



313509



UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

17

ESCUELA DE DERECHO

2ej

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1985 - 1980

"CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  
Y SU REALIDAD ACTUAL"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE ALBERTO PEREZ LOPEZ

ASESOR DE TESIS: LIC. FEDERICO GARCIA SAMANO

MEXICO, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1992



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE GENERAL

### "CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU REALIDAD ACTUAL"

|  | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCION   | 1    |
| CAPITULO 1   |      |
| 1) ANTECEDENTES HISTORICOS   | 5    |
| 1.1) ORIGENES DE LA CAPACITACION<br>Y EL ADIESTRAMIENTO                    | 6    |
| a) Edad de Piedra  | 6    |
| b) Edad de Cobre y de Bronce   | 9    |
| c) Edad del Hierro   | 11   |
| d) Edad Media  | 14   |
| e) La Revolución Industrial  | 17   |
| 1.2) LA EVOLUCION DE LA CAPACITACION<br>Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL SIGLO XX | 21   |
| 1.3) LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO<br>Y SU EVOLUCION ACTUAL          | 25   |

## CAPITULO 2

|      |  |    |
|------|--|----|
| 2)   | ANTECEDENTES LEGALES SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO   | 29 |
| 2.1) | ANTECEDENTES RELATIVOS A LA PRODUCTIVIDAD                  | 32 |
| 2.2) | ANTECEDENTES REFERENTES A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO | 38 |
| 2.3) | CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO                | 42 |
| 2.4) | CAPACITACION PARA EL TRABAJO                               | 50 |
| 2.5) | CAPACITACION PARA TRABAJADORES DEL APARTADO "B"            | 52 |
| 2.6) | PERSPECTIVAS RELATIVAS A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  | 54 |

## CAPITULO 3

|      |  |    |
|------|--|----|
| 3)   | LEGISLACION MEXICANA SOBRE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO               | 57 |
| 3.1) | CONSIDERACIONES CONCEPTUALES   | 59 |
| 3.2) | EL NUEVO RUMBO DE LA LEGISLACION MEXICANA                                    | 62 |
| 3.3) | DISPOSICIONES LEGALES ACTUALES REFERENTES A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO | 73 |

|   | Pág. |
|---|------|
| a) Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones. | 77   |
| b) Capítulo III Bis. De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores                            | 78   |
| c) Título Quinto Bis. Trabajo de menores  | 90   |
| d) Título Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo   | 90   |
| e) Título Once. Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.   | 91   |
| f) Capítulo IV. Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento                         | 94   |
| g) Título Catorce. Derecho Procesal del Trabajo   | 99   |
| h) Título Dieciseis. Responsabilidades y Sanciones.   | 101  |
| i) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal  | 102  |

#### CAPITULO 4

|  |     |
|--|-----|
| 4) PROGRAMAS Y PLANES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, ESTRUCTURA Y CONTENIDO | 103 |
|--|-----|

|  | Pág. |
|--|------|
| CAPITULO 5   |      |
| 5). DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION<br>Y ADIESTRAMIENTO               | 116  |
| CAPITULO 6   |      |
| 6) DEL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION<br>Y PRODUCTIVIDAD 1990 - 1994        | 125  |
| 6.1) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION   | 131  |
| 6.2) PLANES Y PROGRAMAS  | 132  |
| 6.3) LINEAS DE ACCION DEL PROGRAMA NACIONAL<br>DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD | 135  |
| CAPITULO 7   |      |
| 7) CONCLUSIONES (ENFOQUE FINAL)  | 139  |
| 7.1) RECOMENDACION   | 149  |
| BIBLIOGRAFIA   | 155  |

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

La Capacitación y el Adiestramiento, es un tema que no ha sido muy tocado por los estudiosos del derecho laboral, sin embargo, en la actualidad es un problema de vital importancia, ya que ahora México, se encuentra en un proceso de desarrollo considerable, y con la ayuda de estos programas que se deben de llevar dentro de las empresas según la ley, o bien, en los centros de capacitación destinados para tal efecto, dentro de las horas de trabajo, se podría mejorar considerablemente el nivel educativo, cultural, intelectual, etc. de cada uno de los trabajadores, es decir, buscar el desarrollo de todo mexicano, para así poder competir con el extranjero.

Pero como se opina en el presente trabajo, la evolución actual de la Capacitación y el Adiestramiento no existe debido a la falta de interés tanto de los patrones como de los trabajadores y aún más, del Estado.

Hablando de estos tres factores anteriormente señalados, podríamos decir que en primer término, los patrones no tienen el menor interés de impartir estos programas de Capacitación y Adiestramiento, debido a que para ellos representaría un gasto, toda vez que tienen que contratar a personas que les impartan los cur--

sos a sus trabajadores, o bien utilizar a algunos de sus mejores elementos para que los apliquen, consideran también que como patronos, no pueden perder el tiempo de la jornada de trabajo para impartir los cursos a sus empleados, ya que la Ley menciona, que la Capacitación-deberá ser dada dentro de las horas de trabajo, lo que-representaría un atraso en la producción de la empresa-y en la productividad de los trabajadores, a fin de -- cuentas, lo que le implica al patrón llevar a cabo los-programas es una pérdida tanto económica como de tiempo de trabajo.

El segundo factor importante que impide que no se lleven a cabo programas de Capacitación y Adiestra-- miento, son los trabajadores.

Desgraciadamente, en México, sobre todo la cla-se obrera, no busca o no tiene como principal objetivo-- su superación personal, claro que existen excepciones,- pero la gran mayoría no tiene la motivación adecuada pa- ra superarse, lo que hace que para ellos, eso pase a un segundo término. Por esa falta de interés, los trabaja- dores se concretan a desarrollar sus funciones dentro -- de su centro de trabajo y no demuestran la más mínima -- presión a sus patronos para que se les enseñen cosas -- nuevas o se les prepare mejor dentro de su áreas, cosa que beneficia al patrón para que él olvide sus obliga--

ciones para con sus empleados y obreros.

Por último, encontramos al Estado, quien su-  
- puestamente debería realizar la función coercitiva so-  
- bre los patrones y trabajadores para que se cumplan ade-  
- cuadamente los programas de Capacitación y Adiestramien-  
- to, pero que es lo que hace, se concreta a sancionar -  
- con inspecciones a los centros de trabajo, a cobrar mul-  
- tas y punto, y viendo que uno de los objetivos del Esta-  
- do es la captación de ingresos, pues que mejor que se-  
- guir multando a los infractores.

Desgraciadamente no se ha dado cuenta de las -  
- grandes e innumerables ventajas que significaría llevar  
- a cabo correctamente la aplicación del Capítulo III Bis  
- de la Ley Federal del Trabajo, la producción, evolu-  
- ción, educación, etc. que originen a través de los cur-  
- sos y programas de Capacitación y Adiestramiento se re-  
- flejaría en todos y cada uno de los trabajadores mexica-  
- nos, y por que no también en los patrones, ya que su-  
- producción sea el ramo que sea, sería mucho mayor y de  
- mejor calidad, lo que les permitiría a todos competir-  
- en el mercado internacional y racional.

Así también, para el Estado sería atractivo,-  
- debido a que se podrían crear nuevas fuentes de trabajo,  
- y lo que es más importante aún, la captación de divisas

extranjeras por la producción de mercancía nacional, -  
permitiendo de esta forma, cooperar a la evolución del  
país en esta época tan difícil por la que atraviesa.

Es por eso que he elegido este tema, para buscar alguna forma de realizar o de llevar a la práctica los Programas de Capacitación y Adiestramiento o encontrar alguna solución efectiva para que el Capítulo III-Bis de la Ley Federal del Trabajo se cumpla adecuadamente, porque de él depende mucho el que México pueda seguir adelante.

6

## CAPITULO 1

### 1) ANTECEDENTES HISTORICOS

Desde el origen del hombre, hemos visto a través de su evolución histórica que el mismo siempre ha vivido con la imperante necesidad de desarrollarse, por lo que ha buscado diferentes técnicas con el fin primordial de satisfacer sus necesidades de la manera más cómoda, rápida y económica.

Dentro de todas las técnicas que el hombre ha experimentado, tal vez una de las más importantes ha sido el APRENDIZAJE, ya que es mediante esa técnica como el hombre asimila todas las experiencias adquiridas a través de hechos suscitados con el acontecer cotidiano, lo que le ha permitido vivir organizadamente.

Ya que hablamos de aprendizaje como una técnica, encontramos íntimamente ligada a ésta, otra que le ha servido al hombre para adquirir ciertos conocimientos que le permiten evolucionar de una manera eficaz; esta técnica que se menciona es el principal punto a desarrollar en el presente trabajo y es la denominada: "CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO".

Sin lugar a dudas, y viendo el avance de la historia, nos damos cuenta, de que el hombre se encuentra sujeto a constantes cambios, modificaciones, transformaciones, etc. Es decir, a toda una serie de acontecimientos que le han ayudado a desarrollar un instinto de aprendizaje.

Aunado a lo anterior, no se puede dejar a un lado un punto que ha sido de vital importancia en el andar del ser humano, como lo es la necesidad que tiene de transmitir todo ese cúmulo de conocimientos adquiridos a lo que bien podríamos llamar enseñanza, capacitación o adiestramiento términos que son utilizados principalmente en cuestiones técnicas; pero de cualquier forma que se le quiera llamar a esta característica del hombre coincidiremos que es la forma de transmitir los conocimientos adquiridos.

#### 1.1) ORIGENES DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

##### a) EDAD DE PIEDRA.

Para poder hablar de la historia, es importante conocer los orígenes y desarrollo del hombre.

La Edad de Piedra, marca un importante desarrollo en la humanidad, misma que tiene su esplendor durante la prehistoria y que dura aproximadamente entre un millón y un millón y medio de años, lo que la hace una de las etapas de mayor duración.

Durante estos largos años, la edad de piedra - comprende tres periodos:

- a) Paleolítico;
- b) Mesolítico;
- c) Neolítico.

a) PALEOLITICO.- Es la primera de las edades sucesivas que ha atravesado la humanidad prehistórica, dentro de la cual se observan grandes adelantos en los utensilios, armas y en el género de vida de los habitantes.

b) MESOLITICO.- Período que se caracteriza por la utilización de sílex en la elaboración de instrumentos y utensilios varios, pequeños y delicados.

c) NEOLITICO.- Se caracteriza por el desarrollo en el trabajo de la piedra. Etapa que sirve de plataforma para la Edad de los metales. (1)

Durante este período prehistórico, encontramos al Homo-Habilis, cuya antigüedad data de hace un millón ochocientos cincuenta mil años; su constitución física era de 1.06 a 1.37 metros de altura, de posición totalmente erguida, con una figura primitiva y con una capacidad craneana que oscilaba entre los 642 y los 723 centímetros cúbicos aproximadamente. (2)

La actitud y destreza que desarrollaba este hombre, era totalmente rudimentaria, por lo que parecía tratarse de un retrasado mental, sin embargo, dentro de sus cualidades tenemos la utilización del dedo prensil, notado hecho que en la opinión de los antropólogos, ha sido uno de los acontecimientos más importantes en la evolución de la especie humana.

- 
- 1) Arredondo Muñozledo, Benjamín. ¿QUE ES EL HOMBRE?  
Edit. Porrúa, S. A. 1a. Edición, México, 1972 p. 103
- 2) ¿QUE ES EL HOMBRE? Ob. Cit. p. 104

Independientemente de lo anterior, encontramos otras características importantes que fueron desarrolladas por el Homo-habilis tales como: la utilización de sus manos para la obtención de satisfactores como por ejemplo, alimentos, tomar una piedra para defenderse de los demás seres vivientes, o bien, ramas o artefactos pesados para derrotar a otro tipo de antropoides, lo que les permitió desarrollar su capacidad de manera acelerada y eficaz.

#### b) EDAD DE COBRE Y DE BRONCE.

Considerada por muchos historiadores como la etapa más importante de la prehistoria. Durante este período, el hombre desarrolla altamente la utilización de las manos, lo que le facilitó sobresalir de las demás especies, mejorando su nivel de vida.

Construyó las primeras chozas, para protegerse de las condiciones y variaciones del clima; fabricó - abrigos naturales con las pieles de los animales que cazaba; pintaba o esculpía figuras en las paredes de las cavernas; cortaban sus frutos, cosechaba parte de sus alimentos, lo que fue de gran ayuda para que comenzaran a agruparse formando así los primeros grupos sociales.

Aprende también a pulimentar la piedra fabri--  
cándola y procesándola en herramientas de guerra o bien  
de trabajo.

Con el transcurso de los años, el hombre viene  
a descubrir el metal, uno de los elementos que le han -  
sido de mayor utilidad, mismo que viene a sustituir a -  
la piedra, ya que éste por las características que pre-  
senta es un material mucho más resistente y de fácil ma-  
nejo; por lo que de esta forma, comienza a trabajar el  
cobre y más adelante el bronce iniciándose en lo que -  
posteriormente fue la metalurgia y desarrollando desde-  
entonces, diversos procedimientos técnicos para su ex--  
plotación.

Sin embargo debemos hacer notar nuevamente que  
el hombre en un principio, aplicó a los metales conoci-  
dos, finalidades primordialmente bélicas o religiosas,-  
como lo muestra el siguiente ejemplo:

Relacionado con las Tumbas de Alaca Hoyuc, - -  
(2300-2100 A.J.C.), provenientes de Ankara.

"Junto a los vasos de oro, de líneas elegan--  
tes, adornados con acanalamientos lineales o con círcu-  
los en relieve, se han encontrado puñales, entre los -

cuales hay uno sobresaliente con la hoja de hierro, metal mucho más raro y precioso entonces que el oro; agujas con cabezas formadas con un doble espiral, que se remontan a modelos occidentales, quizá de Troya; pareja de ídolos laminados y decorados en relieve con un punzón, y sobre todo los llamados estandartes. Se trata de objetos en forma de disco horadado o de animales, que eran aplicados a la extremidad de un bastón de madera, que desapareció con el tiempo. Probablemente son objetos de significado mágico o ritual, propiedad de los reyes que según la tradición de los pueblos antiguos - eran los mismos sacerdotes".(3)

### c) EDAD DEL HIERRO

Sin lugar a duda, la edad del hierro, es la más importante de las etapas de la prehistoria, ya que con el descubrimiento de este metal precioso se desprende como consecuencia inmediata un notable adelanto en la evolución del hombre.

---

3) Tamassia, Renato. ANTIGUAS CIVILIZACIONES. Tomo III  
Edit. Armando Curcio. S.p.A. ROMA, 1980 p. 330

El hierro, viene a sustituir a los demás metales conocidos con anterioridad, tales como el bronce y el cobre; debido a las características que presentaba - el hierro, a su flexibilidad, dureza, entre otras, hizo que el hombre, aprovechara su explotación con fines bélicos principalmente.

