

881309



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL LOMAS VERDES

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

NUMERO DE INCORPORACION 8813-09

44  
2e3

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO  
SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LOS  
BENEFICIOS DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**MONICA SANCHEZ CERVANTES**

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JUAN MANUEL SALAS MORENO

ASESOR DE LA TESIS: LIC. ABEL GARCIA SANCHEZ

NAUCALPAN, EDO. DE MEXICO. 1993

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



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.

## I N D I C E

PAG

INDICE.....	3
INTRODUCCION.....	5

## CAPITULO PRIMERO

I.- ANALISIS HISTORICO Y MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO.....	7
A) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	9
B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	14
C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	16
D) REFORMAS.....	19
E) LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.....	24
F) DISPOSICIONES RELATIVAS.....	48

## CAPITULO SEGUNDO

II.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	50
A) LA EMPRESA Y LOS FACTORES DE LA PRODUCCION..	53
B) LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU FORMA DE APLICACION DE ACUERDO A LOS CRITERIOS EMANADOS DE LA LEY FEDERAL DE LA MATERIA....	58

## CAPITULO TERCERO

III.- LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES.....	101
A) EL TRABAJADOR COMO SUJETO DEL DERECHO SOCIAL.....	104
B) BENEFICIOS DERIVADOS DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.....	110

**CAPITULO CUARTO**

IV.- SANCIONES DERIVADAS DEL INCUMPLIMIENTO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU EFECTIVIDAD EN EL MEDIO LABORAL.....	118
A) AUTORIDAD COMPETENTE PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES.....	123
B) CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.....	125
C) CONSECUENCIAS EMANADAS DE LA IMPOSICION DE SANCIONES.....	133
CONCLUSIONES.....	135
BIBLIOGRAFIA.....	137

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

LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES, CONSTITUYE SIN LUGAR A DUDAS UN DESAFIO, YA QUE ES LATENTE LA POSIBILIDAD DE QUE SE GENERE UN MAYOR DESARROLLO INDUSTRIAL Y NO HAYA SUFICIENTE MANO DE OBRA CALIFICADA.

EL DERECHO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO FORMA PARTE DEL HABER DE LA CLASE TRABAJADORA, ES INDISPENSABLE QUE LOS TRABAJADORES LO CUIDEN, ACRECIENTEN Y SOBRE TODO LO VIVAN REALMENTE.

LAS REFORMAS A LA CONSTITUCION Y A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA ESTABLECER EL DERECHO A LOS TRABAJADORES A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, CONSTITUYEN UN DERECHO CUYA IMPORTANCIA TODAVIA NO SE LLEGA A COMPRENDER, SIENDO RESPONSABILIDAD DE TODOS CUANTOS SE PREOCUPAN POR EL DESARROLLO DE ESTE PAIS.

LA INQUIETUD QUE ME NACE PARA HABLAR DE ESTE IMPORTANTE TEMA SE DEBE A QUE NO OBSTANTE QUE NUESTRA CONSTITUCION GENERAL DE LA REPUBLICA ESTABLECE LA OBLIGACION DE PROPORCIONAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, TRADUCIENDOSE ESTO EN UNA GARANTIA SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES, LA MAYORIA DE LAS EMPRESAS HABLANDO ESPECIFICAMENTE DE LA EMPRESA PEQUEÑA Y MEDIANA EN MEXICO, MUESTRAN UN TOTAL DESINTERES POR OTORGARLA, CONSIDERANDOLO INNECESARIO Y MAS BIEN COSTOSO, CUMPLIENDO EN ALGUNOS CASOS SOLO CON EL ASPECTO ADMINISTRATIVO DE UN REGISTRO, YA SEA POR FALTA

DE ATRACTIVO EN LOS CURSOS O EN UNA MALA INSTRUCCION, NO DEBIENDO ESTAR ESTE DERECHO SUSTENTADO EN LA ENDEBLE CONDICION DE QUE LOS TRABAJADORES QUIERAN SER CAPACITADOS Y DE QUE HAGAN VALER SU DERECHO, TAL Y COMO LO EXPONE EL PROFESOR NESTOR DE BUEN L., ASI MISMO POR PARTE DE LA AUTORIDAD UNA FALTA DE EXHORTACION A LAS EMPRESAS Y A TRABAJADORES PARA SU FOMENTO, YA SEA A TRAVES DE INFORMACION POR MEDIO DE LOS SISTEMAS MASIVOS DE COMUNICACION, IMPONIENDO SANCIONES QUE NO TRAEN CONSIGO EL CABAL CUMPLIMIENTO Y LA SUPERVISION DE LA MISMA AUTORIDAD QUE NO ES LA REGULADA POR LA PROPIA LEY DE LA MATERIA. CONSTITUYENDO LO ANTERIOR UNA MENOR PRODUCCION, NO OBTENIENDO LOS BENEFICIOS QUE DE ELLA DERIVEN.

POR LO QUE CON LA ELABORACION DEL PRESENTE SE INTENTA EL DAR A CONOCER EN QUE CONSISTE ESTA OBLIGACION Y DERECHO, ASI COMO SUS FALLAS, TRATANDO DE CREAR CONCIENCIA EN LOS SECTORES PARTICIPANTES, SENSIBILIZANDO A LAS EMPRESAS, PARA QUE EN UN ESFUERZO COORDINADO CON EL GOBIERNO Y LOS TRABAJADORES SE HAGA REALIDAD TAL DERECHO, CONOCIENDO SUS ORIGENES, REFORMAS Y ESTUDIANDO LOS BENEFICIOS QUE SE PUEDAN DERIVAR POR MEDIO DE UNA MEJOR Y MAYOR PRODUCCION.

