de las multas es; entre otros disuadir a los patrones de seguir cometiendo infracciones, esa finalidad se desvirtúa y las sanciones pierden eficacia, si no se impone una multa, por cada violación concreta y por cada trabajador afectado, independientemente de que la multa se cuantifique según las circunstancias del caso. (Amparo Directo. DA-214/74 Noblesse, S.A., --- 23 de julio de 1974.- Unanimidad de votos. Ponente Abelardo Vázquez Cruz. Secretaria: Raquel Ramírez Sandoval).. " (7)

En la Ley Federal del Trabajo no se encuentra una sanción expresa al trabajador que no asista puntualmente a los cursos, sesiones de grupo o a las actividades que forman el proceso de capacitación y adiestramiento; que no atiendan las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento ó no cumplan con los programas respectivos, que no presenten los exámg

nes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que le sean requeridos, o se niegue a recibir la capacitación o adiestramiento respectivo sin acreditar documentalmente o por medio de examen de suficiencia dicha capacitación o adiestramiento.

La sanción más inmediata que podemos señalar de la misma Ley es el hecho de que al no cumplir con las obligaciones que le impone el Artículo 153-H y 153-U, el trabajador perderá su derecho al ascenso dentro de la empresa como se deduce del Artículo 153-V, ya que precisamente se busca terminar con el escalafón antiguo implantando el escalafón por capacitación.

También creo que, es aplicable el Artículo 47, Fracción 1, de la Ley Federal del Trabajo, dentro de los 30 primeros días de la relación laboral cuando se niegue el trabajador a recibir capacitación y no la pueda acreditar documentalmente o no apruebe el examen de suficiencia correspondiente.

Estoy de acuerdo, con la atinada opinión del Dr. Baltasar Cavazos Flores, en que cuando el trabajador incumple con las obligaciones que le señala la Ley Laboral en materia de ----

Capacitación y Adiestramiento, son aplicables tanto la Fracción XI - del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como la Fracción II del mismo numeral como lo expresa:

"...XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Para que la desobediencia del trabajador sea casual de despido se requiere que sea siempre en relación con el trabajo pactado, toda vez que la facultad del patrón de mandar y el derecho a ser obedecido, tienen necesariamente que circunscribirse a - lo expresamente estipulado.

Con motivo de la implantación de programas de capacitación y adiestramiento en las empresas, tuvimos un caso que - explica muy claramente cuál fué la intención del Legislador y cuál - es la del juzgador, en relación con esta fracción.

Se trata de repartir algunos "esqueletos" -- para determinar algunos "tiempos y movimientos", y cuando el geren-

te de una empresa que representamos requirió a su jefe de mantenimiento para que los repartiera entre el personal de su departamento, éste se negó a hacerlo, aduciendo que tenía mucho trabajo pendiente y que no podía perder el tiempo con el reparto de dichos "esqueletos".

El gerente le reiteró la orden, delante de varios testigos, y como el trabajador se negó de nueva cuenta a acatarla, fué despedido.

El patrón acreditó su excepción con testigos y una acta administrativa que oportunamente se había levantado, e -- incluso con la propia confesión del trabajador, y la Junta de Conciliación, basándose en dichas probanzas, absolvió a la demandada después de un largo año de litigio.

Posteriormente el trabajador se amparó ante un Tribunal Colegiado del Distrito Federal y esta autoridad, después de otro año de estudio, provocó una conciliación entre las partes, -- aduciendo que si bien era cierto que estaba confesada la desobediencia por parte del trabajador, también lo era que la desobediencia no se había referido "al trabajo contratado" ya que nunca se había contratado al actor para que "repartiera esqueletos".

Pensamos que la interpretación del Tribunal Colegiado fué demasiado "letrística", pero cuando una autoridad superior manda... no hay nada que hacer.

¿Es obligación del trabajador capacitarse? - Puesto que los derechos de los trabajadores no son renunciables, -- resulta obligatoria la capacitación de éstos, de modo que si se negasen injustificadamente a capacitarse, procede su despido hasta -- por falta de probidad y honradez.

Por todo lo anterior, pensamos que los contratos de los trabajadores deben estar perfectamente bien elaborados, para evitar problemas de interpretación, ya que en estos supuestos, en caso de duda, se deberá resolver a favor del trabajador.