Es descubierto aparentemente en Asia menor, se propagó por el resto del continente con la caída del imperio Hitita por parte de los invasores nórdicos en el año 1200 A.J.C. (4)

El hombre, al conocer de las ventajas y descubrir los beneficios que presentaba el metal, desarrolló notablemente su cultura, logrando sobresalientes adelantos en relación con los demás pueblos, principalmente - como ya se mencionó con anterioridad, en aspectos bélicos, como por ejemplo, armas y demás utensilios para de fensa.

Se consideraba al hierro, como el principal - elemento de riqueza y de poder en los pueblos prehistó-

---

4) Pijoani, José. HISTORIA UNIVERSAL. Tomo I Edit. Salvat Editores, S.A. 1a. Ed. México, 1980 p. 123

ricos, y aunque las fuentes existentes no son del todo confiables, la mayoría de los estudiosos afirman que la edad del hierro, sin menospreciar a la del cobre y del bronce, ha sido la más significativa y la de mayor utilidad para la humanidad, ya que una vez terminada la edad del hierro, termina la primera etapa de la historia del hombre.

Es lógico suponer que el descubrimiento de la metalurgia, lanzó hacia adelante a las culturas que lo poseyeron. Tenemos entonces que, la capacidad y la destreza de los hombres, durante el transcurso de los siglos, ha permitido la optimización de los recursos que se encuentran a su alcance, y que de alguna manera ha existido alguna técnica que les ha permitido transmitir los conocimientos de unos a otros. Así, vemos que el hierro es sólo uno de tantos ejemplos, con los que los pueblos de todas las épocas han logrado un mejor desarrollo.(5)

Este valioso mineral, al principio, es extraído, para que posteriormente sea fundido y todavía incandescente, se golpeaba con un yunque para que la sílice - que contiene se mezcle con el oxígeno del aire y forme-

---

5) HISTORIA UNIVERSAL. Ob. Cit. p. 124

gangas esponjosas, escorias que son separadas del metal puro. Como se puede observar, el proceso de fundición - del hierro, cuenta con un método de elaboración, mismo - que era difundido entre los hombres de los pueblos a - través de una enseñanza que bien podríamos llamarla capacitación.

De esta forma es como surge la metalurgia, sin embargo, el hierro fue tomando mayor importancia hasta - que fue inventado el horno de fuelle, con el que pudo - alcanzarse una temperatura hasta de 1500° centígrados, - con lo que el hierro pudo verterse en moldes para poder darle al mineral diferentes formas.

La metalurgia fue la madre de la Química, - - transformando la materia con procesos cada vez más innovadores, los que ayudaron al hombre para su evolución.

#### d) EDAD MEDIA

Después de la edad antigua, en la que hemos - visto someramente las etapas en las que el hombre se ha ido desarrollando en relación a conocimientos adquiridos, técnicas que el mismo ha descubierto y que ha - - transmitido generación tras generación, entraremos a la

llamada edad media, comprendida del Siglo V al Siglo XV.

Como se pudo observar, en el capítulo anterior, la última etapa de la antigüedad, es decir la edad del hierro, vino a dar la pauta para el surgimiento de la edad media.

En este período de la historia, se presenta una nueva fase en relación a lo que es la capacitación y el adiestramiento del hombre.

La edad media, se caracterizó principalmente por el estancamiento de las ciencias, ya que la Iglesia Católica, se obstinó en impedir por cuestiones de poder el desarrollo de los pueblos.

El Feudalismo, vino a ser la forma característica de gobierno en la edad media, el cual consistía en un contrato por medio del cual, el Rey, entrega a su Vasallo, una porción de tierra determinada, con la obligación de este último de jurarle fidelidad a su Rey.

Dentro del feudo, se integraban agrupaciones sociales, cuya principal actividad era la explotación

de la mano de obra, lo que trajo como consecuencia la -  
manufacturación.

Este modo de producir se caracterizó por la -  
elaboración de mercancías sin la ayuda de alguna máqui-  
na, la capacidad y destreza de los artesanos, fue trans-  
mitida de manera hereditaria, debido a que la mayoría -  
de estos, transmiten sus conocimientos (CAPACITACION) a  
sus hijos, para poder conservar su fuente de ingresos.

No existía diversidad de técnicas en lo que -  
eran los procesos de elaboración, por lo que el aprendi-  
zaje se dio en grupos muy cerrados llamados Villas o -  
Gremios, que por lo general, lo constituían las fami- -  
lias, es decir, el padre, los hijos, nietos, etc.; los  
artesanos se encontraban repartidos o divididos por es-  
pecialidades, en corporaciones, viviendo en sus mismos-  
barrios; por ejemplo: había un barrio de los albañiles,  
de los sastres, carniceros, etc.(6)

Debemos reconocer, que durante este período, -  
llamado también como el Oscurantismo, se crearon verda-

---

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

deras obras de arte, realizadas totalmente a mano, gracias a la especialización que se tenía de cada actividad.

#### e) LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

La Revolución Industrial ha sido un fenómeno - que ha trascendido en todas las ciencias que se puedan estudiar.

Surge en Francia y Gran Bretaña, a mediados- del Siglo XIX, el cual se extiende posteriormente por - toda Europa y los Estados Unidos de Norte América.

Durante este período, surgieron con gran auge- los llamados Métodos de comprobación científica, lo que provocó el avance acelerado de todas las áreas de las - ciencias, que como consecuencia, trajo la aparición de una o varias formas de explotación de los medios naturales, es decir, surge por primera vez la industria de la transformación.

La aplicación de las ciencias a las antiguas - formas de explotación y de producción, dio lugar a una nueva tecnología que requirió de la teoría para ser - - puesta en marcha.

Cada campo industrial necesitó de una especialización más sofisticada que garantizara la calidad de un artículo de consumo, en donde gracias a la división de los trabajos, la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores se fue perfeccionando de manera gradual, debido a ello, la producción industrial basada en la madera, la fuerza del viento y el agua, se substituyó por la del hierro, el vapor y el carbón.

Este nuevo proceso de producción, aceleró notablemente y de manera importante a la industria y redujo considerablemente el índice de precios para el consumo, es decir, las máquinas empujadas con la energía y el hierro, provocaron una producción máxima a un costo mínimo, beneficiando a los propietarios de las industrias y a la población en general.

De esto, podemos ver, que la habilidad como concepto, va íntimamente ligado a la Capacitación y el Adiestramiento, aplicada a una fuerza de trabajo determinada es de suma importancia para el desarrollo de to-

da técnica, es decir, habilidades de ejecución, la cual podría ser la síntesis de la técnica.

Dentro de esa habilidad de ejecución, la manual ocupa el 90% de los casos, razón por lo cual la mano de obra y la técnica son inseparables. Sin una mano-capacitada en un trabajo, no podría existir una técnica.

La Revolución Industrial, produjo diferentes consecuencias, encontrando dentro de ellas, que con la mecanización de los artículos, y la producción en serie, la mano de obra se tornó compleja; lo que nos muestra que en la confección de los múltiples satisfactores, las relaciones de producción fueron mecanizadas e impersonales, pues cada trabajador se dedicaba a lo suyo, y sólo se generaba una de las tantas partes de que se componía un producto cualquiera.

Con la aparición de la Industria, se propagó la máquina por todas partes, surgiendo así las grandes instalaciones fabriles. Los inventos estaban a la orden del día.

En el año de 1784, el Señor James Watt, perfeccionó la máquina de vapor que mediante un sistema de transmisión propulsava los telares de toda una fábrica.

En 1804, Robert Fulton, adapta una caldera a una máquina de vapor, unas ruedas y una hélice, montadas en una embarcación apareciendo de esta forma el Barco de vapor.

Para el año de 1814, es inventada la locomotora a cargo del Señor Stephenson, el cual vino a dar progreso altamente acelerado en la evolución del hombre. - Con estos inventos como ejemplo, y con otros tantos que aparecieron en esa época, se ha desatado una cadena interminable de acontecimientos notables que hasta hoy en día estamos viviendo.

Como se puede observar, la Revolución Industrial junto con todos sus inventos, provocó el hecho de que los trabajadores para poder ingresar a cualquier tipo de plaza o vacante de trabajo, contaran con ciertos conocimientos, o bien, que al ingresar, fueran capacitados por las personas que ya tenían experiencia en el área, para que el trabajo a desarrollar fuera lo más adecuado y eficiente posible.

Tal vez sea esta etapa de la historia, donde la Capacitación y el Adiestramiento viene a tomar su mayor importancia.

## 1.2) LA EVOLUCION DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL SIGLO XX

La transición del Siglo XIX al Siglo XX, se ca-  
racterizó principalmente por los progresos técnicos y -  
científicos que contribuyeron a desarrollar el comercio  
y la economía de todo el mundo; con la aparición de nue-  
vas fuentes de energía, sistemas de producción, y a la-  
vez, alimentar su industria a través de la adquisición-  
de materias primas.

En la competencia entraron Estados Unidos, - -  
Francia, La Gran Bretaña, Italia, Japón, entre otros, -  
los cuales para aumentar sus inversiones de capital, -  
formaron grandes monopolios industriales, que recibie--  
ron el apoyo de las Instituciones bancarias y de sus -  
gobiernos.

La explotación de las zonas en donde se encon-  
traba la materia prima, la llevaron a cabo mediante com-  
pañías particulares que firmaban tratados comerciales -  
con los gobiernos de los territorios colonizados para -  
poder ejercer libremente su función, para que con el -  
transcurso de algunos años, el mundo se encontrara re--  
partido tanto económicamente como políticamente.

Hablando concretamente de México, tenemos que nuestro país, es un pueblo que ha venido evolucionando en las últimas décadas en relación con los países Euroasiáticos, se encontraba rezagado, sobre todo en la cuestión tecnológica, por lo que México, únicamente competía con los demás países subdesarrollados, como por ejemplo, centro américa.

Hace algunos años, los autores acostumbraban llamar a los países tercermundistas, como Naciones Atrasadas, lo que, naturalmente era irritante, por lo que el término empleado fue modificado y pasó a llamárseles Naciones menos desarrolladas que en la actualidad se les conoce como usualmente las llaman, subdesarrolladas.

México no es la excepción, nuestros antepasados, durante la conquista española, obtuvieron la enseñanza técnica de esa cultura, misma que en aquel tiempo era superior a la nuestra.

Sin embargo, el trabajo creativo del mexicano colonial, fue valorado por otras culturas como un notable elemento de progreso, por ejemplo el Procedimiento de PATIO, el cual fue un destacado acontecimiento que se dio por el año de 1557, y que era utilizado para traba-

jar la Plata, este hecho, tuvo lugar en Pachuca, Hidalgo, inventado por Bartolomé de Medina, y que se extendió a España y el Perú.

A principios del presente Siglo, México se encontraba gobernado por el General Porfirio Díaz, su gobierno era dictatorial, basado en la doctrina positivista y apoyado por los intereses de la burguesía. Aunque es cierto que se fomentó la inversión extranjera los campesinos, que eran la mayor parte de la población fueron explotados y relegados a la peor de las condiciones de vida, siendo éstos, la base de la economía del país, también, los obreros eran de la misma forma explotados, cubrían jornadas de trabajo inhumanas y con unos salarios muy por debajo de sus necesidades y sin ninguna protección legal.

La clase media, realmente poca en esa época, vivía con sobriedad, la formaban profesionistas, mientras que la clase alta, era la que realmente vivía privilegiadamente.

Durante la Revolución Mexicana (1910-1917), el país atravesó por una etapa sumamente difícil, la desorganización social llegó hasta un punto altamente crítico. Algunos años después, volvió la estabilización, -

atravesándose la Primera Guerra Mundial, la que trajo - como consecuencia el desarrollo acelerado de las ciencias, la tecnología, la industria, sobre todo en cuestiones de armamento y por último los modos de producción.

El crecimiento de la industria a finales del - Siglo pasado y principios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar se formalizara, ya - que comenzaba a existir una fuerte demanda de obreros - calificados para satisfacer los requerimientos que originaba la tecnología y la expansión de la industria.

De esta forma, fueron apareciendo diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar el fenómeno que se estudia, como por ejemplo, en el Siglo pasado, el Código Civil de 1870, en 1937 la Ley Federal del Trabajo, en su Título III que hablaba sobre el contrato de aprendizaje. (7)

Para el año de 1970, aparece la Nueva Ley Federal del Trabajo, misma que suprime el Contrato de aprendizaje y se establece a través de la Fracción XV del -

7) MEXICO: Su Evolución Cultural. S.E.P. Vol. II  
Ed. Porrúa, S.A. 3a. Edición, México 1981

Artículo 132, la obligación del patrón de capacitar a sus trabajadores.

Sin embargo, dichas disposiciones no dejaban de ser un bello principio retórico, fundamentalmente porque no existía la contraparte legal que vigilara su debido cumplimiento. (8)

#### 1.4) LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO Y SU EVOLUCION ACTUAL.

En la década de los setentas se inicia una etapa de desarrollo en relación con la Capacitación y el Adiestramiento, ya que el concepto de educación, los nuevos enfoques para el desarrollo de recursos humanos, así como las aspiraciones de orden personal y social, adquieren gran importancia al detectarse carencias en el aparato productivo nacional debido al acelerado avance tecnológico y a la gran cantidad de mano de obra no calificada.

8) Dirección de Capacitación y Adiestramiento; MANUAL - DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Edit. Popular de los trabajadores. México. 1981.

Durante este período de los setentas, se había manifestado, como necesidad prioritaria, lograr mejores índices de productividad, para lo cual, el sector obrero organizado luchaba constantemente para así mejorar su nivel de vida, por lo que resultaba indispensable plantear el establecimiento de un sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento que tuviera características adecuadas para satisfacer dichos requerimientos.

Ante tal situación, el gobierno mexicano elevó a rango Constitucional el Derecho obrero a la Capacitación y el Adiestramiento.(9)

Esta reforma decretada el 27 de diciembre de 1977, modificó la Ley Reglamentaria correspondiente, es decir, La Ley Federal del Trabajo. Tales modificaciones fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978 y que entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

---

8) Decreto por el que se adiciona la Fracción XII y se reforma la Fracción XIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Diario Oficial 9 Enero 1978.

La Capacitación y el Adiestramiento implica un reto para los mexicanos, ya que siendo una garantía en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, dependen de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos.

Esto es, si el país necesita mayor productividad, una mejor calidad de vida para los mexicanos, mano de obra altamente calificada y en general, un bienestar social, político y económico, con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como nación, es imperativo que estrategias tales como la Capacitación y el Adiestramiento sean verdaderos factores que provoquen el cambio en los individuos a los cuales se dirigen.

Si analizamos adecuadamente la productividad y la eficacia en el trabajo, podemos ver que la Capacitación y el Adiestramiento son factores muy importantes para mejorar los niveles de calificación de la mano de obra, y aunque al haberse convertido en una obligación para el patrón, el mismo resulta beneficiado toda vez que se mejoran los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos.