**CAPITULO PRIMERO****ANALISIS HISTORICO Y MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO EN MEXICO.**

Dentro de los precedentes que dieron origen a la capacitación en México se encuentran las llamadas escuelas "Artículo 123", teniendo su antecedente en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, incluyéndose en la fracción XII "La obligación de los patronos de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad", disposición que integra, se incluyó al proyecto de Artículo 123, que presentó la Comisión de Constitución a la Asamblea constituyente de Querétaro en enero de 1917. Dichas escuelas, surgen en la promulgación del decreto que reforma la fracción X del Artículo 73 de la Constitución Política de la República (1934) en términos que federalizan la jurisdicción para exigir que los patronos cumplan las obligaciones que en materia educativa les impone el Artículo 123 Constitucional de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo

El texto de dicha fracción decía:

"Artículo 73.- El Congreso tiene facultad . . . . .  
. . . . . X.- Para legislar en toda la República,  
sobre minería, comercio, instituciones de crédito y  
energía eléctrica para establecer el banco de emisión  
único en los términos del Artículo 28 de esta

Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución. La Aplicación de las leyes del trabajo, corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trata de . . . . . y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias. . . . . "(1)

En el Artículo III de la Ley Federal del Trabajo fracción VIII, se estableció la obligación a los patrones de establecer escuelas en los centros rurales que estuviesen más lejos de 3 kms. de las poblaciones, para hijos de trabajadores que excediera de 20 en cada centro.

Se reglamentó la vigilancia para el cumplimiento de dicha obligación a la Secretaría de Educación Pública, la cual podía imponer las sanciones a aquellos patrones que no cumplieren.

Igualmente y teniendo como antecedentes el mismo artículo en su fracción XXI se determinó la obligación para los patrones de sostener estudios técnicos, industriales o prácticos de uno de sus trabajadores o de sus hijos, cuando emplearan más de 400 y menos de 2000 trabajadores.

---

(1) Legislación sobre trabajo. Ed. Andrade México 1973. Pág. 444



## A) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Nuestra Carta Magna es la única que consagra como garantía social de la clase trabajadora el derecho a recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo, es así que el maestro Mario de la Cueva escribió:

"Es inútil insistir en que el derecho a la capacitación parte integrante de los principios del derecho del trabajo comparte con éste sus caracteres: es elemento constitutivo de la Declaración de Derechos Sociales, es un derecho de y para la clase trabajadora, norma imperativa y destinada, a perfeccionar el equilibrio de la justicia social en las relaciones trabajo capital" (2).

Los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que regulan sobre el particular son los siguientes:

### "ARTICULO 123"

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

---

(2) De la Cueva Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa México. 1985 Tomo II. Pag.

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

A. Entre los obreros jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo,

B. . . . .

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

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

a) Ramas Industriales:

1.- Textil

2.- Eléctrica

- 3.- Cinematográfica
- 4.- Hulera
- 5.- Azucarera
- 6.- Minera
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos:
- 8.- De Hidocarburos
- 9.- Petroquímica
- 10.- Cementera
- 11.- Calera
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos
- 14.- De Celulosa y papel
- 15.- De Aceites y grasas vegetales

- 16.- Productora de alimentos abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
- 17.- Elaboradora de bebidas, que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
- 18.- Ferrocarrilera
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera
- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y
- 21.- Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) Empresas

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo o en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en una o más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local en los términos de la ley reglamentaria correspondiente".

## B) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Esta ley dedicó su título 3° al "Contrato de Aprendizaje", el cual es definido dentro de la misma como: "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida", es decir el pago se dividiría en dos partes: La enseñanza en un arte u oficio y la convenida (no fijándose un salario mínimo), considerándose obligatorio el recibir aprendices en las empresas, cuando el número de trabajadores que existían en ellas era menor de 20, se permitía un aprendiz, el cual debía de cumplir con obligaciones tales como: obedecer al patrón, al maestro y sus familiares, observar buenas costumbres, guardar respeto al patrón, cuidar de los materiales, instrumentos y herramientas de trabajo, es decir debía procurar en todo al patrón, aún a costa de su detrimento personal, la violación a dichas obligaciones y la incapacidad del aprendiz para realizar tal arte u oficio facilitaba a el patrón, o maestro el despedirlo, no teniendo éstos la obligación de reinstalarlo, aún cuando dicho despido no estuviese justificado, se le indemnizaba solamente con el pago de un mes y medio de salario, negándosele a participar en el reparto de utilidades y a ninguna otra prestación.

Con respecto a lo anterior podemos observar que a lo largo de la historia el hombre ha instrumentado mecanismos que tratan que el trabajador preste mas

eficazmente su trabajo, los gremios, el aprendizaje, son un ejemplo de ésto, no obstante con el paso del tiempo degeneraron en formas de explotación.

Es por todo lo anterior, que se suprimió el "Contrato de Aprendizaje" dando lugar para que en 1970, se originara la iniciativa de la Ley en la cual se invocó dentro de la exposición de motivos que" tal y como se encontraba reglamentada, era una reminiscencia medieval y porque en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos".

## C) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Dentro de la iniciativa de dicha Ley, se incluyó en el Artículo 132 relacionado con las obligaciones patronales, la fracción XV, la cual contenía la obligación de capacitar para el patrón, el sector patronal sostuvo que por cuanto hace a programas de adiestramiento y capacitación profesional, quedarían regulados conforme a lo propuesto por la representación empresarial en lo relativo a Capacitación Industrial y Aprendizaje incluidos Capítulo I Bis y II del título VI.

Dicha fracción XV del Artículo 132 decía textualmente:

"Organizar permanente o periódicamente cursos de capacitación profesional para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que elaboren la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las autoridades de trabajo de los estados, territorio y Distrito Federal, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones. Estas mismas autoridades vigilarán la ejecución de los planes".

La misma iniciativa decía que "..... El contrato que se celebre no puede confundirse con el contrato a prueba: cuando un trabajador entra a capacitarse ambas partes saben que no posee los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño eficiente del puesto, y el objeto del contrato es adquirirlos para después permanecer en la empresa; en



cambio el contrato a prueba tiene por objeto que el trabajador demuestra que sí tiene conocimientos y habilidades".