En consecuencia, resulta indispensable precisar con toda claridad en qué consiste el servicio prestado e inclusive aconsejamos que a cada contrato individual se anexe una descripción del puesto correspondiente" (9)

Finalmente, creo que conforme a la Fracción XV del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa".....son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad -- para el patrón:

XV.- Las ánaologas a las establecidas en las -- fracciones anteriores, de igual manera -- graves y de consecuencias semejantes en -- lo que al trabajo se refiere;..." y

Relacionándola con la Fracción XII del mismo -- numeral que a la letra dice"... negarse el trabajador a adoptar las -- medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para ---- evitar accidentes o enfermedades"

Procede, a mi parecer y entender, la rescisión del contrato de trabajo, puesto que conforme a lo que expresa el --- Artículo 153-F, uno de los principales objetivos de la capacitación y adiestramiento, Fracción III, es "prevenir riesgos de trabajo" y -- si se niega el trabajador a cumplir con las obligaciones que le seña la Ley sobre capacitación y adiestramiento, encuadra dentro de la disposición antes mencionada.

Otra sanción que encuentro, es para los Agentes Capacitadores, conforme al Artículo 153-P, penúltimo párrafo donde señala que se les puede revocar el registro si contravienen las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Por último señalo, que de acuerdo al Artículo - 153-M las empresas deben incluir cláusulas sobre capacitación y adiestramiento y si incumplen con la obligación patronal, de proporcionarla a los trabajadores podrán emplazar a huelga conforme al Artículo 450, Fracción IX, que dice: "... la huelga deberá tener por objeto:

Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de trabajo o del Contrato - Ley, en las empresas o establecimientos en que hubiera sido -- violado:"

Con esta disposición se le da una gran fuerza a los trabajadores, para que presionen a los patrones a cumplir, --- pero cuando realmente estén interesados en capacitarse o adiestrarse y mejorar de esta manera y no simplemente por perder el tiempo como lo señala perfectamente el Dr. Baltasar Cavares Flores: "...el trabajador con tal de no trabajar, acepta hasta que lo capaciten ..." (6)

Ojalá y se concientisen los patrones y cumplan con la capacitación y el adiestramiento, puesto que ya se observa una tendencia de los sindicatos y trabajadores por capacitarse, para evitar que se diga, parodiando ami ilustre maestro, que: el patrón con -- tal de no gastar acepta hasta descapacitar.

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S

- 1.- Adolfo Tena Morales. Aspectos Prácticos de la Capacitación y Adiestramiento. Fondo Editorial Coparmex. México, D.F., 1979. Pag. 42.
- 2.- Idem. página 156.
- 3.- Santiago Agudelo Mejía.- Formación Profesional en la América Latina. CITERFOR. Montevideo, Uruguay, 1971. Pág. - 29.
- 4.- Amado R. Díaz. Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento. Fondo Editorial Coparmex. México, D.F., - 1980. Pág. 44.
- 5.- Adolfo Tena Morales. Op. cit. Pág. 64.
- 6.- Idem. Pág. 109.
- 7.- Tesis del Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito. visible en la página 178 del informe correspondiente al año de 1974.
- 8.- Baltazar Cavazos Flores. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. México, D.F. 1986. Pág. 203.
- 9.- Baltazar Cavazos Flores. Causales de Despido. Editorial Trillas. México, D.F. 1983. Pág. 50 - 51.

CAPITULO VI

OPINIONES Y CRITICAS A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DENTRO DE LA
LEGISLACION MEXICANA

En el presente Capítulo haremos mención a las diversas opiniones, que el sustentante considera importantes, por -- parte de los diferentes doctrinarios en materia de capacitación y -- adiestramiento, haciendo breves comentarios a los mismos, señalando el acuerdo o desacuerdo con los puntos de vista que a continuación -- citaremos.

También efectuaré un análisis personal que -- englobe de alguna manera todo lo tratado anteriormente y de esta manera dejar claramente establecido cual es la postura del sustentante respecto de las diversas disposiciones jurídicas de la Capacitación y el Adiestramiento.

A) DIFERENTES TRATADISTAS

He considerado para el desarrollo del presente punto exclusivamente a cuatro tratadistas, que por su vasto conocimiento en la materia nos pueden dar una idea precisa sobre lo que significa la legislación laboral en materia de capacitación y adiestramiento.

En primer lugar mencionaremos al Maestro Mario de la Cueva, posteriormente a la Licenciada Beatriz Sanabria Guzmán, a la Licenciada Ma. Amparo Palomino de Escandón, y por último al Dr. Baltasar Cavazos Flores.