Asimismo, viendo que la Ley Federal del Traba-

jo uno de los fines que persigue es bienestar social de los trabajadores, el tener una vida más digna, la Capacitación y el Adiestramiento, tienen como objetivos, - propiciar al trabajador una formación integral y una mayor oportunidad de acceso a mejores trabajos y mejores niveles de bienestar.

Por otra parte tenemos el desarrollo tecnológico, que con toda una serie de cambios en el aparato productivo, requiere que los trabajadores se encuentren en aptitud de operar mecanismos que los procesos de producción requieren, asimismo, entre mayor complejidad tecnológica, existen mayores posibilidades en los riesgos de trabajo, lo que puede incrementar el índice de accidentes en las empresas y obstaculizar el bienestar de los trabajadores; en tales condiciones, al establecerse la Capacitación y el Adiestramiento al interior de los centros de trabajo se tienen como objetivos los señalados en el Artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, los cuales analizaremos más adelante.

En conclusión, aún cuando la capacitación es una obligación para los patrones, la misma beneficia sus intereses, siempre y cuando la realicen adecuadamente, conscientes de su importancia y siguiendo los objetivos de la Ley reguladora, sin considerarla como una imposición más por parte del Estado, sino como una solución para mejorar los niveles de productividad.

29

CAPITULO 2) ANTECEDENTES LEGALES  
SOBRE CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social - fue creada por Decreto de fecha 31 de Diciembre de 1940, bajo la administración del Presidente Manuel Avila Camacho. Sin embargo, los servicios administrativos referentes a la materia del trabajo se remontan a una época anterior.

Los primeros antecedentes administrativos de - trabajo datan de la creación del Departamento de Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, - Colonización e Industria en el año de 1911, durante la Presidencia de Francisco I. Madero.

Posteriormente y con la expedición de la Constitución de 1917, se consignaron en el Artículo 123 todos los postulados de reivindicación, previsión y seguridad social en el trabajo. Por tal motivo, en el año de 1917 los Servicios Administrativos de trabajo elevaron su rango y quedaron integrados en un Departamento - dependiente de la Secretaría de Industria, Comercio y - Trabajo.

La importancia misma de la materia administrativa laboral trajo como consecuencia que en el Departamento de Trabajo, en el año de 1932 quedara directamente bajo la dependencia del Presidente de la República, situación que perduró hasta el año de 1940, en el cual la mencionada dependencia fue elevada al rango de Secretaría de Estado.

Las reformas a la Ley de Secretarías de Estado del 31 de Diciembre de 1940, confirieron a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, entre otras, las atribuciones siguientes:

- Vigilar la Observancia de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos, el conocimiento y registro de asociaciones, los aspectos de previsión social y seguros sociales señalados en el Artículo 123 Constitucional, la seguridad e higiene industrial, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los contratos de extranjeros para trabajar en territorio nacional (conjuntamente con otras Secretarías), la planeación de oportunidades de trabajo a los desocupados, la organización y la realización de investigaciones científicas sobre los problemas de la clase trabajadora y la celebración de congresos, reuniones, exposiciones, etc.

El Reglamento interior de esta Dependencia, expedido el 9 de Abril de 1941, estableció los criterios para el ejercicio de sus funciones, las siguientes unidades administrativas:

- Secretarías Particulares;
- Departamento Administrativo;
- Departamento Jurídico;
- Departamento de Inspección;
- Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo;
- Departamento de Convenciones;
- Departamento de Registro de Asociaciones;
- Dirección General de Previsión Social, integrada por el Departamento de Higiene del Trabajo, Departamento de Seguros Sociales, Oficina Investigadora de la Situación de la Mujer y menores trabajadores, Oficinas Cooperativas de Consumo y el Departamento de Informaciones Sociales y Estadísticas.

## 2.1) ANTECEDENTES RELATIVOS A LA PRODUCTIVIDAD.

No fue, sino hasta el año de 1953, cuando el - gobierno de la República de manera conjunta con el sector obrero y empresarial, autorizó el establecimiento - del Centro Industrial de Productividad ( CIP ); el cual era un organismo orientado básicamente al estudio y promoción de la productividad, capacitación y adiestramiento en el país.

Las tareas emprendidas por este centro, permitieron acumular una serie de valiosas experiencias que - condujeron, entre otros aspectos importantes, hacia la - ampliación del ámbito de acción considerado propio de - la productividad.

Esto no debería circunscribirse sólo al sector industrial de la economía, sino introducirse en todos - los ámbitos de la vida nacional.

Después de doce años de haberse creado este - organismo ( Centro Industrial de Productividad ), surge hacia el año de 1965 el Centro Nacional de Productivi--dad (CENAPRO) el cual, adecuándose a las nuevas condi

ciones del país, retoma y amplía los objetivos y funciones de su antecesor, mediante desarrollo de dos programas básicos:

- Uno dirigido al mejoramiento de la productividad
- Y otro constituido por el Sistema Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (ARMO).

Posteriormente, la Institución (CENAPRO) amplía su ámbito de acción hacia empresas y organismos del sector social de la economía, el que hasta ese entonces había permanecido al margen de tal tipo de servicios. El CENAPRO-ARMO cumplió con la responsabilidad institucional que las condiciones le impusieron.

Las actividades realizadas por CENAPRO-ARMO buscaron siempre marchar acorde con el acontecer de la realidad nacional. Sin embargo, el Gobierno Federal, con el propósito de reafirmar la trayectoria desarrollada por más de 25 años de servicio en el terreno de la capacitación y la productividad, decretó en el Diario Oficial del 24 de Septiembre de 1982, la Creación del -

Instituto Nacional de Productividad (INAPRO) y, consecuentemente, la liquidación del Centro Nacional de Productividad (CENAPRO). (9)

Las atribuciones y competencias del Nuevo Instituto, así como los objetivos que definían su cometido básico, hacían esperar que el proyecto culminara en una Institución modelo en su género. No obstante, como consecuencia de los tiempos difíciles que le tocó encarar por efecto de la crisis económica actual, la viabilidad de su plena realización se tornó poco probable. Por otro lado, la imperiosa necesidad de aplicar medidas de fondo que permitieran atacar de frente la problemática de tipo estructural, promotora de la crisis, reclamaba una mejor administración pública, que hiciera posible la consecución de los fines y aspiraciones sociales más importantes y trascendentes, con las restricciones surgidas del desajuste económico.

Por ello en el mes de Marzo de 1983, se decretó la Disolución del Instituto Nacional de Productividad y se publicó en el Diario Oficial de la Federación

---

9) Memoria de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y del Sector Laboral.

la Reestructuración del sector laboral, que en su reglamento interior señala principios tales como:

- Suprimir estructuras superpuestas tanto en objetivos como en funciones;

- Buscar una mayor identificación e integración orgánica-funcional del propio sector y administrar de manera óptima las disponibilidades de los recursos escasos de todo tipo.

Paralelamente a los esfuerzos mencionados, se iniciaron otros que apuntaban a elevar la productividad mediante acciones coordinadas y concertadas de los sectores.

En acta de fecha 17 de abril de 1980 se formalizó la Comisión Nacional de la Productividad, cuyos objetivos planteaban:

- Formular análisis y medidas de productividad sectorial, regional y nacional;

- Desarrollar estrategias que propicien el incremento de la productividad a todos los niveles a través de la adopción de políticas y medidas adecuadas para ello;

- Diseñar organismos que propicien una equitativa distribución de los beneficios generados por el incremento de la productividad y coordinar acciones en la materia.(10)

Para ello, la Comisión Nacional de la Productividad conformó siete subcomisiones destinadas a examinar la producción en otros tantos sectores productivos. La Comisión y sus subcomisiones se establecieron como órganos de estudio y análisis de la productividad.

Por acuerdo expedido el 3 de Mayo de 1978 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 del mismo mes y año, se creó como órgano asesor del Ejecutivo Federal, la Comisión Consultiva del Empleo. Más tarde, por acuerdo Presidencial publicado el 12 de Enero de 1981, que modificó el de 1978, fue establecida la

---

10) MEMORIA DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y DEL SECTOR LABORAL.- Op. Cit. p.p. 25

Comisión Consultiva del Empleo y la Productividad, integrada por representantes de catorce Secretarías de Estado. (11)

Esta Comisión, aún cuando en forma limitada, - logró integrar investigaciones que sirvieron de base para la toma de decisiones del Sector Público.

Por otra parte, con el fin de conocer la problemática que en materia de productividad caracteriza a las entidades Federativas del País, incorporando el sentir de los sectores sociales organizados, se creó en cada uno de los estados una Subcomisión de Productividad, cuyos principales objetivos se orientaron a coadyuvar a la elaboración del Programa Estatal de Productividad; a contribuir a que cada entidad federativa adopte medidas tendientes a incrementar la productividad, de acuerdo a su realidad económica y social, así como elaborar estudios sobre tomas específicos acerca de la productividad.

---

11) MEMORIA DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Y DEL SECTOR LABORAL.- Op. Cit.

El trabajo de estas Comisiones fue coordinado por la Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos, que fue disuelta al entrar en vigor el Reglamento Interior de Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, publicado en el año de 1983.

Así esta Dirección General y las Actividades y funciones del Instituto Nacional de Productividad se trasladaron a la Dirección General de Capacitación y Productividad.

## 2.2) ANTECEDENTES REFERENTES A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La Capacitación y Adiestramiento, se instauraron como parte de los derechos sociales que concede y garantiza la Constitución General de la República Mexicana, como lo son el derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo y que como tal, contemplan instituciones básicas consagradas y desarrolladas a partir del Decreto del 9 de enero de 1978.

La Capacitación y Adiestramiento se contemplan de esta forma en el mundo del trabajo, constituyendo un

elemento básico del sistema de normas de protección del trabajo y principalmente del trabajador.

El derecho a la Capacitación consagrado en el texto Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, - tiende a concretarse dentro de las relaciones laborales en función de la dinámica de éstas y de la necesidad de asegurar oportunidades de promoción individual, prevenir los siniestros laborales, facilitar el progreso tecnológico, incrementar los niveles de productividad entre otros. De ellos se desprende la responsabilidad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en el Contexto del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Estas consideraciones no implican, de modo alguno negar que la Capacitación y Adiestramiento sean - partes constitutivas de los esfuerzos nacionales en materia educativa.

En ese sentido, la Capacitación y Adiestramiento al erigirse como derecho social de los trabajadores, también son considerados como componentes del proceso - de educación permanente. La peculiaridad del proceso radica, entre otros aspectos, en la regulación establecida para alentar la participación del estado, los empleadores y los trabajadores en las modalidades de acción -

diseñadas para la ejecución de los planes y programas - de capacitación y adiestramiento.

A través de la Capacitación se persigue, no sólo desarrollar las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, sino también perfeccionar su nivel cultural y facilitar la adopción de responsabilidades individuales y sociales, cada vez mayores en la vida cotidiana y en el proceso de trabajo.

Teniendo en cuenta estas orientaciones el centro nacional de productividad ha emitido los siguientes conceptos. Se entiende por Capacitación, el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus - habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico--práctico, relativos al conocimiento de un determinado - campo tecnológico, para lograr una formación integral - que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo; y por adiestramiento, el proceso de perfeccionamiento de las habilidades para la adquisición de - destrezas sicomotrices a través de conocimientos teórico-prácticos elementales, que permitirán el desempeño - de un determinado puesto de trabajo.

Como nota adicional, podemos decir, que se entiende por entrenamiento a todo proceso de adquisición-

de habilidades de tipo motriz a partir de conocimientos prácticos para la ejecución de un puesto de trabajo.

Considerando su dimensión operativa y teniendo en cuenta la población hacia la que se dirige, la capacitación y adiestramiento adquieren dos modalidades:

- Capacitación y adiestramiento en el trabajo y:
- Capacitación y adiestramiento para el trabajo.

La Capacitación y adiestramiento en el trabajo se refieren a la habilitación o mejoramiento de un trabajador sujeto a una relación formal de trabajo. En otras palabras, la capacitación y adiestramiento en el trabajo hacen referencia a la obligación patronal de otorgarlos, y al derecho por parte de los trabajadores a recibirlos, para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los mismos.

La Capacitación y adiestramiento para el trabajo, están definidos como la habilitación de una persona que no tiene una relación formal de trabajo, mediante -

el desarrollo de sus capacidades, para el ejercicio de un puesto de trabajo al que eventualmente pueda tener acceso.

### 2.3) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO.

A partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1970, se suprimió el contrato de aprendizaje y se estableció la obligación patronal de impartir Capacitación a los trabajadores a su servicio.

Para supervisar el cumplimiento de esta obligación patronal, se creó en 1970 el Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los trabajadores, dependiente de la Dirección General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las actividades de vigilancia que ejerció dicho departamento, se limitaron a recabar los programas de capacitación que llevaban a cabo las empresas, así como los resultados obtenidos.

No obstante, estas acciones permitieron la realización de un estudio referente a las actividades que se realizaban en el país en materia de formación profesional. Paralelamente se elaboró una investigación sobre las experiencias que sobre el particular se llevaban a cabo en otros países. Ambos trabajos constituyeron el inicio de una serie de estudios encargados al establecimiento de un sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

En 1975 el Departamento de Vigilancia y Capacitación pasó a depender de la Dirección General de Organización y Recursos Humanos, que ordenó formular un estudio sobre capacitación obrera. Como resultado de dicho trabajo se propuso la Creación en el año de 1976 de la Dirección General de Formación Profesional, fijando como principal objetivo, la realización de una encuesta a nivel nacional que permitiera la obtención de una información acerca de las necesidades de Capacitación de la mano de obra, la posición de los trabajadores y empleadores sobre el fenómeno y los recursos que se destinaban a tales labores.

A través de estas investigaciones y estudios - se detectó que la mayoría de las acciones efectuadas - hasta ese momento por los sectores públicos y privado, - habían sido escasas y carentes de continuidad y planeación.

Se hicieron patentes, entre otros problemas, - los bajos niveles de formación de la mano de obra mexicana y la necesidad de capacitar a la creciente población procedente del medio rural; el incremento de la demanda de trabajadores calificados, resultado de la complejidad del aparato productivo y la estructura orgánica de los centros laborales; la escasez de instituciones, personal calificado e infraestructura técnica, destinados a la formación profesional de los trabajadores, así como la ausencia de un sistema que reconociera y validara las calificaciones adquiridas en el trabajo.

Por otro lado se hizo evidente la necesidad de implantar un modelo que, además de tomar en cuenta las necesidades del aparato productivo y de la mano de obra, así como las limitaciones existentes y los recursos disponibles, fuera viable técnicamente y propiciara la intervención de los factores de la producción.

Así, por Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, la Fracción - - XIII, del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Y por Decreto que entró en vigor el 1º de Mayo del mismo año se reforma la Ley Federal del Trabajo, agregándole el Capítulo III-Bis del título cuarto, reglamentario de la norma Constitucional.