"De la misma manera que los contratos de aprendizaje tradicional o de capacitación industrial, deben ser reglamentados para evitar la explotación, también, debe reglamentarse adecuadamente el término de prueba, para evitar que patrones inmorales pretendan ocultar contratos por tiempo indeterminado mediante la simulación de los contratos a prueba o exploten al trabajador durante el término de prueba.

"La iniciativa Presidencial adopta un criterio general que busca una solución integral al problema de la capacitación, problema que no puede quedar sujeto a reglas absolutamente fijas ya que ello haría imposible el desarrollo de planes y programas que tienen que evolucionar a medida que surjan nuevas especialidades y necesidades. La iniciativa presidencial descansa en el principio de que las autoridades del trabajo previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de patrones deben formular planes de estudios, los que podrán revisarse periódicamente (3).

Para cumplir con los propósitos de la iniciativa y para evitar interpretaciones incorrectas que trajesen de nuevo

---

(3) Briceño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla México 198 Pág. 279.

violaciones la Cámara de Diputados modificó la fracción XV del Artículo 132, quedando como sigue:

"XV. Organizar permanentemente cursos o enseñanzas profesionales o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores informando de ellos a la Secretaría del Trabajo. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias en uno o varios establecimientos, departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o por conducto de escuelas, institutos especializados o por alguna otra modalidad.

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

#### D. R E F O R M A S

El 4 de octubre de 1977, el presidente José López Portillo, presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de Ley, considerándose la necesidad de elevar a rango constitucional la obligación de otorgar capacitación y adiestramiento, dicha iniciativa mencionaba que la tecnología iba en proceso de cambio y que se requería un sistema para capacitar al individuo que esté acorde, para trabajar con los nuevos aparatos y mecanismos diseñados, igualmente destacaba la relación que guardan la formación profesional y la capacitación del individuo, el cual busca mejorar su calidad de vida, dichos aspectos debían ser incluidos en el Artículo 123 Constitucional, teniéndose como finalidad de consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y mejorar niveles de calidad, cosa que beneficiaría directamente a los empresarios.

El texto propuesto por el ejecutivo federal se incluía inicialmente a la fracción XIII; "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". Dicho texto fue promulgado el 30 de diciembre de 1977, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

El 7 de abril del mismo año, el ejecutivo federal presentó iniciativa de reforma y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, aprovechando un período extraordinario de sesiones convocadas por la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, aprobada ésta por dicho Congreso, el presidente de la República la promulgó el 28 de abril de 1978, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año. En ésta modificación se reformaron los artículos siguientes, relacionados con la capacitación y adiestramiento de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 30. - El cual menciona que es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 25.- En el cual se contempla la obligación de incluir en los contratos individuales de trabajo indicando que los trabajadores serán capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas conforme a lo dispuesto en la Ley.

Artículo 132.- Reduciendo la fracción XV estableciendo que los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III Bis del título cuarto.

Artículo 159.- Relacionado con los derechos de antigüedad y ascenso, estableciendo que de no haber trabajadores aptos en la empresa para esos puestos nuevos

y de no existir estipulación en contrario en los contratos colectivos de trabajo, el patrón podrá contratarlos libremente.

Artículo 180.- Relacionado con el trabajo de los menores, adaptándolo a las nuevas reglas sobre capacitación y adiestramiento.

Artículo 395.- En relación a él incluir en los contratos colectivos las cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento.

Artículo 412.- Igualmente la inclusión en los contratos Ley las cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento.

Artículo 523, 526, 537, 538, 539, éstos en relación con la inclusión como servicio social del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que quedaría a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, (U.C.E.C.A.) organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como de la determinación de la competencia federal en materia de capacitación y adiestramiento, sin perjuicio del auxilio que habrán de brindarles las autoridades locales y la creación de Consejos y la creación de Consejos Consultivos Tripartitas, que apoyaran a la U.C.E.C.A., tanto a nivel federal como estatal, dichos consejos compuestos por Sector Público

**Organizaciones Nacionales de Trabajadores y Organizaciones Nacionales de patrones.**

Igualmente se integró con veinticuatro artículos el Capítulo 1° III Bis, del 153-A al 153-X, los cuales determinan obligaciones y derechos de patrones y trabajadores en la materia en los siguientes términos:

En la Ley de 1970 se mencionaba que los patrones y Sindicatos "de común acuerdo, elaborarían sus planes de capacitación y adiestramiento, la reforma incluye también a los trabajadores (Artículo 153-A), también en el texto original se hablaba de cursos permanentes o periódicos, y en la reforma se refiere a que la capacitación debe referirse a períodos no mayores de cuatro años, así como también que comprenderá todos los puestos y niveles, precisará las etapas de impartición de capacitación y adiestramiento y señalará el orden de selección en que serán capacitados, (Artículo 153-Q).

También se habla en esta reforma en relación con que en cada empresa habrá Comisiones Mixtas, constituidas por representantes de trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, de acuerdo a las necesidades de las empresas. (Artículo 153-I)

Se podría concluir que en dichas reformas se tocó la forma de como cumplir con dichas obligaciones, de acuerdo a una mecánica ya establecida, creando organismos auxiliares para el cumplimiento de éste rubro.

La última de las reformas de la Ley Federal del Trabajo, en relación a la capacitación y adiestramiento fué la publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1988, reformándose los Artículos 153-K, primer párrafo, 153-V, segundo párrafo, del capítulo III Bis, del título cuarto y título once, capítulo IV, 538, 539, primer párrafo 539-A, 539-B, primer párrafo 539-C, 539-D y 539-E. Esencialmente estas reformas se referían a las reglas sobre como proceder sobre la capacitación y adiestramiento, siendo lo mas relevante la supresión de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, la denominada U.C.E.C.A. pasando sus funciones específicas a la Dirección General de Capacitación y Productividad, mismas que aparecen incluidas en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990.

## E) LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

Encontramos el fundamento legal sobre la capacitación y adiestramiento en la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, que como ya se estudio ha sufrido en esta materia diversas modificaciones y la cual ha quedado regulada en los artículos que a continuación se desglosan y más específicamente en el Capítulo III Bis de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

## "Artículo 3°.-

.....

Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Encontramos de nuevo como derecho social plasmado en este artículo el interés a promover la capacitación a los trabajadores.

## "Artículo 25.-

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

## I.-.....

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

## IX. ...."



"Artículo 132.-

Son obligaciones de los patrones:

I. ....

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos de capítulo III Bis de este Título;

XXVIII. Particularmente en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo de acuerdo a lo establecido en esta Ley".

CAPITULO III BIS

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

"Artículo 153 A

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

"Artículo 153-B

Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, o bien, mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan o que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En

caso de tal adhesión quedará a cargo de los patrones las cuotas respectivas".

Se recomienda que la capacitación se imparta dentro de las instalaciones de la empresa y con las herramientas que se manejan diariamente, otro punto importante es respecto a las cuotas que las empresas deben de cubrir en caso de contratar alguna institución para impartir cursos, gasto que desgraciadamente en muchas empresas se considera superfluo e innecesario.

#### "Artículo 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".

También pudiéndose habilitar instructores internos de la empresa en el mismo plan de capacitación, siendo esto lo mas común, para evitar erogaciones para la empresa.

#### "Artículo 153-D

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada".

#### Artículo 153-E

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el Artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que

podrán impartirse de otra manera, así como en el caso 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".

Se le propone que dicha capacitación sea impartida durante las horas de trabajo, aunque la realidad el trabajador en algunos casos se niega a recibirla fuera de la jornada de trabajo por considerar que ésta se extienda al recibirla no percibiendo ninguna remuneración de tipo económico, no reflexionando que esto le trae beneficios ya sea a corto o largo plazo.

"Artículo 153-F

La capacitación y el adiestramiento deberá 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;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Esta fracción consagra los ideales en cuanto a los resultados óptimos sobre capacitación y adiestramiento, pretendiendo preparar a los trabajadores para adaptarlos al

ritmo cambiante de la sociedad actual, procurando difundir las modernas tecnologías para elevar la productividad, y abolir la dependencia tecnológica, desafortunadamente y en mi opinión estos ideales no se ven alcanzados.

"Artículo 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 lo que estipule respecto a ellas en los contratos colectivos."

Está fracción ésta encaminada a evitar lo acontecido en el "Contrato de Aprendizaje", que ya estudiamos, ya que protege los derechos irrenunciables del trabajador estipulados en la Ley y en su contrato de trabajo, mencionándose en su contrato colectivo de trabajo.

"Artículo 153-H

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos o sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos y:

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

Cuestiones de disciplina y rendimiento que se deben observar, claro está que solo se les puede imponer a los trabajadores que han aceptado ser capacitados voluntariamente no estableciéndose cual sería la consecuencia en caso de incumplimiento en alguna de estas obligaciones.

"Artículo 153-I

En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

Dichas Comisiones forman la vía de comunicación entre trabajadores y patrón para dar a conocer sus opiniones en relación con la instrumentación que en cuanto a capacitación y adiestramiento se refiere.

"Artículo 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".

"Artículo 153-K

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patronos, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, las cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate y;
- VI. Gestionar ante la autoridad labora el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de

los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto".

"Artículo 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".

"Artículo 153-M

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento que satisfagan los requisitos de este capítulo. Además podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa tomando en cuenta en su caso, la cláusula de admisión".

Igualmente para el caso de contratos colectivos, como para contrato individual de trabajo, deben especificar los términos en los cuales se llevará a cabo dicha capacitación.

"Artículo 153-N

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

de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral\*.

En esta fracción se recalca la fecha de presentación de los planes y programas de las empresas en las cuales rija contrato colectivo.

"Artículo 153-O

Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someterse a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento".

"Artículo 153-P

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

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán

- a) los trabajadores están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

II. Acreditar satisfactoriamente a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios



de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propagen algún credo religioso en los términos de la prohibición establecida en la fracción IV del artículo 3° Constitucional. El registro concedido en los términos de este artículo, podrá ser revocado, cuando se contravengan las disposiciones de ésta ley.

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

Las instituciones o personas que impartan la capacitación y adiestramiento en las empresas deben tener los conocimientos suficientes para ello, cosa que en la práctica no siempre es así, ya que la Secretaría no tiene forma de comprobarlos para el caso de instructores habilitados en el mismo plan, y que por lo general son empleados de las mismas empresas, más no así el caso de instituciones o escuelas externas, que deban estar autorizadas por la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

#### "Artículo 153-Q

Los planes y programas de que tratan los Artículos 153-N, 153-Q, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y 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".

Para cumplir con dichos requisitos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad ha impreso formatos únicos de planes y programas, los cuales contienen los datos solicitados y que ellos mismos proporcionan a las empresas.

"Artículo 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 y 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".

"Artículo 153-S

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

En este artículo se consigna la sanción por no cumplir con la capacitación y adiestramiento para la empresa, pero no existe alguna sanción para el trabajador que se niegue a recibirla, no existiendo una obligación correlativa de los trabajadores a capacitarse, claro que en mi opinión, la sanción se convertiría en el caso, en una forma de perder oportunidades de ascenso en la empresa, trayendo implícito el obtener una mejor calidad de vida, independientemente de lo estipulado en el Artículo 153-U.

"Artículo 153-T

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y 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 que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de

trabajadores capacitados que corresponda en los términos de la fracción V del artículo 539".

"Artículo 153-U

Cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niega a recibir ésta por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior deberá acreditar documentalmente dicha capacidad presentar y aprobar ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Aquí nos encontramos en el supuesto de que el trabajador argumente el estar capacitado para desempeñar su trabajo eficientemente y no considera necesitar ningún tipo de instrucción lo cual deberá demostrar documentalmente.

"Artículo 153-V

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

## "Artículo 153-W

Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan 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".