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, hace referencia al Servicio Público del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, donde nos expresa lo siguiente:

"...1.- El proceso de formación de la Ley Nueva, como en cada uno de los temas que tuvo que considerar, la comisión después de, darse cuenta del fenómeno de las masas, consultó con los centros de estudios económicos y con los economistas de mayor prestigio, hasta adquirir la convicción de que era indispensable crear un sistema nuevo análogo a las condiciones sociales y económicas del último tercio de nuestro siglo, que ayudara a la solución del problema, en espera de una superación del mundo capitalista, que quiséramos se produjera pronto, a fin de que nuestro Siglo XX pudiera vanagloriarse de ser, a un mismo tiempo, el creador de la crisis y del nuevo régimen que destierre la explotación del hombre por el hombre y asegure el reino de la justicia para todos.

A partir del 10. de Mayo de 1978 comienza a ser vigente el Sistema Nacional de Capacitación y para los efectos de Organización, Supervisión y Control se constituye el Organismo - Desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, llamado UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMUNMENTE DENOMINADO UCECA-STYPS. Este organismo tuvo existencia legal de 1978 a 1983, a partir de esa fecha se sustituyo y en la -- propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social se creó como parte de su estructura la Dirección General de Capacitación y Productividad y la Dirección de Área actualmente denominada de Supervisión y Registro de Capacitación y Adiestramiento que lleva a cabo las mismas funciones aún cuando nó con el mismo alcance.

En el Precepto Legal existe sin embargo, una excepción a lo señalado en cuanto a que puede darse el caso de que un trabajador se niegue a recibir Capacitación y Adiestramiento de su Centro de Trabajo, las causas pueden ser de diferentes índole - justificadas unas injustificadas otras. En el primer caso se dá -- cuando un trabajador considera que el Programa para él asignado él ya lo conoce lo suficiente y por tanto no resulta de su interés, - este caso lo contempla el Artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo, pweo para que ese trabajador no pierda el reconocimiento de

su capacidad deberá demostrarla y esto puede hacerse mediante dos formas diferentes.

a).- Lo podrá acreditar documentalmente con documento oficial de instituciones de Educación.

Esta opción resulta de relativa aplicación ya que es casi im-posible que este tipo de documento precisa capacidades específicas de acuerdo a las necesidades de la Empresa. Por tanto esta opción es poco aplicable.

b).- La otra opción es que si el trabajador no cuenta con documento que acredite su capacidad pero tiene la seguridad de sus conocimientos y experiencia, podrá solicitar a la Empresa le practique un examen de suficiencia en donde demuestra sin tener que asistir al Programa de Capacitación, que él - ya está preparado, también puede darse el caso de que sea la --- Empresa en coordinación con el Sindicato quien le determine el - examen, de acuerdo con los lineamientos establecidos.

Por cuanto al Artículo 153-V de la Ley Federal cabe señalar que las Constancias de Habilidades Laborales, - son el único documento probatorio de que se ha cumplido con la - obligación legal laboral para todas las partes involucradas.

1.- Para la empresa ya que el tener constituida y registrada una Comisión Mixta no es garantía ni demostración de que está llevando a cabo Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

2.- Para los instructores que impartieron la Capacitación ya que en el caso de los Externos autorizados y registrados por la Autoridad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en sus obligaciones formales tienen la de reportar periódicamente de los servicios brindados y la Constancia por el anverso debe llevar su certificación, ningún otro argumento sirve para demostrar a cuantos trabajadores ha capacitado y de que Empresas.

3.- Para el trabajador capacitado, porque es el único documento probatorio de su capacidad y porque sólo con su Constancia de Habilidades podría ejercer los derechos consecuentes estipulados en la propia Ley y en los Contratos Colectivos.

Existe por falta de claridad en el Artículo 153-V cierta confusión respecto de quien debe expedir las Constancias de Habilidades Laborales si el instructor o Institución Capacitadora o la Empresa, al respecto cabe señalar que es la empresa a quien le

compete expedir las Constancias de Habilidades Laborales pues ella es quien capacita y el instructor es el medio, además esto queda ratificado al analizar los requisitos del anverso del Formato DC-4 en que se precisa de la certificación por parte de los instructores y de la autenticación por parte de la Comisión Mixta.