La Ley declara de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento. Establece el Derecho de los trabajadores a recibir capacitación y - - adiestramiento de sus patrones con el objeto de elevar su productividad y, con ello, su nivel de vida; contempla los sistemas, métodos y procedimientos de capacitación y adiestramiento, señalando que éstos tienen por - objeto el desarrollo de las habilidades del trabajador en su actividad laboral; obliga a los patrones a proporcionar información a los trabajadores sobre la aplica--ción de la tecnología, a prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, a prevenir riesgos de trabajo y, en general, a mejorar sus aptitudes.

En términos de Ley, estas acciones, instrumentadas a través de planes y programas sobre capacitación y adiestramiento, se someten a la aprobación de la Se--cretaría del Trabajo y Previsión Social.

Al reformarse la fracción XXXI, apartado "A" - del Artículo 123 Constitucional, se establece la competencia exclusiva de las autoridades federales del trabajo para aplicar, vigilar y hacer cumplir las disposiciones relativas a la obligación patronal de capacitar y - adiestrar a los trabajadores, creándose el Sistema Na--cional de Capacitación y Adiestramiento y estableciendo en principio la responsabilidad del mismo a la Unidad - Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento,

cuyas atribuciones, como antes se precisó, fueron asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El referido sistema, está estructurado en 4 niveles:

- NIVEL DE BASE, se ubican las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (véase más adelante), mismas que habrán de constituirse en cada una de las empresas del país. Estas Comisiones estarán integradas por igual número de representantes obrero-patrón. Su función esencial, de acuerdo a lo establecido por el Artículo 153, Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, consiste en vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implantan para mejorar el nivel personal de los trabajadores.

- En el Segundo Nivel, encontramos a los Comités Nacionales de Capacitación y adiestramiento, cuyas facultades se establecen en el Artículo 153, Fracción K, de la legislación obrera. Dichos comités son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y están relacionados con las diferentes ramas industriales o actividades económicas.

- Tercer Nivel, se encuentran los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento y el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Este nivel está planeado para cubrir una dimensión de corte regional y dotar al sistema de instancias de asesoría.

- El último Nivel, encontramos a la propia Secretaría del Trabajo, dependencia a la que la Ley Federal del Trabajo le confiere facultades relacionadas con la organización, promoción y supervisión de comisiones mixtas; comités nacionales así como planes y programas de capacitación, registro y autorización de agentes capacitadores y constancias de habilidades laborales.

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

El papel desempeñado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a partir de las modificaciones introducidas a la Ley Federal del Trabajo en 1978, ha sido fundamentalmente de supervisión, registro y vigilancia, en cuanto al cumplimiento de los preceptos legales sobre la materia. Hasta febrero de 1984, se habían registrado 91,626 comisiones mixtas, en relación a un total de 3 millones de trabajadores; 42,358 planes y programas de Capacitación; 1,356 instructores externos-independientes; 1,234 instituciones capacitadoras y - 145,877 constancias de habilidades laborales.

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

Podemos decir, que el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento muestra a pesar de su reciente creación una serie de rigideces en su operación que deben ser superadas.

De lo contrario, se corre el riesgo de anquilosarlo y desvirtuar la filosofía con que fue creado.

Las rigideces más significativas se vinculan - al desmesurado formalismo adquirido, es decir, al burocratismo y peso excesivo de los trámites de registro; - la insuficiente participación de los sectores sociales-involucrados; la proliferación de mecanismos de participación en las instancias capacitadoras que diluyen su acción; el excesivo centralismo de la operación y el control, lo cual se debe a la insuficiente participación de los órganos locales de las entidades federativas y municipios; la carencia de un sistema metodológico y conceptual que dé respuesta a las demandas que formulan las instituciones capacitadoras y un mercado anárquico de agentes de capacitación.

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

En este sentido, el Subprograma de Capacitación y productividad (véase punto anterior) para la defensa de la Planta Productiva y el empleo, dentro de la

estrategia de reordenación económica, ha dado una respuesta oportuna que en el futuro habrá de consolidarse.

#### 2.4) CAPACITACION PARA EL TRABAJO.

El esfuerzo realizado por el Gobierno Federal orientado a la promoción de la capacitación para el trabajo, se fundamenta en diversos ordenamientos legales que facultan en materia de capacitación a diversas instituciones, dentro de las que encontramos a la Secretaría de Educación Pública (SEP) y al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

La competencia que tiene la Secretaría de Educación Pública, en los términos del Artículo 38, Fracción XXVII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, organizar, promover y supervisar programas de Capacitación y adiestramiento, en coordinación con las dependencias del Gobierno Federal, los Gobiernos de los Estados y los Municipios, las entidades públicas y privadas y con los fideicomisos creados para tal propósito.

Conforme a lo establecido en el Artículo 2º -

del acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Mayo de 1982, se han organizado sistemas de orientación vocacional de enseñanza abierta y acreditación de estudios, desarrollados particularmente por la Unidad de Centros de Capacitación y Adiestramiento - que coordinan 160 planteles en todo el país.

Desde años anteriores, la Dirección General de Ciencia y Tecnología del Mar, la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, desarrollan - funciones específicas de capacitación, en sus respectivos ámbitos, en el entendido de que la infraestructura del Sistema de Educación Tecnológica constituye una posibilidad para ampliar programas de Capacitación para - el trabajo.

Con este fin y para utilizar de manera plena - esa infraestructura, la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica creó un mecanismo para la coordinación del Programa de Educación No Formal Industrial y de Servicio (PROENFIS) con la participación de representantes de todas las entidades del país.

El propósito fundamental está dirigido a utilizar la totalidad de sus 730 planteles distribuidos estratégicamente en toda la República para la realización

de actividades de capacitación y adiestramiento, aprovechando los tiempos disponibles después de cumplir con su función educativa fundamental.

La función educacional se ha integrado a los trabajos definidos en el contexto del subprograma de Capacitación y Productividad para la Defensa de la Planta productiva del empleo, instrumentándose al efecto actividades con los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

En el contexto de estas acciones se ha buscado realizar cursos de capacitación demandados por las empresas, en función directa de sus necesidades específicas. Además, se han llevado a cabo programas de Capacitación para trabajadores desempleados y subempleados, que son canalizados por los servicios estatales de empleo, coadyuvando con ello a su posterior incorporación a un trabajo productivo.

## 2.5) CAPACITACION PARA TRABAJADORES DEL APARTADO "B".

La Fracción III del Artículo 141 de la Ley vigente del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales -

de los trabajadores del Estado, previene que dicho organismo deberá proporcionar servicios de Capacitación.

La Coordinación de estudios Administrativos de la Presidencia de la República y el Instituto Nacional de Productividad realizaron años atrás, acciones específicas de capacitación.

Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal han formulado programas de Capacitación para el personal a su servicio, pero sin haberse creado procedimientos o instrumentos de seguimiento y control.

Las Instituciones que prestan al público servicios de Banca y Crédito están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, tal como lo previene el Artículo 15 de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Artículo 123 Constitucional.

Es importante mencionar, que la ley Orgánica de la Administración Pública Federal otorga la normatividad sobre Capacitación y Productividad para los Trabajadores de la Administración Pública Federal a la Secretaría de Programación y Presupuesto, en el contexto de los programas de modernización de la Administración Pú-

blica y del Servicio Civil de carrera.

El Artículo 32, Fracción X y XIV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal atribuye a la Secretaría de Programación y Presupuesto para establecer la normatividad de los programas institucionales en materia de capacitación.

## 2.6) PERSPECTIVAS RELATIVAS A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

A partir de las tasas de crecimiento del empleo, consignadas en el Plan Nacional de Desarrollo - 1990-94, se estima que para 1994, la población ocupada estará entre los 33 y 35 millones de personas. Por otro lado, como se ha señalado ya en varias ocasiones, el esfuerzo de Capacitación y Adiestramiento no ha alcanzado a grandes capas de la población ocupada y desocupada. - Estas consideraciones plantean con claridad la magnitud de la actividad que en materia de Capacitación y Adiestramiento el país requiere.

Durante el pasado régimen de Gobierno, se generaron entre 4 y 5 millones de empleos. Aproximadamente-

se cubrieron 1.5 millones de puestos de trabajo que por razones de retiro o de pensión, se encontraban libres.

Estas cifras, no consideran la población desocupada que necesariamente debe ser definida como sujeto de capacitación para el trabajo, la cual se calcula que se encuentra en el orden de los 4 millones de personas, esto hasta finales de 1990 y que para el año de 1994, - se estima que se encontrara en el orden de los 5.5 a 6- millones de personas.

Otro segmento importante de la población a capacitar, se refiere a la de los adultos que reciben edu  
cación básica que, si bien es cierto tiene un alto contenido de alfabetización, y que fundamentalmente, reper  
cute en la actividad capacitadora para el trabajo.

Según los programas del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, durante el presente régimen existen más de 5 millones de personas adultas, su  
jetos a estos programas.

Dentro de otro contexto, también son sujetos - de capacitación cerca de 2.5 millones de servidores pú-  
blicos y trabajadores de la Administración Pública Fede  
ral, estatal y municipal.

Por lo que respecta a la capacitación en el -  
trabajo, hasta el mes de febrero de 1984, de las aproxi-  
madamente 370 mil empresas registradas en el Instituto-  
Mexicano del Seguro Social, que dan empleo a 6 millones  
de trabajadores, 95 mil han constituido y registrado an-  
te la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sus Co-  
misiones Mixtas con el propósito de vigilar de manera -  
efectiva que la Capacitación y el Adiestramiento se -  
otorgue a 3.7 millones de trabajadores. De estas empre-  
sas 42,000 han registrado sus planes y programas, a tra-  
vés de los cuales se están capacitando 2 millones de -  
trabajadores.

57

### CAPITULO 3) LEGISLACION MEXICANA SOBRE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Entre otros de los aspectos de la organización de la sociedad mexicana, encontramos el régimen de capacitación y adiestramiento instituido por las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que entraron en vigor desde el 4 de Mayo de 1978, las cuales modifican las Fracciones XIII y XXXI del apartado A del Art. 123-constitucional, el cual posee o es característica de una especial originalidad.

Esta originalidad de la que se habla, es deliberada, nace de la convicción de la insuficiencia de los modelos propuestos por el Derecho Comparado, para responder cuantitativamente y cualitativamente a los requerimientos de formación profesional que se inscriben en el programa de política laboral y desarrollo.(12)

Tomando en cuenta otras legislaciones, (Latino americanas) se pretende poner por alto la originalidad a la que nos referimos, la cual forma parte de nuestro-

---

12) Reformas a la Ley Federal del Trabajo, análisis durante la conferencia nacional convocada por la IEO de la CTM. Agosto 1978. Memoria. 93 - 94.

sistema legal Mexicano.

Este tema, es de importancia, no sólo para los Países Subdesarrollados, sino también para las grandes-potencias ya industrializadas, de igual forma, interesa a los Políticos, a los Economistas, Educadores, Sindiculizados, Empresarios, Juristas, Trabajadores Individualizados, y a todos aquellos que son responsables de la aplicación, cumplimiento y superación de las normas vigentes sobre formación profesional, empleo, promoción, organización de las Empresas, seguridad social, etc.

Todo lo que trata sobre formación profesional y capacitación, está muy lejos de formar un consenso general, por lo que nunca se ha adoptado una legislación-promotora, por el contrario, se han tomado ciertas formas que disimulan el desacuerdo sobre sus objetivos o sus fines para poder tratar de unificar los diferentes-criterios.

Es importante señalar, que en todas las partes del mundo, el tema de capacitación y adiestramiento ha-tomado un trascendental punto de desarrollo, por lo que sería muy difícil hacer una comparación de las diferentes legislaciones existentes, sin embargo cabe señalar-que aunque utilicen terminologías diferentes, todas - ellas poseen un grado considerable de homogeneidad.

### 3.1) CONSIDERACIONES CONCEPTUALES.

Los factores que tienden a provocar confusiones en relación con los conceptos de capacitación y - - adiestramiento y otros emparentados, que muchas veces - suelen quedar ocultos bajo aparentes conformidades, son en buena medida, comunes a todo el campo de las relaciones sociales y de las normas jurídicas que las regulan.

Los factores comunes a todas las legislaciones sociales, que contribuyen a complicar el panorama conceptual en materia de capacitación, son los que operan como inductores del consentimiento de los titulares de intereses opuestos. En su formulación más escueta responden a tres supuestos principales. Aceptación de la - innovación normativa como mal menor o como alternativa menos dañosa, o aún inocua; aceptación de la innovación, como una etapa en el camino hacia un resultado o un objetivo más radical o diferente, o de buscar o esperar - que ella cause efectos distintos de los contemplados - por quienes propugnan la adopción de las nuevas normas - o de los representantes de intereses opuestos que apoyan tales iniciativas. Todo lo cual, es fuente del equilibrio precario, a veces efímero, de las soluciones - adoptadas, pero también mérito y virtud de la negociación entre los titulares de los diferentes intereses - comprometidos, gracias a lo cual, ha sido posible en to

das partes, emprender acciones comunes con resultados - altamente positivos y progresos efectivos con el menor costo social.(13)

Pero no cuesta mucho comprender que bajo semejantes conocimientos, la legislación social y en general las normas de las diversas fuentes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores o sus respectivas posiciones, pueden resultar un terreno casi intransitable para quien, desprevenidamente o aún avisado, se interne en ellas con la intención de abstraer o proyectar conceptos cuya validéz desborde su marco de referencia y sea susceptible de ser aplicado a la construcción de una teoría más o menos general.

En el caso concreto, mal se podrá comprender - el derecho a la capacitación y el adiestramiento o a la formación profesional, si no se tiene clara la idea de que, bajo cualquier régimen político o social, serán - siempre conceptos polémicos en las que se entrecruzan - las aspiraciones de quienes trabajan y las de aquellos-

---

13) La Legislación Mexicana sobre capacitación y adiestramiento desde la perspectiva del derecho Latinoamericano.

Autor: Héctor Hugo Barbagelata. Es. Popular de los trabajadores 1981. pp. 10 - 11.

que utilizan el trabajo de otros, así como las de sus respectivas organizaciones y de las instituciones, organismos o personas que tienen o representan otros intereses o el interés general.

Más estrictamente aún, es patente que las organizaciones de trabajadores reclaman la atribución de un sentido de la capacitación que no se agote en la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades del trabajador, sino que tenga como meta, la formación integral del hombre en cambio, las de patronos, normalmente mueven sus obligaciones en este campo en el entendido que la capacitación y el adiestramiento responden a exigencias de eficiencia económica, que se llevan cumplidamente sin necesidad de pasar ni una pulgada más allá de una formación rigurosamente aplicada a mejorar el desempeño de cada cual en su puesto de trabajo de modo que sólo accesoriamente, y de modo muy limitado, pueden admitir otros objetivos. (14)

Del mismo modo, la concepción de la formación profesional que orienta a los responsables de los servicios respectivos de la Secretaría de Educación o que funcionan en su órbita suele ser diferente de la que se maneja en la Secretaría del Trabajo, distantes a su vez

---

14) Antecedentes de la posición del movimiento obrero - capacitación y adiestramiento en CTM-IEO. Memoria de la conferencia Nacional sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo. 13-14-15. Agosto 1978, México, D.F. p. 39

una y otra de lo que se espera de las inversiones que - en ella hacen el ministerio de Economía o la cartera - que tienen a su cargo la programación presupuestoria y la planificación del desarrollo. Y sería totalmente - erróneo dejarse llevar por las aparentes similitudes y echarse a conjeturar que la visión de la capacitación - que tienen las organizaciones profesionales de trabajadores coincide con lo mucho más alejada del mundo del - trabajo y de la realidad profesional, que caracteriza - a los órganos e instituciones que están en la órbita de los servicios o departamentos que se ocupan en la educa- ción.