## "Artículo 153-X

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

## "Artículo 180

Los patrones que tengan a sus servicio menores de dieciseis años están obligados a:

I. ....

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de ésta Ley;

V. ....".

## "Artículo 391

El contrato colectivo contendrá:

I. ....

VII. Las cláusulas relativas a capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que a comprenda;

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

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a ésta Ley;"

"Artículo 412

El contrato ley contendrá:

I. ....

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

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate y;

VI. ...."

"Artículo 523

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

.....

V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI. ...."

"Artículo 526

Compete a la Secretaría del Hacienda y Crédito Público la intervención que señala el título tercero Capítulo VIII, y 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".

Este artículo se refiere a las multas que por medio de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se imponen a los patrones en el caso de no cumplir con el rubro que estudiamos por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

"Artículo 527

La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales:

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulera;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera
- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- 8.- De Hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Calera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas, que se destinen a ellos;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera Básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;



- 20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
- 21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## II. Empresas;

- 1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas;
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo".

### "Artículo 527-A

En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la federación serán auxiliadas por las locales, tratándose

de empresas o establecimientos que los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas".

"Artículo 529

En los casos no previstos por los Artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 527-A, las autoridades de las entidades federativas deberán;

- I. Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competente 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;
- III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el trabajo;
- IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones, y para corregir 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 constancias de habilidades laborales; y
- VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en aspectos concernientes a tal determinación o solicitud".

En general se reduce a las entidades federativas las cuales serán coadyuvantes con la autoridad federal para el debido cumplimiento que en capacitación deben revestir los patrones, así como en lo que se refiere a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**CAPITULO IV DEL SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.**

**"Artículo 537**

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

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover, supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;
- IV. Registrar las constancias de Habilidades Laborales;

**"Artículo 539**

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

- I. En materia de promoción de empleos:
- II. En materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores:
  - a) Cuidar de la oportuna constitución y 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 industrias 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 la 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 cancelación del 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 y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados

conforme a lo dispuesto en ésta ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

IV. En materia de registro de constancias de habilidades:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales y,
- b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en ésta materia".

En lo relativo a el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento cabe mencionar que éste reviste características peculiares, ya que las atribuciones que le asignó la ley, aún cuando persiguen una finalidad común, tienen diferente contenido desde el punto de vista administrativo.

En efecto, el Servicio Nacional presenta un doble carácter, por un lado se encarga de desarrollar funciones en materia ocupacional con un contenido eminentemente de servicio social como es el caso de los servicios administrativos de intermediación, o bién lo relativo a la investigación y planeación para promover la generación de empleos a nivel nacional; por otro lado, el Servicio Nacional, como autoridad laboral, ejerce acciones de vigilancia que en algunos casos va acompañado de actos coercitivos, como sería el caso de la atribución que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para supervisar que el derecho a la Capacitación y Adiestramiento se cumpla en todos los centros de trabajo, pudiendo sancionar a los infractores a través de sus Unidades Administrativas correspondientes. Así pues, el Servicio

Nacional es un servicio social y al mismo tiempo una autoridad con facultades en materia de empleo, capacitación y adiestramiento.

Hasta éste último artículo se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo la obligación de capacitación y adiestramiento, misma que es auxiliada por las autoridades mencionadas como lo es la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público , ésta última en lo relativo a la imposición de sanciones por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por violaciones a los ordenamientos de la Ley Federal del Trabajo en éste rubro, mismas que se encuentran contenidas en el capítulo cuarto de esta Ley y que se estudiarán en el presente trabajo posteriormente.

**F) DISPOSICIONES RELATIVAS**

Dentro de las atribuciones que tiene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encontramos lo relativo a capacitación y adiestramiento incluidas en la Ley Organica de la Administración Pública Federal, que en su Artículo 40 a la letra dice:

**"Artículo 40**

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

I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás relativas de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;

II. ....

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

VII. ...."

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la autoridad reguladora de la Capacitación y Adiestramiento en México, integrándose dentro de la administración pública centralizada, dependiente del poder Ejecutivo Federal. Contando con un



Secretario de Estado, quien se auxiliará para el despacho de sus asuntos de subsecretarios, oficial mayor, directores, subdirectores, jefes y subjefes de departamento, etc., y por los demás funcionarios que establezca el Reglamento Interior de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dispone este artículo el desarrollo de la capacitación y adiestramiento en coordinación con la S.E.P.

Dentro del Reglamento Interior de la Secretaría, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990, también encontramos reguladas las unidades administrativas que la auxiliarán para el desempeño de sus funciones existiendo entre ellas la Dirección General de Capacitación y Productividad, correspondiéndole a ésta directamente el trámite respectivo en lo que a capacitación y adiestramiento se refiere, así como también es la autoridad encargada de exhortar al sector patronal, sindicatos obreros a cumplir con la obligación de dar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, su objetivo es difundir entre las pequeñas empresas dicha obligación habiéndolo mediante un exhorto propiamente dicho, firmado por el titular de la Dirección General de Capacitación y Productividad, sin embargo éste no tiene fuerza legal que permita instaurar un Procedimiento Administrativo Sancionador en contra de las empresas que no lo atiendan.

**CAPITULO SEGUNDO****NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO A LA CAPACITACION Y  
ADIESTRAMIENTO**

Derivado de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, el nuevo derecho del trabajo postula una concepción que dice que el hombre tiene derecho a cambio de energía de trabajo que da a la comunidad, independiente del sistema económico donde lo proporcione, a que la sociedad le de los elementos para que pueda alcanzar una vida decorosa, entre estos encontramos como esenciales la educación primaria y secundaria; así como la capacitación y adiestramiento a todos los niveles, debiendo formar parte del derecho social para todos los trabajadores.

Así mismo, a finales del siglo pasado e inicios del presente, el crecimiento de la industria provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizará, pues empezaba a existir una fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de empresas, por ello fueron apareciendo diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar el fenómeno.

Como ya se mencionó nuestra Constitución Política es la única que consagra como garantía social de la clase trabajadora el derecho a recibir capacitación y adiestramiento en el trabajo. Las garantías sociales son derechos establecidos y distinguidos en nuestra Constitución, creados para tutelar y vindicar a los trabajadores en general, mismos que son asegurados por el estado para afianzar en éste caso su beneficio tanto económico como de formación profesional.