Esta etapa de la obligación a la fecha y a pesar de que ya han pasado ocho años de iniciado el Sistema Nacional todavía no tiene pleno funcionamiento, pues la mayoría de las Empresas este requisito no lo han cumplido por diferentes razones e intereses y se han quedado en las dos primeras fases Comisiones Mixtas y Planes y Programas, lo cual refleja que no todo lo que se ha reportado en materia de Capacitación y Adiestramiento efectivamente se ha llevado a cabo, sin embargo, y a pesar del riesgo creado en este aspecto se ha avanzado, pero aún falta mucho por hacer ..." (2).

Me parece que las opiniones vertidas por la Lic. Beatriz Sanabria Guzmán, son bastante acertadas y se identifican con las del sustentante. Sin embargo es conveniente señalar que ha incurrido en dos graves errores, por una mala interpretación.

El primero de ellos, consiste en señalar que la Empresa deberá expedirle al trabajador su Constancia de Habilidades Laborales, pues la empresa es quien capacita y el instructor, - es el medio, indicando falta de claridad en el Artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo. Creo que es un juego de palabras equivocadas, pues en realidad los que capacitan, en strictu sensu, son los Agentes Capacitadores, ya que de acuerdo a la Real Academia Española, la acción de capacitar es "... hacer a uno apto, habilitarle -- para alguna cosa ..." (3) y si nos remitimos al Artículo 153-A, señala al patrón, la obligación de proporcionar capacitación o adiestramiento que es concepto bien diferente como se desprende del Diccionario de la Real Academia Española que expresa: " ... proporcionar (De proporción) tr. Disponer y ordenar una cosa con la debida correspondencia, en sus partes // . -- 2.- Poner en aptitud o disposición las cosas, a fin de conseguir lo que se desea. // -- 3.- Poner a disposición de uno lo que necesita o le conviene ..." (4).

En este mismo orden de ideas el Artículo --- 153-V es muy claro al señalar "La Constancia de Habilidades Laborales es el documento expedido por el capacitador".

Y señala que será requisito indispensable para la validez del documento, la firma de los Agentes Capacitadores, de donde desprende que desafortunadamente la Lic. Sanabria no analizó el reverso del Formato DC-4 a que hace alusión

El segundo yerro, que observó en señalar que en el caso de que un trabajador se niegue a recibir capacitación y -- adiestramiento, por considerar que tiene los conocimientos necesarios la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no únicamente señalará el examen de suficiencia respectivo, sino también, quién se lo deberá practicar con lo que hace una errónea interpretación extensiva del -- Artículo 153-U, donde precisamente se da amplia libertad para determinar por qué conducto se proporcione la Capacitación y el Adiestramiento.

Ahora, transcribiremos las palabras de la Lic. María Amparo Palomino de Escandón, quien es Directora General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ANTECEDENTES HISTORICO-JURIDICOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

El crecimiento de la Industria a fines del Siglo pasado en inicios del presente, provocó que la actividad de capa-

citar y adiestrar la mano de obra se formalizara. Por ello, fueron apareciendo diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar este proceso.

En 1870 el Código Civil regula la figura jurídica del Contrato de Aprendizaje, que, con leves modificaciones se recogió, en el nuevo Código de 1884. Fue hasta 1931 en que la Ley -- Federal del Trabajo destinó su Título III al Contrato de Aprendizaje mismo que siguió vigente hasta 1970, en que se suprime el referido -- Contrato de Aprendizaje, y se establece a través de la Fracción XV -- del del Artículo 132, la obligación patronal de capacitar a trabajadores.

En la década de los 70 se realizaron estudios tendientes a garantizar la formación permanente de la mano de obra del país que fuera acorde con el acelerado avance tecnológico y sobre todo para mejorar los índices de productividad y el nivel de vida de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, el Gobierno Mexicano elevó a rango Constitucional el derecho obrero a la capacitación y -- al adiestramiento, esta reforma propició al modificación de la Ley -- Federal del Trabajo que entró en vigor el 10. de mayo de 1978.

Con la supresión del Contrato de Aprendizaje se planteó la necesidad de emprender acciones globales mediante la implan tación de una estructura adecuada. Esta debería establecer una estre- cha vinculación entre todos los aspectos que inciden en el proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y procuraría la ---- intervención activa y comprometida de los factores productivos.