Incluso la propia concepción de cada uno de - los representantes de los intereses contrapuestos o dis- tintos puede ser variable, o depender en un cúmulo de - circunstancias, fundamentalmente hay que comprender que no cabe examinarla fuera de la ideología sustentada y - que debe aceptarse que varía en atención a razones es- tratégicas.

### 3.2) EL NUEVO RUMBO DE LA LEGISLACION MEXICANA.

El legislador mexicano de 1978, no desarrolló un régimen de capacitación, tomando como punto de parti- da el sistema educativo, ni se orienta a dar una nueva-

dimensión a las instituciones de formación profesional, desde una perspectiva laboral, ni se empeña en lograr una fórmula para racionalizar, coordinar y ampliar en - que uno y otro camino se venía haciendo, sino que parte de una idea radicalmente distinta; el reconocimiento de que la capacitación es un derecho social y la individualización del empleador como parte obligada a dar satisfacción a ese derecho dentro de una relación de trabajo.

No cuesta advertir que bajo esta nueva óptica, la capacitación en cuanto a derecho, integra y complementa instituciones básicas del derecho laboral mexicano, tales como el reconocimiento del derecho al trabajo y de la estabilidad del empleo, desde su formulación - original montada en el texto constitucional de Querétaro en 1914. (15)

De este modo, la originalidad del nuevo enfoque de la legislación Mexicana con las reformas de 1978, y que ya se insinuaba desde la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. Consiste en haber encargado la formación profesional dentro del sistema nor

---

15) Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano. Ed. Alvarez del Castillo. P. 323 Porrúa 1978.

mativo laboral, enfoque que sustancialmente implica dejar establecida:

- a) Una dimensión nueva del Derecho a la Formación, no contradictoria, ni excluyente de su conceptualización como una de las formas en que se actualiza el derecho a la Educación;
- b) Su profunda inserción en el mundo del trabajo, dentro de un sistema de normas de protección del trabajo y del trabajador, que tiene presentes las diferentes posiciones relativas del trabajador y el empleador, la inseparabilidad de la prestación del trabajo con la persona del trabajador, su dependencia económica y el beneficio que la aplicación del trabajo ajeno apareja al empresario. (16)
- c) Como corolario de lo anterior, la posibilidad de regular este derecho también a través de las normas de origen profesional, que poseen una mayor flexibilidad y versati

---

16) Los principios de Derecho del Trabajo. A. Plá Rodríguez. 2a. Edición. Buenos Aires. 1978. P. 25

lidad que las legales, y que son fruto de la negociación entre las organizaciones y grupos representativos de intereses contrapuestos.

La atribución a una dimensión nueva al derecho a la formación no implica, en efecto, negar que la formación profesional sea parte del proceso total de educación, ni aspira a privar a esa aseveración de sus consecuencias en el plano de la política Educativa y de la legislación que le concierne en el plano laboral. Basta pensar, a este respecto, en el nuevo encuadramiento de la formación profesional en el libro IX del Código del Trabajo Francés, donde luego de proclamarse que la formación profesional permanente constituye una obligación nacional (Artículo 1,900. L) se declara que la formación profesional continua forma parte de la educación permanente, lo cual conduce a la definición de los tipos de acciones de formación considerados y a la regulación de la participación que les incumbe a las instituciones de formación, a los interlocutores sociales, al estado, a los empleadores, colectividades locales, establecimientos públicos, y otros. Este ejemplo es suficiente, pues muestra la compatibilidad de un sistema enfocado sobre el derecho a la formación, en tanto que parte del derecho a la educación, con el que se articula como consecuencia de la relación de trabajo. El ejemplo sirve para mostrar el enriquecimiento que resulta de la confluencia de ambos y su necesaria complementa-

ción en lo que tiene que ver con la cobertura de tipos de acciones que no se integran a relaciones de trabajo actuales, las que el Código de Trabajo Francés llama - preformación y de preparación a la vida profesional, y muy en especial, con la atención de las acciones dirigidas a ofrecer a los trabajadores, en el marco de la educación permanente, los medios de acceso a la cultura, - para mantener o perfeccionar su calificación y su nivel cultural, así como de asumir responsabilidades cada vez mayores en la vida de relación laboral.

Asimismo, el ejemplo permite esclarecer el papel de los interlocutores sociales y a explicar el porqué de la responsabilidad directa que se atribuye a los empleadores no sólo en el financiamiento, sino en la - ejecución de acciones de formación profesional.

Al desplazarse hacia el campo jurídico laboral, el derecho a la formación puede ser considerado tanto - partiendo del Derecho al Trabajo, como al Derecho dentro de la relación de trabajo. En la legislación Mexicana, ambos enfoques están íntimamente ligados, puesto - que, la declaración de que el trabajo es un Derecho y - un deber social del Artículo 3 de la Ley Federal del - Trabajo se integró, por la reforma del 26 de abril de - 1978, con otras sobre el interés social de la promoción y vigilancia de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores que se ajusten a lo preceptuado por la

nueva redacción de la fracción XIII del apartado "A" - del Artículo 123 Constitucional. Asimismo, la reforma - constitucional del 19 de diciembre de 1978 relacionó en el mismo 123 constitucional, el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil, con la promoción de la creación de empleos y la organización social para el trabajo.

En cierta forma, la actualización del derecho - a la formación, en tanto que creador de Derecho y obligaciones más o menos abstractos o indeterminados, tiende a concretarse dentro de las relaciones de trabajo, - en función de la dinámica de ésta y de la necesidad de asegurar oportunidades de promoción individual, prevenir los siniestros laborales, facilitar el progreso tecnológico, etcétera. Pero además, ha podido encontrarse justificación para el hecho que se atribuyan al empleador obligaciones y responsabilidades concretas en materia de capacitación trayendo a primer plano la unificación del trabajo que resulta de su absorción a precio - alzado por el titular de los bienes de capital y la integración de los conocimientos y habilidades del trabajador al complejo aparato de producción. (17)

---

17) El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
M. De La Cueva. Ed. Porrúa. 4a. Edición 1977  
pp. 398. México, D. F.

De todos modos y para finalizar con la referencia a la nueva dimensión del Derecho a la formación que conlleva el nuevo rumbo por el que se encaminó la Ley - Federal del Trabajo Mexicano, hay que señalar que no - afecta en la práctica al Progreso y la continuidad de - las acciones emprendidas desde el punto de vista tradicional, así como tampoco basta al funcionamiento ni a - la coordinación de las instituciones de formación profesional de nuevo tipo, que son el eje del segundo grupo- de sistemas.

Tales instituciones tendrán un amplio campo para desarrollarse, en tanto que se ajusten a lo precep- tuado por los artículos 153-C y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, e incluso pueden nuclear sistemas generales, conforme a lo previsto por el artículo 153-B y concordantes del mismo cuerpo de normas.

Así también, en el ámbito de la unidad coordinadora del empleo, capacitación y adiestramiento, está- previsto el enlace con la Secretaría de Educación, conforme al inciso H) de la fracción III del artículo 539- de la Ley Federal del Trabajo y concordantes.

En efecto, la legislación mexicana ve al trabado

jo humano bajo una relación de trabajo como lo que es, no como lo que quisiera que fuera, sin perjuicio de que se aplique a introducir mejoras y correctivos compensatorios de la situación de desigualdad que surge bajo cualquier tipo de organización social y económica, pero seguramente con particular intensidad dentro del modelo capitalista.

Por el contrario, en regímenes de formación profesional que se han estructurado a partir de desarrollos del sistema educativo, se siente la tentación de definir el trabajo en función de parámetros ideales, o en el mejor de los casos, en función de lo que se espera que el trabajo llegue a ser, una vez que el sistema haya operado una profunda transformación en la sociedad.

Por lo demás, el patrocinio obligatorio de un cierto número de aprendices por los empresarios, al margen de sus necesidades concretas, que puede ser visto como el rasgo más original, que presenta en el plano de las relaciones laborales la legislación sobre formación profesional que generalmente acompaña a las instituciones creadas con ese fin, pierde mucho su significación, al quedar supeditada su efectividad, a la capacidad de absorción, inevitablemente limitada y geográficamente selectiva, de tales instituciones. Otras fallas en la dinámica del sistema, como las que resultan, en algunos

casos bastante frecuentes, de las desigualdades en la asignación o el salario de aprendices patrocinados de la falta de seguridad de obtener un plazo en la empresa patrocinante; de los abusos que genera la admisión de remuneraciones diferenciales para los aprendices incluso cuando no hay garantías de que reciban una instrucción compensatoria de la merma, y situaciones similares, restringen todavía más las consecuencias positivas de la nueva regulación del contrato de aprendizaje. Sin contar que el resto de las situaciones y expectativas laborales conexas con el problema de la formación, quedan generalmente fuera del campo de una legislación periférica, como es la que se centra en las instituciones de formación profesional. Algunas de estas cuestiones como por ejemplo la de la certificación ocupacional cuando son tratadas aparecen tan desenfocadas desde esta perspectiva, como desde el punto de vista del sistema educativo.

Un enfoque desde la perspectiva laboral, que se centre en la relación de trabajo con el ánimo de asegurar protección y mejorar efectivamente la situación del trabajador, tiende en cambio, a integrar la capacitación con todos los institutos básicos de derecho del ramo, a saber, en el plano de las llamadas relaciones individuales: normas sobre duración del trabajo, pausas, vacaciones, horas extraordinarias, reconocimiento de la antigüedad, reconocimiento de la calificación y de la -

remuneración adecuada, derecho a la promoción o ascenso y a la carrera, estabilidad del empleo, etcétera, y en el plano de las relaciones colectivas: normas sobre derechos de sindicalización y negociación, contratación colectiva, conflictos, participación en la empresa, etcétera.

Esto es lo que ha ocurrido justamente con la legislación mexicana, en la cual incluso han debido considerarse las cuestiones de índole procesal en orden a las reclamaciones por incumplimiento de las obligaciones legales o convencionales vinculadas con el derecho a la capacitación.

De la inserción del derecho a la capacitación en el seno del derecho del trabajo resulta, como acaba de señalarse la posibilidad de que el contrato colectivo se convierta en el instrumento normativo por excelencia que, al tiempo que asegura en cada momento el acuerdo de quienes representan los intereses profesionales contrapuestos, crea la posibilidad de una mayor educación de las normas respectivas a la situación concreta, por ramas de actividad y aún por empresas y establecimientos.

El sistema mexicano hace de la formación profesional materia de existencia obligatoria en los contratos o convenios colectivos, tanto en los comunes y ordinarios, como en los que alcanzan fuerza obligatoria en una rama determinada de actividad, dentro de una cierta región o en todo el territorio, que se conocen "contratos-ley" y están regulados por los artículos 404 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo. Al imponer la obligatoriedad de la inclusión de cláusulas sobre capacitación, en lo pertinente, según el alcance de los referidos contratos (Artículo 391, fracciones VII, VIII y IX, y 412, fracción V y parcialmente IV), la Ley Federal del Trabajo mexicana sortea, además, un obstáculo muy frecuente en la regulación convencional de esta materia. En efecto, la obligatoriedad de estipulaciones de este tipo tiende a evitar que sea negociable la inclusión o no de tales cláusulas, al tiempo que suprime o atenúa el temor de los negociadores respecto de que un planteamiento en ese sentido tenga que ser pagado con concesiones en otra área, principalmente en mayores o menores porcentajes en las tarifas salariales.

Por otra parte, es evidente que la reglamentación convencional de la capacitación a que conduce la perspectiva laboral en esta materia, aumenta, o debería tender a aumentar, entre otras cosas: la preocupación por el tema en los medios sindicales, la responsabilidad de los dirigentes a ese respecto, la convicción de

las bases de que se trata de una cuestión que les concierne, etcétera. Todo lo cual debería concurrir a mejorar y hacer más sincero el cumplimiento de las respectivas disposiciones.

3.3) DISPOSICIONES LEGALES ACTUALES  
REFERENTES A LA CAPACITACION  
Y ADIESTRAMIENTO.

Las siguientes disposiciones legales, son los lineamientos que la Dirección General de Capacitación y Productividad, Dirección de Capacitación y Adiestramiento, Subsecretaría "B" de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ha adoptado y que principalmente es de donde emana todo lo referente a la Capacitación y Adiestramiento.

En primer término, y como base fundamental, tenemos el Artículo 123 Constitucional, apartado "A", - fracción XIII y XXXI, que a la letra dice:

FRACCION XIII.- "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a propor--

cionar a sus trabajadores, Capacitación y - -  
Adiestramiento para el trabajo. La Ley regla--  
mentaria, determinará los sistemas, métodos y  
procedimientos conforme a los cuales los patro--  
nes deberán cumplir con dicha obligación".

FRACCION XXXI.- "La aplicación de las leyes -  
del trabajo corresponden a las autoridades de  
los Estados, en sus respectivas jurisdicciones  
pero es de la competencia exclusiva de las au--  
toridades federales, la aplicación de las dis--  
posiciones de trabajo..., respecto a las obli--  
gaciones de los patrones en materia de Capaci--  
tación y Adiestramiento de sus trabajadores...;  
para lo cual las autoridades Federales conta--  
rán con el auxilio de las Estatales cuando se  
trate de ramas o actividades de jurisdicción -  
local".

Dentro de la Ley reglamentaria del Artículo -  
123 Constitucional, es decir, la Ley Federal del Traba--  
jo, existen varios Artículos, en los cuales, señalan -  
disposiciones que contemplan dentro de su texto a la Ca--  
pacitación y Adiestramiento para los trabajadores como--  
un derecho para ellos y como una obligación para los pa--  
trones.

ARTICULO 3º.- "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social, promover y vigilar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores.

ARTICULO 7º.- "En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos.

En la Capacitación de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso, el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores ex tranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad.

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

Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los Directores, Administradores y Gerentes Generales.

ARTICULO 25.- "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener:

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II.- Si la relación de trabajo y del patrón es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III.- El servicio o servicios que deberán prestarse, los que deberán determinar con la mayor precisión posible;

IV.- El lugar o lugares donde deba prestarse - el trabajo;

V.- La duración de la jornada;

VI.- La forma y el monto del salario;

VII.- El día y el lugar del pago del salario;

VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empsa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el - trabajador y el patrón.

a) TITULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.  
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y  
DE LOS PATRONES.