La capacitación y adiestramiento se traduce entonces en la garantía social que consolida el bienestar económico del trabajador.

En consecuencia determinamos la naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento como un derecho social de orden público plasmado en nuestra Constitución para el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador, a través del estudio y preparación como una potestad que la ley le otorga.

Considero importante en ésta determinación el recalcar la diferenciación que gramaticalmente existe en cuanto a la capacitación y adiestramiento se refiere, y como se va a implementar en el presente trabajo, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española se entiende por:

Capacitación: Acción y efecto de capacitar.

Capacitar: Hacer a uno apto, habilitarlo para una cosa.

Adiestramiento: Acción y efecto de adiestrar.

Adiestrar: Es hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar.

Igualmente las definiciones al respecto que da el Glosario de Términos empleados en la Capacitación y Adiestramiento son las siguientes:

Capacitación: Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo, su cobertura abarca entre otros aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo sobre todo a las áreas de aprendizaje cognocitiva y afectiva.

Adiestramiento: Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo, su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motores, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotriz.(4)

De las anteriores definiciones vemos que dichos términos son diferentes, toda vez que la capacitación está encaminada a proporcionar conocimientos al trabajador para el eficiente desempeño de sus labores y poder resolver problemas que se le presenten y que quizá no estén muy relacionados con su trabajo directo, y es así que el adiestramiento va encaminado a desarrollar las habilidades del trabajador dentro de los conocimientos de su labor diaria que tiene y que le ayudará a desempeñar eficientemente su trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, utiliza estos conceptos como sinónimos, no indicándonos en relación a el sentido de los mismos, debiéndose precisar su alcance y objetivos en la misma Ley, o en una reglamentación derivada de ésta.

A este respecto lo importante no es la diferenciación entre las palabras que se han utilizado como sinónimos, sino el propósito de esta institución, es decir, el preparar a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir con eficiencia su labor, ya sea con conocimientos nuevos o los ya adquiridos, y es en este sentido mediante el cual se utilizarán en el presente trabajo dichos conceptos, es decir en un sentido amplio igualmente importante, y considerándolo como una institución, no como conceptos aislados.

---

(4) Uceca. Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y Adiestramiento. Pág. 197.

## A) LA EMPRESA Y LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

En este primer apartado considero necesario el definir y precisar el término "empresa", mismo que para efectos laborales se encuentra plasmado en el Artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"Artículo 16

Empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

Así mismo el citado artículo nos da la definición de establecimiento como la "unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", por lo anterior y para el estudio que se realiza estimo el no existir una diferenciación real, ya que dicha obligación es parte integrante de la empresa, no habiendo condicionante en éste sentido.

Igualmente considero importante el incluir el concepto que la Ley Federal de la materia dá a el Patrón en su Artículo 10:

"Artículo 10

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Cabe hacer mención que en nuestra Constitución Política y más específicamente en su Artículo 132, fracción XIII, se incluye la obligación de proporcionar capacitación y

adiestramiento para las empresas cualquiera que sea su actividad.

Entendiendo por lo anterior que se generaliza en el término "empresa", no siendo ésta sujeto de derecho, ya que como se definió anteriormente es esta una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, quedando fuera de este contexto el patrón como sujeto de derechos y obligaciones, que para efectos del tema que nos ocupa dicha obligación es correlativa, tanto como para el patrón, sea persona física o moral, así como para la empresa, utilizando el término patrón como un "representante de la empresa", incluyendo aquí también el denominado "establecimiento", que para tales efectos mientras exista un centro de trabajo, cualquiera que sea su denominación, persiste la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores del mismo.

Existe en éste sentido una condicionante que se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XV, relativo a la industria familiar, en su Artículo 352, que a la letra dice:

"No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad", entendiéndose como taller familiar aquellos en los cuales trabajan solamente los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos, dentro de los cuales no es obligación la de adiestrar y capacitar a los trabajadores, aunque consideremos los talleres familiares como un centro de trabajo, en mi opinión, la idea del legislador en éste sentido se refiere a que se considera a el taller familiar como una forma de capacitar que ya está implícita a la labor diaria, quizá de tipo artesanal, de algún oficio, o de servicios donde por generaciones se aprende dicho oficio, el cual no requería de más especialización, en el trabajo diario, a lo anterior

considero que esta obligación no debe tener condicionantes de ningún tipo, ya que sea empresa de tipo familiar no deja de ser productora de bienes o servicios al igual que cualquier otra, misma que también tiene que evolucionar tecnológicamente.

Ahora bien, la empresa tiene por objeto la producción y distribución de bienes y servicios, su finalidad propia es atender a la satisfacción de las necesidades económicas del hombre, cumpliendo con ésta finalidad mediante la producción y distribución de esos bienes y servicios, misma que para el logro de sus fines debe combinar una serie de factores que ya sea directa o indirectamente intervienen, logrando un beneficio óptimo.

Con la evolución de la humanidad, los factores o elementos que han hecho posible la producción y en deducción la satisfacción de las necesidades del hombre, han variado considerablemente. Dentro de la época prehistórica, la tierra o recursos naturales eran suficientes para que el hombre viviera. Al correr del tiempo se hizo necesario la intervención de otro factor para la satisfacción de necesidades; el trabajo. El hombre se encontró con que los frutos maduros caídos de los árboles ya habían sido recogidos por otros y que para comer y vestir se requería un esfuerzo, pues los satisfactores empezaban a escasear.

En la actualidad se pudiese decir que todavía es posible producir bienes y servicios con la tierra y el trabajo, pero existen otros factores mediante los cuales se multiplica la producción y con menos esfuerzo, que serían capital y empresa.

Tradicionalmente se han considerado tres factores de la producción: Tierra, Capital y Trabajo. En la actualidad, casi

todos los economistas han aceptado estos factores, pero han considerado como necesario otro factor que unos llaman empresa y otros organización.