Conforme a ello se elaboró el planteamiento téc nico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, considerán dose como elementos integrantes del mismo: los trabajadores, los patro nes, el sector Público y los capacitadores. La interacción de estos - componentes sería: El sector público, como coordinador, promotor y vi gilante de todo el proceso, los patrones como obligados de su instru-- mentación, los trabajadores como receptores de las acciones, y los -- capacitadores como facilitadores del proceso.

Para garantizar su funcionamiento, el sistema - tiene la siguiente estructura:

Al interior de cada empresa, se constituyen -- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento integrados por ---

igual número de representantes obreros y patronales.

A nivel de cada rama industrial o actividad -- económica, se establecen Comités Nacionales de Capacitación y Adies-- tramiento, los cuales tienen su fundamento y atribuciones en el Artículo 153-K de la Ley Federal del Trabajo. Estos Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento son de constitución bipartita, con representación paritaria de trabajadores y de patrones, y tienen el carácter de Órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, se dispuso la creación de un - Consejo Consultivo Nacional y de Consejos Consultivos Estatales, integrados de manera tripartita y presididos, respectivamente, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y por los Gobernadores de las Entidades Federativas, como Órganos auxiliares de la Secretaría del - Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Su acción fundamental consiste en garantizar - el eficaz funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adies

tramiento. Sus objetivos consisten en estudiar y promover la generación de empleos, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y promover el registro de Constancias de Habilidades Laborales que acreditan la calificación de los capacitados.

Por su parte los agentes capacitadores, entendidos estos como instituciones públicas o privadas y personas físicas, para poder efectuar sus labores de facilitación del proceso requieren de la autorización, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con lo que se garantiza la calidad de la instrucción que vayan a impartir.

Lo anterior, repercutirá sin duda alguna, en un aumento significativo en la productividad de la empresa y permitirá a los trabajadores alcanzar un mejor nivel de vida..." (5).

Sin embargo, a mi juicio la autorización de los agentes capacitadores, a que hace mención la Lic. Ma. Amparo Palomino, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no garantiza plenamente la calidad de instrucción que vayan a impartir, solamente puede, realmente tender a mejorarla pero difícilmente po--

drá comprobar lo cualitativo de los conocimientos científicos y tecnológicos vertidos.

Pienso que el Consejo Consultivo Nacional, así como los Estatales prácticamente no cumplen adecuadamente sus funciones y por ello, no es tan eficaz el funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación, y Adiestramiento, no estoy de acuerdo en que dicho sistema tenga por objetivo estudiar y promover la generalización de empleo, ya que esta tarea le compete a la Dirección General de -- Empleo, a través del Servicio Nacional del Empleo, tan es así, que en la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 539, se hace la diferencia en la Fracción III, de cuales son las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de capacitación o adiestramiento.

Finalmente, transcribimos la acertada opinión del ilustre jurista en materia laboral el Dr. Baltazar Cavazos Flores, quien nos muestra de manera inmejorable, en que consiste y como funcionan las disposiciones jurídicas de la capacitación y el adiestramiento en México, me parecen las palabras del Dr. Cavazos tan ---

elocuentes que he sucumbido a la tentación de transcribirlo y hacer un breve comentario a las mismas.

"...1. LA OBLIGACION DE CAPACITAR,
EN LA LEY DE 1970.

La original fracción XV del Artículo 132 de la Ley de 1970, a la letra decía: " El patrón tiene la obligación de: --organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores, de --conformidad con los planes y programas, que, de común acuerdo elaboren los sindicatos de trabajadores, informando de ello a la Secretaría del 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 o departamentos o secciones de las mismas por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas o instituciones especializadas o por alguna 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 prevía catorce 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 en el Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978.

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

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, mediano y largo plazo, 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.

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 desempeñe un puesto de mayor jerarquía, Asimismo, 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.

Al entrar en vigencia la Ley 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.

Hay que tomar en cuenta que cuando más sencillo sea un plan de capacitación mejor resultado dará en la práctica.

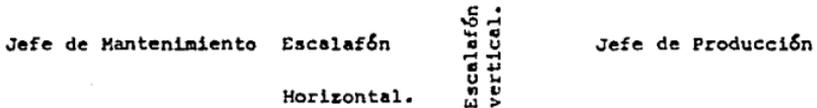
Es aconsejable que la capacitación y el adiestramiento se lleven a cabo con los elementos propios de la empresa.

El objeto real de la capacitación es sustituir el escalafón ciego por el escalafón por capacidad.