ARTICULO 132.- Son obligaciones de los patro--  
nes:

FRACCION XV.- "Proporcionar capacitación y - -  
adiestramiento a sus trabajadores, en los tér-  
minos del Capítulo III Bis de este título".

FRACCION XXVIII.- "Participar en la integra- -  
ción y funcionamiento de las Comisiones que de  
ben formarse en cada centro de trabajo, de - -  
acuerdo a lo establecido por esta Ley".

b) CAPITULO III BIS.- DE LA CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 153-A.- "Todo trabajador tiene el de-  
recho 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 Se-  
cretaría del Trabajo y Previsión Social".

ARTICULO 153-B.- "Para dar cumplimiento a la  
obligación que, conforme al artículo anterior, les co- -  
rresponde, los patrones podrán convenir con los trabaja-  
dores en que la capacitación o adiestramiento se propor-  
cione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de - -

ella, por conducto del personal propio, instructores es  
pecialmente contratados, instituciones, escuelas u orga  
nismos especializados, o bien mediante adhesión a los -  
sistemas generales que establezcan y que se registren -  
en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En ca-  
so de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cu-  
brir las cuotas respectivas".

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

ARTICULO 153-D.- "Los cursos y programas de ca  
pacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán  
formularse respecto a cada establecimiento, una empresa,  
varias de ellas o respecto a una rama industrial o acti-  
vidad determinada".

ARTICULO 153-E.- "La capacitación o adiestra--  
miento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impar-  
tirse al trabajador durante las horas de su jornada de  
trabajo", salvo que atendiendo a la naturaleza de los -  
servicios, patrón y trabajador convengan que podrá im--

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

partirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, - la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

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

I.- Actualizar 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 los riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad, y;

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 153-I.- "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los -

trabajadores y de los patrones, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y de las empresas".

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

ARTICULO 153-K.- "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de la misma rama industrial o actividad, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría a que se refiera esta Ley": (Cabe señalar, que dentro de este Artículo, se mencionan las facultades de dichos Comités).

ARTICULO 153-L.- "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento".

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

Además, podrá consignarse en los propios con-- tratos el procedimiento conforme al cual el patrón capa citará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a labo rar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la - cláusula de admisión".

ARTICULO 153-N.- "Dentro de los quince días si guientes a la celebración, revisión o prórroga del con- trato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su apro bación, los planes y programas de capacitación y adies- tramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de pla nes y programas ya implantados con aprobación de la au- toridad laboral".

ARTICULO 153-O.- "Las empresas en que no rija- contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la - - aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión So-

cial, dentro de los primeros sesenta días de los años -  
impares, los planes y programas de capacitación y adies-  
tramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, -  
hayan decidido implantar, igualmente, deberán informar-  
respecto a la constitución y bases generales a que se -  
sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de-  
Capacitación y Adiestramiento".

ARTICULO 153-P.- "El registro de que se trata-  
el artículo 153-C, se otorga a las personas o institu-  
ciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adies-  
trarán a los trabajadores, estarán preparados profesio-  
nalmente en la rama industrial o actividad en que impar-  
tirán sus conocimientos;

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de  
la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener co-  
nocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnoló-  
gicos propios de la rama industrial o actividad en la -  
que pretenda impartir dicha capacitación o adiestramien-  
to;

III.- No estar ligadas con personas o institu-

ciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3º Constitucional. El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

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

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

- I.- Referirse a períodos no mayores de 4 años;
- II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

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

VI.- 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.

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

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

ARTICULO 153-S.- "Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas,

no los lleva a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 994 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata".

ARTICULO 153-T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán 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 tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda en los términos de la fracción IV del artículo 539".

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

el exámen de suficiencia que señale la Secretaría del - Trabajo y Previsión Social.

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

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

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, las listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

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

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

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

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

ARTICULO 159.- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá el trabajador que tenga a su cargo familia y,

de subsistir la igualdad, el que, previo exámen acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de circunstancias, a la que tenga a su cargo una familia..."

c) TITULO QUINTO BIS: TRABAJO DE LOS MENORES.

ARTICULO 180.- "Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a...

FRACCION IV.- Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley..."

d) TITULO SEPTIMO: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

ARTICULO 391.- "El Contrato Colectivo contendrá:

FRACCION VII.- Las Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la -

empresa o establecimiento que comprenda;

FRACCION VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

FRACCION IX.- Las bases sobre integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo..."

ARTICULO 412.- "El Contrato Ley contendrá:...

ARTICULO IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el Artículo 391, fracciones... y IX;

FRACCION V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implementación de la Capacitación y el Adiestramiento en la rama de la industria de que se trate..."

e) TITULO ONCE: AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES.

ARTICULO 523.- "La aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:...

FRACCION V.- Al Servicio Nacional del Empleo,-  
Capacitación y Adiestramiento..."

ARTICULO 526.- "Compete... a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título".

ARTICULO 527.- "También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos que afecten... obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores..."

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

ARTICULO 529.- "... De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I.- Poner a disposición de las Dependencias - del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones.

II.- Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento;

IV.- Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patronos en materia de... capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V.- Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI.- Auxiliar en la realización de los trámites relativos a las constancias de habilidades laborales;

VII.- Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlos en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud;

f) CAPITULO IV: DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO.  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

ARTICULO 537.- "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:...

...FRACCION III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,

FRACCION IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales".

ARTICULO 538.- "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes en los términos de su Reglamento Interior".

ARTICULO 539.- "De conformidad con lo que dispone el Artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades.

...III.- En materia de capacitación o adiestra

miento de trabajadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Establecer registros de constancias relati-  
vas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de  
cada una de las ramas industriales o actividades; y,

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

ARTICULO 539-A.- "Para el cumplimiento de sus-  
funciones en relación con las empresas o establecimien-  
tos que pertenezcan a ramas industriales o actividades-  
de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y -  
Previsión Social será asesorada por un Consejo Consulti-  
vo integrado por representantes del sector público, de-  
las organizaciones nacionales de trabajadores y de las-  
organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco  
miembros por cada uno de ellos con sus respectivos su-  
plentes...

... los representantes de las organizaciones obreras y

de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el titular de la propia Secretaría y su funcionamiento se regirá por el Reglamento que expida el propio Consejo".

ARTICULO 539-B.- "Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las Fracciones III y IV del Artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente que los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores, tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

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

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

ARTICULO 539-C.- "Las autoridades laborales y estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529".

g) TITULO CATORCE: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 698.- "... Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A", fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley".

ARTICULO 699.- "Cuando los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, - se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento...; el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Federal Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, La Junta Local al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento... en los términos señalados en esta Ley".

ARTICULO 892.- "Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos... - 153-X...".

## h) TITULO DIECISEIS: RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.

ARTICULO 992.- "Las violaciones a las normas - de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones".

"La cuantificación de las sanciones pecunia-  
rias que en el presente Título se establecen, se hará -  
tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario  
mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se -  
cometa la violación".

ARTICULO 994.- "Se impondrá multa, cuantifica-  
da en los términos del artículo 992, por el equivalente  
a... Fracción IV. De quince a trescientos quince veces-  
el salario mínimo general al patrón que no cumpla con -  
lo dispuesto por la Fracción XV del artículo 132. La -  
multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada  
dentro del plazo que se concede para ello".

1) LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION  
PUBLICA FEDERAL.

ARTICULO 40.- "A la Secretaría del Trabajo y -  
Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

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

Es de esta forma, como se encuentran vigentes los criterios, y las disposiciones legales en materia - de capacitación y adiestramiento.

Asimismo, se hizo mención del Artículo 153 en todas sus fracciones, ya que de éste, se derivan la mayoría de los demás artículos.

103

CAPITULO 4) PROGRAMAS Y PLANES DE  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.  
ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad ha emitido diversos criterios respecto de los principales términos utilizados sobre la materia.

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 deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento que hayan formulado de común acuerdo con sus trabajadores, a fin de dar cumplimiento a la obligación que le señala el artículo 132, fracción XV, de la referida Ley.

De acuerdo con lo anterior, mediante oficios - números 01-6364, 01-5360, 01-219, 01-4548, 01-6779, - - 01-6780, y 01-2280, publicados en el Diario Oficial de la Federación de fechas 8 de enero y 15 de octubre de - 1979, 16 de enero y 22 de agosto de 1980, 2 de febrero - y 17 de abril de 1981, respectivamente se emitieron criterios en materia de planes y programas con el objeto - de unificar y uniformar los trámites administrativos - que efectuaba la Dirección de Capacitación y Adiestra--

miento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

El uso reiterado de los criterios emitidos en esta materia y las opiniones vertidas por patrones y trabajadores en el Foro de Consulta Popular para la Planneación Democrática de Capacitación y Productividad, considerados en el Plan Nacional de Desarrollo, han p<sup>u</sup>esto de manifiesto la necesidad de simplificar y agilizar los trámites de autorización y registro de los mencionados planes y programas.

Asimismo, en términos del Artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las Unidades Administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos del Reglamento Interior, como consecuencia de las reformas a dicha Ley, según Decreto de fecha 23 de Diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 del mismo mes y año, habiendo encomendado a esa Unidad, la materia de capacitación y adiestramiento de acuerdo con lo establecido en el Artículo 16 del citado reglamento.

Con base a lo anterior, la Secretaría del Tra-

bajo y Previsión Social, ha estimado conveniente emitir los siguientes criterios:

Se entenderá 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 ADIESTRAMIENTO.

Aquellos planes y programas de capacitación y adiestramiento que satisfacen la necesidad 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 cual las empresas presentan para su autorización y registro la or-

ganización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales.

#### 4.- PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.-

Conjunto de actividades de capacitación y adiestramiento referidas a cada una de las áreas ocupacionales que integran a una empresa determinada y que agrupadas conforman un sistema general por rama o actividad económica.

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

6.- PROGRAMA.- 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

ta 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.- EVENTOS.- 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.- OCUPACION.- 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.

Los Programas de Capacitación y Adiestramiento, deberán ser presentados mediante las formas denominadas "DC-2", las cuales son proporcionadas por la propia Secretaría, asimismo, se autoriza a los particulares la libre impresión de sus formas, siempre y cuando éstas se ajusten a las características que señala la Secretaría.

El manejo de las formas "DC-2", se ajustará a los siguientes lineamientos:

1.- Se llenará por triplicado, usando invariablemente caracteres conocidos como de imprenta y se presentará ante la Dirección General de Capacitación y Productividad, 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 1 anverso, como establecimientos comprenda el plan.

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

Los patrones y 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 cuando se ajusten a los siguientes requisitos:

1.- Que el programa de capacitación y adiestramiento en que se incluya alguno de los niveles educativos citados, contenga además eventos directamente destinados a lograr las finalidades que señala el Artículo -

153-F de la Ley Federal del Trabajo a través del perfeccionamiento, actualización y mejoría de las habilidades, conocimiento y actitudes típicas del puesto de trabajo de que se trate.

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 cada uno de los restantes, ni representen más del 40% de la duración del programa de capacitación y adiestramiento relativo, calculada en función de las horas-hombre que se vayan a impartir al total de los trabajadores.

3.- Que las fases del programa de capacitación y adiestramiento consisten en la alfabetización, primaria intensiva 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 alfabetización, de primaria intensiva para adultos o de secundaria abierta, según sea el caso, la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, ejerza las

funciones que le señalan los Artículos 153-I, 153-T y -153-V de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Que la alfabetización, la primaria intensiva para adultos o la secundaria abierta, según sea el caso, se incluyan en la hoja 2 reverso de la forma DC-2, columna de programas generales con expresión de los nombres de los asesores correspondientes y la invariable -mención de su clave de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes.

Sobre el particular, la Dirección General de -Capacitación y Productividad, 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 del convenio-celebrado entre ambas secretarías el 7 de Julio de 1980 y para la adecuada supervisión del cumplimiento de los-planes y programas que incluyan cursos de alfabetiza- ción, de primaria intensiva para adultos o de secunda-ria abierta, solicitará a la Secretaría de Educación Pú- blica un informe trimestral que detalle todas las acre- ditaciones y certificaciones expedidas en dicho perio- do.

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

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 indispensables para la adecuada distribución comercial o mantenimiento de dichos bienes.

Los patrones y trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los cursos y/o eventos que sus trabajadores llegaran a cumplir 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.

Los patrones de empresas pertenecientes a una misma rama de productividad o actividad económica del país, podrán formular y presentar ante la Dirección de Capacitación y Productividad, planes y programas comunes.

En el caso de las empresas sujetas al régimen de contratación colectiva (mayores casos), deberán efectuar los ajustes necesarios en los contratos correspon-

dientes, 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.

Para efectos de este criterio, las empresas deberán presentar la forma "DC-2", ajustándose a los siguientes puntos:

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 los planes.

Podrán considerarse como instructores internos aquellos patrones o trabajadores de la empresa 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 deberá listarse en la hoja dos reverso de la forma "DC-2", columna de instructor interno, con la información que en ella solicita (registro federal de contribuyente y cargo dentro de la empresa).

CAPITULO 5) DE LAS COMISIONES MIXTAS DE  
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, forman un papel de vital importancia en relación con los Programas de capacitación y adiestramiento. Estas Comisiones, son los órganos de vigilancia, por medio de los cuales se verifica de manera fehaciente, el fiel cumplimiento de las disposiciones que cada plan de capacitación presenta. Cabe hacer notar, que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, debería realizar esta función, pero desgraciadamente, no es así. Si -- bien es cierto, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con un extenso grupo de inspectores, también es cierto, que dichos inspectores, nunca, o por lo general no realizan su función adecuadamente, es por esto, que las Comisiones Mixtas, han tomado un papel importante en el cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

La Subsecretaría "B" de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, haciendo un estudio minucioso, público en el Diario Oficial de la Federación de fecha 10 de Agosto de 1984, los criterios a seguir por parte de los patrones y los trabajadores para la Constitución y Funcionamiento de dichas Comisiones.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 153-I, 153-J, 153-O y 539 fracción III inciso b), compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo a lo anterior, el 5 de octubre de - 1979 y 17 de abril de 1981, se emitieron criterios respecto a la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas con el objeto de uniformar los trámites administrativos que efectuaba la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, - Capacitación y Adiestramiento.

El uso reiterado de los criterios emitidos en esta materia y las opiniones vertidas por trabajadores y patrones en el Foro de Consulta Popular para la Plataforma Democrática de Capacitación y Productividad, - instrumentadas en el Plan Nacional de Desarrollo, han puesto de manifiesto la necesidad de simplificar y agilizar los trámites de registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como de orientarlas para un mejor funcionamiento.

Asimismo, en los términos del Artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior, como consecuencia de las reformas a dicha Ley, según Decreto de fecha 23 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 30 de diciembre del mismo año, habiéndosele encomendado a la Dirección General de Capacitación y Productividad, Dirección de Capacitación y Adiestramiento, cuyo titular era el C. Ing. Alberto Amador Leal, la materia de Capacitación y Adiestramiento de acuerdo con lo establecido en el Artículo 16 del Reglamento antes citado.