En la teoría económica neoclásica que se encarga de la microeconomía, la tierra a pasado a formar parte del capital ya que es susceptible de comprarse o venderse.

A continuación describiremos en que consiste cada uno de los factores de la producción, de acuerdo a lo que menciona el profesor Luis Pazos:

**TIERRA:** Comprende los recursos naturales: bosques, minerales, fauna y materias primas que contribuyen a la producción.

**TRABAJO:** Es el esfuerzo humano aplicado al proceso productivo. El esfuerzo puede ser tanto físico como mental. Muchos autores sitúan al factor empresa y al empresario dentro del factor trabajo, y consideran al empresario como un trabajador intelectual.

**CAPITAL:** Son los medios o instrumentos elaborados por el hombre a través de los cuales se logra una mayor o mejor producción: maquinaria y herramienta.

**EMPRESA:** En la época actual no basta que un país o sociedad posea recursos naturales, mano de obra y bienes de capital, además, es necesaria su coordinación y organización, sin la cual no se puede producir en forma racional y eficiente, La empresa es la unidad económica que coordina y organiza los factores tierra, capital y trabajo, con el objeto de hacer posible la producción. (5)

---

(5) Luis Pazos. Ciencia y teoría Económica. Ed. Diana México. 1991. Pág.89



Todos estos factores cumplen con una función dentro del proceso de producción. Su importancia depende de su escasez y utilidad en un dado momento. El cómo producir implica el determinar qué combinaciones de tierra, capital, trabajo y empresa darán el mejor resultado, correspondiéndole a el factor empresa el saber de dicha combinación dentro del proceso de productivo. La mejor combinación de factores es diferente en cada tiempo y lugar, y aún entre empresas que fabrican los mismos productos, ya sea por diferentes necesidades a cubrir, la combinación de dichos factores constituye el éxito o fracaso de una empresa o unidad de producción.

Y es así donde la capacitación y el adiestramiento, como una potestad de Ley, reviste importancia ya que como derecho social interviene directamente dentro del proceso de producción, ya que para producir mas y mejor se requiere de mano de obra lo suficientemente calificada, relacionando esta materia dentro del factor trabajo imperativamente, claro está que también se encuentra relacionada indirectamente con los demás factores de la producción, pero de una forma mas directa con el trabajo, que es la fuerza impulsora del país debiendo contar también con el apoyo del gobierno como rector para el impulso que en éste punto se requiere, dirigido hacia el crecimiento de la empresa sea mediana o pequeña así como una mayor motivación hacia el trabajador por parte de la empresa para ser capacitado o adiestrado, debiendo existir mayor difusión en este sentido.

De acuerdo a lo anterior, considero que la calidad deba ser un objetivo del proceso productivo, la calidad y la capacitación van de la mano, la capacitación es parte de la inversión que se recupera cuando los obreros hacen las cosas sin errores.

**B) LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU FORMA DE APLICACION  
DE ACUERDO A LOS CRITERIOS EMANADOS DE LA LEY FEDERAL DE  
LA MATERIA.**

Como ya se expuso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es el organismo público centralizado dependiente del Ejecutivo Federal, el cual tiene en sus funciones lo relativo a la capacitación y adiestramiento, contando éste con unidades administrativas que lo auxilian para el despacho de sus asuntos, siendo una de estas unidades la Dirección General de Capacitación y Productividad, que como ya se expuso, tal Dirección fue creada a partir de la Reforma de 1988, supliendo a lo que antes se denominaba la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, encontrando sus atribuciones contenidas en el Artículo 15 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el diario oficial de la federación el 13 de diciembre de 1990.

**"Artículo 15**

**Corresponde a la Dirección General de Capacitación y Productividad:**

- I. Coordinar conjuntamente con la Dirección General del Empleo, el Sistema Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- II. Organizar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- III. Proponer la coordinación con las dependencias y entidades de los sectores, para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo, derivados del

Plan Nacional de Desarrollo en las materias de capacitación y productividad;

IV. Promover y divulgar el conocimiento, desarrollo y aplicación de métodos y sistemas de organización, operación y administración de capacitación y productividad;

V. Promover la vinculación entre los procesos de capacitación para y en el trabajo, con los requerimientos del aparato productivo;

VI. Realizar las investigaciones y análisis que sean necesarios en materia de capacitación para orientarla conforme a las prioridades existentes;

VII. Cuidar de la oportuna constitución y el correcto funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;

VIII. Establecer los criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en relación con cada rama industrial o actividad, para ello escuchará la opinión de los Consejos Consultivos y Comités Nacionales correspondientes;

IX. Aprobar, modificar o rechazar, según el caso los planes y programas de capacitación y adiestramiento que presenten los patrones y llevar los registros que correspondan;

- X. Promover, autorizar y dar la asistencia técnica necesaria para el establecimiento de sistemas generales de capacitación y adiestramiento por rama de actividad económica, que permita capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional establecida por la ley;
- XI. Promover planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, así como la expedición de certificados conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor, en base a la coordinación aprobada con la Secretaría de Educación Pública;
- XII. Llevar registros actualizados de las constancias relativas a la capacitación y el adiestramiento recibidos por los trabajadores en cada una de las ramas de la actividad económica;
- XIII. Practicar los exámenes de suficiencia a los trabajadores de conformidad con las disposiciones legales aplicables;
- XIV. Autorizar y registrar en los términos de las disposiciones aplicables, a las instituciones o personas físicas 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;
- XV. Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el capítulo III Bis del título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo y comunicar el dictámen a la autoridad encargada de imponer la sanción;

- XVI. Organizar e impartir cursos de formación especializada en materias de capacitación y productividad;
- XVII. Estudiar y expedir convocatorias, en su caso, para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en las ramas de la actividad económica nacional que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos Comités;
- XVIII. Promover el establecimiento y la operación de Consejos Consultivos de Capacitación y Adiestramiento en los niveles nacional y por entidad federativa, para apoyar la ejecución de programas de trabajo en su ámbito geográfico de competencia.
- XIX. Realizar programas de investigación de la productividad vinculados a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social, así como estudiar los elementos principales que inciden en su evolución y los sectores y;
- XX. Diseñar y proponer lineamientos para incrementar la productividad, así como promover la ejecución de programas específicos en la materia".