Nuestra Legislación Laboral en su artículo 159 se refiere al escalafón vertical, olvidándose injustamente del escala fón horizontal, (véase el organigrama siguiente)

O R G A N I G R A M A

Jefe de Planta



Subjefe de planta

El escalafón vertical exigiría que al faltar el Jefe de Planta, éste fuera sustituido por el subjefe de , planta o sea, el empleado de la inmediata categoría inferior, pudiendo ser que la empresa desea sustituirlo por el Jefe de mantenimiento o el - jefe de producción, que inclusive tiene una mayor jerarquía que el - propio subjefe.

Consideramos 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.

Basta decir que estamos de acuerdo en que la capacitación vale más de lo que cuesta y que es un requerimiento inaplazable para todas las empresas que desean progresar con justicia y libertad.

Concluiremos diciendo que a nuestro juicio, la capacitación y el adiestramiento son los medios mas eficaces para salir del subdesarrollo económico, propio de los países hispanoparlantes.

El primer paso a desarrollar será de integrar las Comisiones Mixtas, que, previa detección de las necesidades de cada trabajador y empresa, procederán a elaborar los programas de capacitación correspondientes.

Por lo demás, la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento dejó de funcionar y fué sustituida por la Dirección General de Capacitación y Productividad de la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que ha venido desempeñando, en términos generales, las mismas funciones que tenían encomendadas la UCECA, ..." (6).

La mano de obra nacional no está en su mayoría preparada ni calificada y esto es uno de los principales motivos por los que no hay crecimiento adecuado y compromete seriamente el futuro del país, por lo que se observa que es insoslayable el hecho de consolidar integralmente el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo.

Esta falta de obreros capaces, la expresó el Lic. José López Portillo, en la ceremonia en que dió lectura a su III Informe de Gobierno: "... no obstante, vivimos una etapa de desarrollo en la que se manifiesta una absoluta paradoja: hay demanda de --- empleo no satisfecha y, a la vez, en todas las actividades como pesca, marina, servicios especializados y oficios industriales, hay demanda de trabajo calificado, que tampoco se satisface. La clave para descifrarla es la capacitación ..." (7).

Con lo expresado anteriormente, se muestra fehacientemente la urgencia de la necesidad de que los trabajadores -- sean capacitados o adiestrados por sus patrones y que los obreros --- aprovechen realmente la oportunidad de superarse.

Para que realmente nuestro Sistema Nacional -- de Capacitación y Adiestramiento funcione los sectores involucrados - deberán conjuntamente:

- Asegurar la organización de planes y programas así como sistemas generales cualitativa y cuantitativamente suficientes en todas las regiones de la República Mexicana.

- Recopilar información, realizar investigaciones serias y planificar adecuadamente la capacitación y el adiestramiento.

- Buscar una sana relación oferta-demanda en - materia de capacitación y adiestramiento.

La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones jurídicas sobre capacitación y adiestramiento debe tener un do ble tipo de control estatal: uno, de órden cuantitativo, referente a

que los gastos de las empresas en capacitación y adiestramiento alcancen, por lo menos, el mínimo requerido para cumplir con los objetivos que, señala la Ley, y otro cuantitativo alusivo a que los planes y programas enmarquen de manera más correcta conforme a las necesidades reales de la empresa.

Nuestras disposiciones en materia de capacitación y adiestramiento deben tender a que exista una verdadera fluidez social, lo que significa que cada individuo ejecute en el contexto social la función que esté en consonancia con sus capacidades, además, deberá de ponderar diversos factores para permitir que el trabajador no sea obstacualizado en su avance escalafonario, viendo que realmente se le capacite, y así no sea desplazado por nuevos trabajadores que únicamente tienen en su favor haber tenido acceso a mejores niveles educativos.

Por lo que hace a la elevación de la productividad, debemos hacer que el Sistema de Capacitación y Adiestramiento -- sirva para generar más riquezas que se repartan mejor, que aumente la competitividad del país, que auxilie a los trabajadores, a empresa--

rios y a consumidores siendo así un sistema realmente eficiente.

De esta forma, el modelo conciliará las aspi
raciones obreras con las patronales.

La capacitación y el adiestramiento son mu--
cho más valiosos de lo que puede representar su costo y conforme -
uno de los factores más importantes en la creación de la ventaja
de tener a mano de obra calificada y empresas más productivas.