En base a lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha estimado pertinente expedir los siguientes criterios, mismos que dejan sin efecto alguno, los señalados anteriormente.

I.- Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integrarán perfectamente con el siguiente número 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 patrón, cuando la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento represente de 21 a 100 trabajadores.

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

II.- El número de integrantes a que se refiere 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 maquinaria y equipos empleados en la empresa.

A las empresas con 20 o más trabajadores se recomienda, integrar una sola Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual puede contar con Subcomi

siones 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 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) 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 conte - ner 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 realizar.
  - 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 con  
trol 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 in  
formes.
- 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 General de Capacitación y Productividad 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.

VIII.- Para la presentación del informe relativo a la integración de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se deberá emplear la forma "DC-1".

IX.- Las empresas deberán presentar debidamente requisitadas las formas "DC-1", por triplicado, anejando 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 de los -

mismos a la Dirección General de Capacitación y Productividad o por conducto de las Delegaciones Federales del Trabajo, con el propósito de actualizarlas.

Dichos informes, deberán ser presentados mediante la forma "DC-1A" por triplicado.

125

CAPITULO 6) DEL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION  
Y PRODUCTIVIDAD 1990 - 1994.

Como cada régimen de gobierno, sin ser éste la excepción, se crea el Plan Nacional de Desarrollo, el cual contiene principalmente, los objetivos y metas a cumplir de cada uno de los gobiernos que llegan al poder. Dentro de estos Planes, se derivan diferentes programas para cada una de las diferentes ramas que comprenden la administración pública. De esta forma, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, presentó en 1990, el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, que deberá llevarse a cabo hasta el año de 1994, mismo que pretende integrar de una manera ordenada, el variado conjunto de elementos indispensables para la realización de un esfuerzo efectivo en la formación de los recursos humanos para su incorporación a la actividad productiva y para el mejoramiento de la productividad en las empresas y en la economía general.

Dicho programa consta de cinco capítulos, de los cuales los primeros tres intentan precisar la importancia de éste; se plantea un marco general de referencia en cuanto al alcance del programa; se abordan después, las tendencias de la productividad tanto en México como en el escenario Internacional; se apuntan de ma

nera muy general, los factores de mayor fuerza que inciden en los niveles de productividad de la economía y se reafirma la estrategia de modernización que propugna el Plan Nacional de Desarrollo, con el objeto de procurar el mejoramiento de las acciones tendientes a mejorar la capacidad productiva de los recursos humanos y a incrementar la productividad.

El cuarto capítulo, define en cinco temas los campos fundamentales de acción. Cada uno de ellos, aborda un tema de particular importancia para el mejoramiento de la productividad y para procurar el desarrollo del potencial productivo de los mexicanos y sus posibilidades de realización personal a través del trabajo.

El Capítulo final, es decir, el quinto, se examina de manera general los aspectos operativos del programa y los mecanismos de vinculación con otros programas y sectores.

Viendo el contenido del Plan Nacional de Capacitación y Productividad, mencionaré los aspectos que tienen relación directa con el trabajo desarrollado:

En primer término, le dan una importancia primordial a la capacitación, haciendo resaltar el papel de los recursos humanos como mecanismo principal que tiene su reflejo en la productividad.

El programa asigna particular relevancia a la capacitación, entendiéndola como el medio idóneo de acceso a los conocimientos y habilidades que permitirán al trabajador un mejor aprovechamiento de su capacidad y de los recursos a su disposición.

En este sentido, se concibe a la capacitación no sólo como un medio para lograr la mejor intervención del trabajador en la actividad económica, sino una vía de acceso para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.

El Plan Nacional de Desarrollo destaca la necesidad de un esfuerzo que debe realizarse en conjunto, precisamente orientado a la capacitación y a la productividad. Es éste el cometido central del Programa, el cual analiza las limitaciones y las posibilidades que caracterizan la realidad de la que se parte, plantea

los retos que se presentan y propone lineamientos estratégicos de corte general para orientar las acciones de los distintos sectores de la sociedad en torno a las - propuestas de capacitación y productividad en el hori--zonte del Plan.

El Programa Nacional de Capacitación y Produc-tividad 1990-1994, contiene como objetivos primordiales los siguientes:

1.- Elevar las capacidades, habilidades y apti-tudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, mejorar sus - niveles de vida y contribuir a un uso más racional y - eficiente de los recursos de la sociedad.

2.- Abrir cauces a la población trabajadora pa-ra una participación más activa y creativa en el proce-so de producción y para desarrollar su capacidad de - adaptación ante los retos del cambio tecnológico y la - transformación de la estructura productiva.

3.- Contribuir al desarrollo de condiciones de trabajo idóneas que permitan al trabajador desempeñar -

su función en un medio más humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal en el trabajo, al desarrollo pleno de sus capacidades y al incremento de la productividad.

4.- Fomentar una cultura y una dinámica sociales que promuevan la productividad, la calidad y la eficiencia como formas de vida y de trabajo y como elementos sustantivos para la separación económica y el bienestar nacional.

5.- Promover el desarrollo de vínculos de solidaridad que coadyuven al abatimiento del rezago social y al desarrollo de oportunidades de participación productiva de los grupos marginados.

Comparando el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994 con el anterior, encontramos, que los fines que persiguen son los mismos, las ideas son buenas, pero la importancia primordial consiste en que se lleve a cabo, lo que no sucedió con el Programa anterior.

## 6.1) CAPACITACION EN LAS EMPRESAS.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad, en uno de sus puntos, señala la importancia de la Capacitación en las empresas.

Existen diversas fuentes de carácter documental relativas a la capacitación en las empresas, la mayor parte están referidas ya sea a aspectos conceptuales o a experiencias específicas en algunas ramas o a conjuntos variables de empresas en distintos períodos, lo que sugiere ya, a partir de éste sólo hecho, la dispersión de esfuerzos y la falta de investigación y difusión sistemáticas en la materia.

Hace poco más de diez años y ante la ausencia de un marco legal que proporcionara el desarrollo de estas actividades y la evidencia de que los esfuerzos en la materia por parte de las empresas eran insuficientes, se promovieron reformas a la Constitución General de la República y a la Ley Federal del Trabajo, con el fin de estimularlas.

A falta de información sistemática más pertinente, de una discusión pública más amplia y de una verificación mayor de los esfuerzos de capacitación en las diversas ramas de la actividad económica, los registros administrativos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social relativos a Comisiones Mixtas de capacitación, planes y programas, constancias de habilidades laborales y agentes capacitadores, que son los elementos del sistema comprensivo que a nivel de la empresa estableció la Ley, constituyen una fuente alternativa útil para aproximarse a las características más generales de la capacitación que se imparte en el universo de empresas del país.

#### 6.1) COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION.

El funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, es bipartita, es decir, que su integración es parte patronal y parte trabajadora, y cuya obligación primordial es la de vigilar que se cumplan con los planes y programas que se formulan por las empresas y la autenticación de las constancias de habilidades laborales, puede afirmarse que funcionan con diverso grado de eficacia en una proporción significativa de empresas, especialmente en las de mayor tamaño.

Un dato importante es el de que en la actuali-

dad existen 108 mil Comisiones registradas, distribuidas en igual número de empresas de las distintas ramas de actividad.

Es importante que dentro del Programa Nacional de Capacitación y Productividad, se destaque el punto referente a las Comisiones Mixtas, ya que las mismas, constituyen el órgano de vigilancia para la aplicación efectiva de los programas de capacitación, ya que si bien es cierto, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también deberán de vigilar su cumplimiento, en la práctica no es así, es por eso, que el mencionado Programa Nacional, abarque esta área, para el cumplimiento adecuado de los planes de capacitación.

## 6.2) PLANES Y PROGRAMAS.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad, hace un especial énfasis, en relación a que las empresas de menor tamaño, presentan un menor desarrollo de actividades de capacitación, resaltando que el motivo principal es la falta de recursos, el desconocimiento de instancias de capacitación o adiestramiento externas a las empresas, la deficiente organización y sus propias características de operación, a las que con

frecuencia se asocia una mayor polifuncionalidad de los trabajadores.

En las empresas de mayor tamaño, aún cuando se cuenta con información limitada acerca de las características de sus actividades de capacitación, se percibe un muy desigual comportamiento influenciado de manera predominante por el grado de modernidad de sus formas de organización y administración y el nivel de desarrollo de las relaciones laborales.

Una importante proporción de las empresas de mediano tamaño y grande, registra regularmente sus planes y programas de capacitación. Un examen muy general de la información que proporcionan, permite apreciar que en la mayor parte de los casos, la información que presentan las empresas se refiere a los planes y programas que se piensan desarrollar a lo largo de un año y que, en general, en ese lapso la capacitación que otorgan cubre a la totalidad de los puestos de trabajo. No se tiene una idea precisa, sin embargo, del alcance del esfuerzo capacitador en cada caso ya que se desconoce el número de horas y la duración de los cursos específicos aplicables a cada uno de los puestos o grupos de puestos.

En su mayoría, la orientación parece estar do-

minada por el perfeccionamiento de alguna función relacionada con un puesto específico, aún cuando en una pequeña proporción hay cierta inquietud por la consideración de procesos en vez de puestos.

Otros dos aspectos parecen estar presentes en un importante número de planes y programas: la capacitación de tipo motivacional o de aspectos generales relativos a las relaciones humanas y cierta inquietud, en una pequeña pero significativa proporción de las empresas de mayor tamaño, por ocuparse de diversos asuntos relacionados con el mejoramiento de la calidad, tales como: control estadístico de procesos, instrucción específica sobre el manejo de representaciones gráficas y aún, en algunos casos, por programas generales de inducción a la totalidad de las actividades de la empresa, a los productos que fabrica y al mercado en el que participa.

Por lo que hace a los instructores, en su mayoría es personal interno que ocupa puestos de supervisión o de mando intermedio, aún cuando en las empresas de mayor tamaño se utilizan con más frecuencia servicios especializados externos.

### 6.3) LINEAS DE ACCION DEL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

De todos los elementos anteriores que contiene el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, - tales como objetivos, capacitación en las empresas, comisiones mixtas de capacitación, planes y programas, - etc., es indispensable que existan ciertos lineamientos, que deberán ser el medio propicio para la aplicación de cada uno de los puntos antes señalados; para ello, el Programa contiene los denominados lineamientos de acción.

De todo lo anterior se desprende la necesidad de conceder una atención prioritaria al esfuerzo de modernización de la administración pública y como parte de él, y a fin de hacer posible el mejoramiento sostenido de la productividad y eficiencia, impulsar el desarrollo de programas permanentes de capacitación de la fuerza del trabajo ocupada en el sector público.

Las diversas líneas de acción que se sugieren en este Programa en relación con la capacitación, la productividad y la calidad en cuanto al universo de unidades productivas del país, constituyen elementos válidos de acciones que en igual sentido deben desarrollarse en la administración y en la empresa pública. En adi

ción a ellas, se formulan las siguientes proposiciones-específicas:

1.- Establecimiento de políticas y estrategias definidas en cuanto al proceso de modernización de la administración pública que hagan posible reconocer la orientación idónea y los campos de acción más relevantes de una política de capacitación y productividad en el sector público, consistentes con tal propósito. En adición a los lineamientos generales referidos a desregulación, desconcentración y descentralización, simplificación de trámites e información veras y oportuna que dé transparencia y claridad a la función pública, deberán considerarse explícitamente los aspectos relacionados con condiciones de trabajo, estructura de puestos, y política de prestaciones, entre otros.

2.- Evaluación a fondo de la estructura ocupacional del sector público, tanto a nivel global como por lo que hace a la pertinencia de las estructuras actuales en relación con las diversas funciones que deben desarrollarse en los distintos servicios, de tal manera que puede lograrse, a partir de dicha evaluación, no sólo el diseño y establecimiento gradual de una nueva estructura menos rígida, más flexible y moderna, en cuanto a su vinculación con los requerimientos reales de los múltiples servicios que proporciona el Estado, sino el impulso de nuevas formas de organización del trabajo

y programas de capacitación consistentes con el mismo conjunto de elementos generales.

3.- Formular un inventario de la infraestructura física y otros recursos de capacitación disponibles en el sector público a fin de propiciar, en el corto plazo, la plena utilización de la misma, en el intercambio de experiencias y la integración de servicios comunes en los casos en que esto sea aconsejable. Para el mediano plazo y como resultado de las líneas que se señalan en el punto 1, deberá desarrollarse un programa tendiente a fortalecer dicha infraestructura y desarrollar tanto los recursos humanos como metodológicos y di  
décticos indispensables para tal fin.

4.- Extender a todos los ámbitos del quehacer público los valores, principios y métodos que propugnan el movimiento nacional de calidad y productividad como instrumento para hacer más eficiente el uso de los recursos públicos y para satisfacer efectivamente las ne  
cesidades de servicio de la población.

5.- Propiciar el intercambio y la difusión de experiencias exitosas, nacionales y extranjeras, en materia de capacitación y productividad en el servicio pú  
blico.

6.- Desarrollar los sistemas de información y evaluación que permitan conocer el sentido e intensidad de las acciones de capacitación que se desarrollen en el sector público y obtener una visión comprensiva de sus efectos en la calidad de los servicios y en la productividad del sector, a fin de retroalimentar tanto los programas tendientes a la modernización del sector público como los propios procesos de capacitación.

## CAPITULO 7) CONCLUSIONES (ENFOQUE FINAL)

Todos los trabajos de investigación, independientemente de cumplir con el aspecto académico, los que tienen ese motivo, deben además, aportar algún aspecto de importancia, o bien, formular alguna recomendación o dar alguna idea para mejorar en las técnicas de aplicación o de funcionamiento, independientemente de que se hagan críticas a lo ya establecido, pero estimo que la crítica por sí misma no es válida, si no se acompaña de una recomendación de lo que estaría mejor en relación a lo que se critica como inadecuado.

Todo esto lo trato de explicar por razón de que en el presente me permito formular una serie de críticas al sistema de Capacitación y Adiestramiento que ha venido funcionando en nuestro país hace ya algunos años.

Según reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 28 de abril de 1978, se adiciona a la Ley Federal del Trabajo el Capítulo III Bis "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores" y se adicionan los artículos 153-A al 153-X.

Con motivo de dichas reformas, se crea el Orga-  
nismo que se denominó "UCECA", el cual, según las perso-  
nas que inicialmente lo forman, sería la panacea o la -  
solución del problema del empleo en México.

Desafortunadamente, la realidad fue totalmente  
distinta, la cual vino a señalar una situación completa-  
mente diferente, ya que como principio, se crea una ma-  
quinaria burocrática impresionante, con unos edificios-  
por las Calles de Lucas Alamán, atestados de personal,-  
que en su gran mayoría eran profesionistas de carreras-  
humanísticas, pero que de capacitación y adiestramiento  
no tenían ni la menor idea. Por poner un ejemplo, en -  
aquella época, las empresas se presentaban a solicitar-  
información para elaborar los planes de capacitación y-  
adiestramiento, y en dicha dependencia les indicaban -  
que la empresa lo hiciera, y que la empresa en cuestión,  
una vez presentado el plan, les proporcionara la infor-  
mación de cómo lo irían implementando.

Posteriormente, y como ya se mencionó en ren-  
glones anteriores, con una maquinaria burocrática impre-  
sionante se dedicaron a elaborar formatos para los pro-  
gramas de capacitación, pero dichas formas resultaron -  
ser de los más complicado que persona alguna se pudiera  
imaginar, a tal grado que para poder llenar un programa,

se requería realmente la dedicación de tiempo completo de un especialista, ya que se necesitaba reunir tantos requisitos, que parecía imposible que empresa alguna - los pudiera satisfacer; se requería desde la autorización, previo el llenado de formatos complicados, de cada una de las personas que deberían fungir como capacitadores internos, o bien, instituciones autorizadas para dar capacitación, las que debían llenar una serie de formatos y cumplir con ciertos requisitos no menos complicados.

De las formas para detallar los programas, --- eran en realidad auténticos tratados científicos y técnicos, que difícilmente empresa alguna llegó a satisfacer, en tanto se creó todo este sistema de papelería burocrática, con una gran cantidad de personal de la Institución.

De esta forma, la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores en México no se modificó prácticamente en nada, ya que para las autoridades, les preocupaba más el que hubiera una papelería y formatos muy sofisticados que justificaran la contratación de todo - ese personal flotante.

Desgraciadamente, nunca se preocuparon que -- efectivamente se diera capacitación al trabajador, tal y como lo señala la Ley, esto es; para que cada trabajador se desempeñe mejor en su puesto de labor o bien en los que pudieran crearse con el fin de elevar su productividad, eliminando los riesgos y en general, hacer más eficiente la labor de cada uno de los trabajadores, lo que en la etapa inicial de "UCECA" no se logró, pero en cambio, el Gobierno gastó grandes cantidades de dinero en personal que desarrolló una papelería muy complicada y que prácticamente nunca funcionó.

A raíz de la ineficiencia manifiesta de la organización denominada "UCECA", se desintegra por disposición oficial dicho organismo, reduciéndose considerablemente el personal asignado al área de capacitación y adiestramiento.

Las actividades que eran llevadas a cabo por -- la UCECA, le son encomendadas a una Sub-Secretaría de -- la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero con recursos, instalaciones y personal mucho más modesto -- que el utilizado por UCECA.

Esto sucede a partir de los nuevos criterios y formas administrativas que en materia de Capacitación y

Adiestramiento son publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 10 de agosto de 1984, tales como:

- COMISIONES MIXTAS

Mediante oficio No. 01005 de fecha 2 de agosto de 1984, establece los criterios y formatos para la constitución, funcionamiento y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

- PLANES Y PROGRAMAS

Mediante oficio No. 01006 de fecha 2 de agosto de 1984, que establece los criterios y formatos para la presentación y registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento.

- CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.

Mediante oficio No. 01007 de fecha 2 de agosto

de 1984, se establecen los criterios y formatos para la formulación, expedición y registro de las constancias de habilidades laborales.

- SISTEMAS GENERALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Con oficio No. 01009 de fecha 2 de agosto de 1984, se establecen los criterios y formatos para el Registro de Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento.

De esta forma se elimina toda la papelería y formatos que operó en UCECA, sustitución por los ya antes mencionados, los cuales son más sencillos, y más fáciles de entender y de llenar, surgiendo dos formas para la elaboración de los programas; la primera de ellas, para empresas que tengan de uno hasta diecinueve trabajadores y la otra para empresas que cuenten con veinte-trabajadores o más.

Esta etapa de funcionamiento de las autoridades del trabajo la pudieramos clasificar como eficiente y de que está logrando la finalidad de que el trabajador en México, se encuentre mejor capacitado.

De todo lo anterior, me atrevo a decir que en la actualidad, a pesar de que los sistemas de funcionamiento son más sencillos, tampoco se está logrando el fin que se persigue. A continuación explicaré algunas de las causas por las que estimo que no se están cumpliendo los objetivos que explícitamente señala el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, que son:

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 de los trabajadores.

A las autoridades del Trabajo, les preocupa - que se presenten los planes y programas de capacitación y adiestramiento, que reúnan los requisitos no formales, sino aquellos que derivan de los criterios de las personas que jerárquicamente están en el momento como máximas autoridades, ya que por ejemplo, actualmente, les está preocupando mucho si se presentan las constancias de habilidades laborales, las cuales deben ser llenadas en los formatos que para tal efecto se tienen diseñados; una vez entregados, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, emite las constancias de habilidades correspondientes, sin embargo, no aceptan ningún diploma o constancia, que en muchos casos las empresas entregan a sus trabajadores capacitados, ni aquellos que algunos centros de enseñanza, cursos programados para determinados niveles, o algunas constancias que se les expiden, sino que deben ser los que ellos autoridades han determinado, y baste que les falte algún dato, para que sean devueltos para que se vuelvan a llenar, lo que hace una pérdida de tiempo exagerada, además, que generalmente atiende una sola persona, la que está revisando toda la documentación que presentan los solicitantes a autorización; es decir, que los trámites burocráticos siguen siendo engorrosos y está destinado a comprobar - si se llenan a la perfección una serie de formatos más - no se está buscando que los trabajadores efectivamente sean capacitados.

En la práctica puedo afirmar, que la mayoría -

de las empresas, no cuentan con programas de capacitación, recordando que en México el común denominador de empresas es de pequeña y mediana; siendo la realidad que las empresas mediana y grande son las que primordialmente cuentan con programas de capacitación, los que son elaborados por técnicos del área de personal, pero también es triste reconocer, que la mayoría de los casos, dichos programas son letra muerta, que se han creado para no estar en infracción y cumplir con los requisitos legales, pero en la práctica, no se llevan a cabo.

Esto no significa que en las empresas, sean del tamaño que sean, no se lleve a efecto algún tipo de capacitación, ya que siempre y desde que un trabajador entra a laborar a cualquier trabajo, se le está indicando cómo debe realizar su trabajo, los materiales que de be usar así como herramientas a emplear, etc., pero este tipo de capacitación no coincide con la que está indicada en los programas que las empresas presentan para su autorización.

En la práctica diaria nos estamos encontrando con que existe un gran déficit de mano de obra, principalmente calificada, lo que nos lleva a presumir que se necesita algún sistema o medio para preparar técnicamente a trabajadores, ya que en la práctica nos encontramos que quién está desempleado, prefiere ponerse a ven-

der herramientas o ciertos artículos en los semáforos - de las esquinas, ya que de esta forma, en un tiempo menor a una jornada de trabajo pueden obtener ingresos - muy superiores a uno, y hasta cinco veces el salario mí nimo, lo que viene a complicar más el problema a que - nos estamos refiriendo.

Otra situación más para analizar, es el hecho - de que con la entrada de México al GATT, y la próxima - e inminente celebración del Tratado de Libre Comercio - con los Estados Unidos y Canadá, obliga más y más al em presario mexicano a competir con productos extranjeros - de mejor calidad y de menor costo.

Es necesaria la adopción de tecnologías más - modernas, para que sus producciones sean más eficientes y así poder ser competitivos con los productos extranje ros, ya que estamos viendo que un gran número de mercan cías de las que estamos consumiendo, son de importación y se encuentran desplazando a los productos mexicanos - tanto por precio, como por calidad, lo que nos lleva a - la necesidad de analizar en forma mucho más seria e in - mediata el problema, con la probabilidad de que de no - hacerlo, podemos ir quedando atrás.

Asimismo, aunado a lo anterior, encontramos otro problema como lo es, las dificultades por las que se pasa para la implantación dentro de las empresas de los programas de capacitación y adiestramiento, por el nivel cultural y escolar de los trabajadores, el cual, generalmente es diferente y por lo mismo, la elaboración de programas tipo es una forma de cumplir con los requisitos legales, más no con la verdadera intención de capacitar al personal, ya que en la práctica se ve, que muchos trabajadores ni siquiera tienen terminada la primaria, aunque desempeñen puestos en los que también ocupan trabajadores con una escolaridad de secundaria o hasta preparatoria, pero al capacitar, en forma uniforme, se tiene que partir de un cierto nivel de conocimientos general.

#### 7.1) RECOMENDACION.

Estimo que en la práctica, y como ya lo he tratado de sostener en el presente trabajo, no funcionan los programas de capacitación y adiestramiento preconstituidos, que se obliga a las empresas a elaborarlos, aún con la conciencia de que no se van a cumplir al pie de la letra, sin que esto signifique, como se dijo anteriormente, que dentro de cada empresa en particular no-

haya capacitación, ya que siempre el trabajador más antiguo o el supervisor o jefe, están dando instrucciones a los trabajadores de cómo hacer su trabajo y cada vez que se implanta una nueva maquinaria o algún cambio en los procesos, se está teniendo comunicación constante con cada uno de los trabajadores que intervienen en dicho proceso, lo que es una capacitación específica, por lo que lo más recomendable sería que cada empresa capacite a su personal como mejor le convenga a sus necesidades y que se sirva informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en que consistió dicha capacitación, pero que sea libre, con la única obligación de que efectivamente se realice en todas y cada una de las empresas.

El personal que ahora se tiene para el registro y revisión de los formulismos, en la Sub-Secretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad, se debería capacitar para que se establezca un plan permanente de revisión a las empresas, para cuidar de que efectivamente se lleve a cabo la capacitación, pero con un sistema en el que no necesariamente se tuvieran que levantar infracciones a su incumplimiento, esto sería con el fin de evitar la corrupción en el personal supervisor, por el contrario, preparar de tal forma al personal, para que al realizar las visitas a las empresas y revisar la capacitación que se esté dando dentro de cada una, si la llegaran a encontrar incompleta o defi-

ciente, tratarán de orientar en el propio centro de trabajo, tanto el patrón, como a los trabajadores y sus representantes sindicales, con el único fin de guiar para que efectivamente se de la capacitación, pero convenciendo, enseñando y no sancionando.

Como en la práctica, muchas empresas apenas sobreviven, y no le pueden dedicar tiempo a la capacitación, por escasez de personal o de recursos económicos, se podría establecer una Ley, como la del 24 de abril de 1972, por medio de la cual se creó el INFONAVIT con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones que existían en la fracción XII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, así como de los artículos 136 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Con la creación de este Instituto, se eliminó a los patrones de la responsabilidad de proporcionar caja-habitación a sus trabajadores mediante el pago del 5% de los salarios de cada uno de los trabajadores.

Para el caso de la capacitación, podría ser mediante el pago de un 2% sobre el importe de los salarios de cada trabajador, no hacerla automática para todos y cada uno de los trabajadores de cada empresa, si-

no optativo para las empresas, para que inscriban bajo este sistema a los trabajadores que no pudieran darles en forma directa capacitación, no así a los trabajadores que las empresas les puedan dar capacitación, estos quedarían bajo la responsabilidad de la propia empresa, hecho de esta manera, se estaría a un sistema de cooperación entre gobierno y patrones, y no se trataría de un Estado Policía que esté buscando en que se equivoque el gobernado para de inmediato imponerle una sanción, sino un sistema en el que a través de la buena voluntad y la cooperación se lograran los objetivos que persigue la Ley Federal del Trabajo por medio de la Capacitación y el Adiestramiento.

Por ejemplo: cada una de las empresas capacitaría libremente a sus trabajadores para que se desempeñen en las funciones de su puesto adecuadamente y las funciones del puesto inmediato superior.

Las empresas elaborarían un informe resumido en forma trimestral o semestral en el que señalarán el nombre de cada uno de los trabajadores que fue capacitado y una breve descripción de en que consistió la capacitación, la que nunca ni en ningún momento deberá llenar requisitos específicos de contenido y tiempo, sino más bien, persiguiendo como única finalidad, que el tra

bajador desempeñe su puesto actual con las mejores condiciones de eficiencia lo que en la actualidad se denomina PRODUCTIVIDAD.

Dentro del mismo informe que elaborarán las empresas a las autoridades de la materia, se indicaría - el nombre y el número de los trabajadores que la empresa no les pudo ni de momento les puede dar capacitación.

Tomando en cuenta estos trabajadores, las empresas podrían dar una aportación y un determinado tiempo, el cual sería de seis meses o un año, para que con la recaudación de esas aportaciones, se establezcan y - financien centros regionales de capacitación, en los - cuales se impartan diferentes programas, tratando de cubrir las especialidades laborales más importantes y de las que se tenga la información que existe escasez de - mano de obra calificada.

Durante algún tiempo, en el Distrito Federal, - se estableció un instituto piloto llamado ARMO, el cual, durante la vida activa que tuvo, capacitó a un gran número de trabajadores, principalmente de la zona de Va-llejo y áreas colindantes.

Una reglamentación del tipo que se propone, haría que se cumpliera de mejor forma los objetivos que persigue el artículo 153 en sus diferentes incisos, de la Ley Federal del Trabajo del Artículo 123, así como - la fracción XIII de la Carta Magna.

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

- ARREDONDO MUÑOZLEDO, BENJAMIN  
¿Qué es el Hombre?  
Editorial Porrúa, S.A.  
1a. Edición, México 1972
  
- TAMASSIA, RENATO  
Antiguas Civilizaciones  
Editorial Armando Curcio, S.P.A.  
Tomo III, Roma, Italia, 1980
  
- PIJOAN, JOSE  
Historia Universal  
Salvat Editores, S.A.  
Tomo I, 1a. Edición, México 1980
  
- EFIMOV GALKINE, ZOUBO  
Historia Moderna  
Editorial Grijalbo, S.A.  
2a. Edición, México 1968
  
- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA  
México, Su Evolución Cultural  
Editorial Porrúa, S.A.  
3a. Edición, México 1981

- DIRECCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO  
Manual de Capacitación y Adiestramiento  
Editorial Popular de los Trabajadores  
México, 1981
  
- SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
Memoria de la Secretaría de Trabajo y Previsión  
Social y del Sector Laboral  
Diciembre 1976 - Noviembre 1982
  
- BARBAGELATA, HECTOR HUGO  
La Legislación Mexicana sobre Capacitación y  
Adiestramiento desde la perspectiva del Derecho  
Latinoamericano.  
Editorial Popular de los Trabajadores  
México 1981
  
- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE  
Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano  
Editorial Porrúa, S.A.  
México 1978
  
- PLA RODRIGUEZ, ANTONIO  
Los Principios del Derecho del Trabajo.  
2a. Edición, Buenos Aires, Argentina 1978

- DE LA CUEVA, MARIO  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo  
Editorial Porrúa, S.A.  
4a. Edición, México 1977
  
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
Memoria General de la UCECA, Tomo I y II  
México 1978 - 1982
  
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
  
- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS  
UNIDOS MEXICANOS