Nuestra Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos, tiene el orgullo, muy legítimo, de ser la prime--
ra en consignar sin reservas la garantía social de los trabajado--
res a recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo y en es--
te orden de ideas se puede observar que, es uno de los caminos más
rápidos y directos para solucionar la problemática de un mayor y -
mejor desarrollo industrial y para México. Pero es bueno recordar
que la expedición de una Ley no es la que resuelve los problemas,
sino la verdadera aplicación de la misma con respecto a la justi--
cia y a la seguridad jurídica.

La factibilidad de realización de nuestro --- Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se ve claramente - en la presencia tan significativa de instructores internos, puesto - que es cien por ciento flexible y participativo.

Finalmente, pienso que nuestras disposicio--- nes jurídicas de capacitación y adiestramiento han mostrado un gran avance pero ha faltado la voluntad participativa, por parte del sec tor gobierno, el interes real de cumplir, por parte del sector pa-- tronal, y con la negligencia por parte del sector obrero, para un - verdadero avance que nos impulse a desarrollarnos eficaz y eficien- temente.

C I T A S B I B L I O G R A F I C A S

1. Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1984, Pág. 91.
2. Beatriz Sanabria Gúzman. Conferencia sobre el Artículo 153-V, de la Ley Federal del Trabajo. México, D.F., Julio 1986/
3. Diccionario de la Real Academia Española. -- Editorial Espasa-Calpe. Madrid, España. 1959 Pág. 253.
4. Eden Pág. 1073 y 1074.
5. Ma. Amparo Palomino de Escandón. Conferencia "Las Acciones del Sector Público para el cumplimiento Legal y Administrativo de la Capacitación". Semana de Capacitación, y Productividad, Higiene y Seguridad del D. --

D.F. Del 9 al 14 de febrero de 1987.

México, D.F.

6. Baltazar Cavazos Flores. 35 lecciones de -
Derecho Laboral. Editorial Trillas. ----
México, D.F. 1986 - Pags. 201-206.

7. Instituto de Estudios Políticos, Económicos
y Sociales. José López Portillo: Su pensa
miento. Comisión Nacional Editorial. ----
México, D.F. Pág. 132.

CONCLUSIONES

1.- En la presente Tesis, el sustentante ha tenido presente en todo momento como objetivo primordial el hacer comprender a los patrones, a los trabajadores y al Sector Público de la imperante necesidad de que el Hombre cotidianamente busque la superación personal que traerá como lógica consecuencia el desarrollo del país, en donde vivimos.

2.- Por lo anteriormente expuesto, hemos hecho un estudio de las diversas disposiciones jurídicas en materia de capacitación y adiestramiento y para lograr la meta que me había fijado, se comenzó con la Historia del Derecho del Trabajo, como una muestra palpable de la evolución en el pensamiento de la humanidad.

Posteriormente, y ya con miras al tema que realmente nos preocupa, nos referimos a los antecedentes históricos de la Capacitación y Adiestramiento y en base a ello fuimos poco a poco desarrollando los diversos temas que configuran en la actualidad la materia de capacitación y adiestramiento.

BIBLIOGRAFIA.

- Agudelo Mejía Santiago. Formación Profesional en la América Latina. CITERFOR. Montevideo. 1971.
- Cavazos Flores Baltazar. Causales de Despido. Editorial Trillas 2a. Ed. México. 1983.
- Cavazos Flores Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tomatizada y Sistematizada. Ed. Trillas 20a. Edición. México. 1966.
- Cavazos Flores Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas 5a. Ed. México. 1968.
- De Euen Lozano Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1976.
- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 1943 1a. Ed.
- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Editorial Porrúa. México. 1965.
- Dávalos Jose. Objetivos de la Capacitación y del Adiestramiento de los trabajadores en el Derecho Laboral en Iberoamérica, dirigido por el Dr. Baltazar Cavazos Flores. Editorial Trillas. México. 1971.
- Diccionario de la Real Academia Española. Editorial Espasa Calpe. Madrid, España. 1959.
- Díaz R. Amado. Régimen Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento. Fondo Editorial COPARMEX. México D.F. 1980.
- Manual de Capacitación Obrera. Transformación. Quinta Época Volumen Tres. Número 13. México D.F. Enero 1979. Editorial La Abeja.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Cuadernos de Derecho del Trabajo. Número 3 "Capacitación y Adiestramiento". Dirección de Asuntos Jurídicos. México D.F. 1985.