Y es así como de acuerdo a sus atribuciones dicha Dirección emite criterios con la finalidad de cumplir con dicha obligación, tal y como lo menciona en sus fracciones VII y VIII, entre otras, mismos que fueron publicados en el Diario Oficial de la federación como a continuación se resumen:

CRITERIOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 10 DE AGOSTO DE 1984, MEDIANTE OFICIO No. 01005 DE FECHA 2 DE AGOSTO DE 1984)

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

- 1.- Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, aún cuando la comisión mixta represente hasta 20 trabajadores.
- 2.- Tres de los trabajadores y tres del patrón cuando la comisión mixta de capacitación represente de 21 a 100 trabajadores.
- 3.- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón, cuando la comisión mixta de capacitación y adiestramiento represente a más de 100 trabajadores.

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 subcomisiones en razón de la dispersión geográfica, de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la actividad de mano de obra que ocupe.

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

1.- Por los trabajadores:

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

2.- Por el patrón:

- a) Ser mayor de edad,
- b) Saber leer y escribir,
- c) Ser reconocido por su buena conducta,
- d) Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa,
- e) Ser designado por el patrón o su representante legal,

IV. En una empresa se podrán constituir más de una comisión mixta de capacitación y adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran.

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

- 1.- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
  - 2.- Funciones específicas que deberán 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 control de sus actividades.
  - 8.- En su caso, normas de operación a que se sujetarán las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y periodicidad en que presentarán sus informes.
- VI. Se recomienda que la comisión mixta lleve un seguimiento escrito de sus actividades.
- VII. Las empresas informarán de la constitución de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento a la Dirección 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.

Debido a que las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento que se integren en una empresa servirán



de apoyo a las funciones de la comisión mixta, estas no requerirán de un registro por parte de la autoridad.

VIII. Para la presentación del informe relativo a la integración de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento ante esta Secretaría, se empleará la forma DC-1, impresa según modelo anexo en hojas de 28 x 21.5 cms.

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

En el caso de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de trabajadores con relación individual de trabajo, se deberá anexar además una lista con el nombre y firmas de los trabajadores representados.

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

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

A continuación se incluyen los formatos descritos mismos que son los que deben ser requisitados para su presentación.



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
 SUBSECRETARIA "B"  
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD  
 INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE  
 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

NO LLENAR NO LLENAR

I - DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL		RFC		NO LLENAR	REG. Y M.S.O.
CALLE	NO EXT.	NO INT.	COLONIA	POBLACION	CODIGO POSTAL
MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA	NO LLENAR	ENTIDAD FEDERATIVA		NO LLENAR	TELEFONO(S)
SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIA ES DIFERENTE DEL ANTERIOR, FAVOR DE INDICARLO					
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA					NO LLENAR

II - DATOS DE LOS TRABAJADORES

NO TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA <input type="text"/>	NO DE TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO <input type="text"/>	NO DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON CONTRATO <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
			INDIVIDUAL	COLECTIVO	OTRO

III - DATOS DEL SINDICATO

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

FORMA DC 1

FECHA Y ANVERSO

**IV. CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

EL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEBE SER EXACTAMENTE IGUAL AL NUMERO DE REPRESENTANTES PATRONALES

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

REPRESENTANTES PATRONALES		
NOMBRE	R.F.C.	FIRMA

NOMBRE DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_ D.F.A. \_\_\_\_\_ MES: \_\_\_\_\_ AÑO: \_\_\_\_\_  
 ESTABLECIMIENTO: \_\_\_\_\_ CANTIDAD DE TRABAJADORES: \_\_\_\_\_  
 LA COMISION MIXTA DEBE SER PARA UN ESTABLECIMIENTO INDICAR TOTAL \_\_\_\_\_ Y DOMICILIO: \_\_\_\_\_

**V. DOCUMENTACION ADJUNTA**

NOMBRE DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_ D.F.A. \_\_\_\_\_ MES: \_\_\_\_\_ AÑO: \_\_\_\_\_  
 NOMBRE Y CANTIDAD DE TRABAJADORES REPRESENTADOS CON LA FIRMA DE IDENTIFICACION DE LA MAYORIA (CUANDO NO HAY UNICADO): \_\_\_\_\_

**VI. CERTIFICACION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO**

POR LOS TRABAJADORES _____ NOMBRE Y FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL TRABAJADORES REPRESENTADOS EN ESTA RELACION	POR LA EMPRESA _____ NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL _____ LUGAR Y FECHA
---	---

LOS DEBEN QUE SE PROMOVIERON A SU PUESTO PREVISTA DE BUENA VERDAD, APLICANDO DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRIERON AQUÍ  
 QUE NO SE OMBRE CON VERDAD  
 FOLIO DE: \_\_\_\_\_ HOJA: REVERSO



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
 SUBSECRETARÍA "B"  
 INSTITUTO FEDERAL DE CAPACITACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES  
 INFORME SOBRE LA ACTUALIZACIÓN RELATIVA A LA COMISIÓN  
 MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

I. NOMBRE DE LA EMPRESA SOCIAL DE LA EMPRESA

--

NO. DE REGISTRO DE LA COMISIÓN MIXTA

--

II. DOMICILIO DE LA EMPRESA

CALLE	NO. EXT.	NO. INT.	CERCA
-------	----------	----------	-------

NO. DE OFICIO DE REGISTRO

PORCIÓN	C. P.	MUNICIPIO (O LOCALIDAD) PÚBLICA	INDUSTRIAL
---------	-------	---------------------------------	------------

NO. DE EMPRESA DE ACTUALIZACIÓN	
---------------------------------	--

ENTIDAD FEDERATIVA	NO. LINEA	TELÉFONO (S)
--------------------	-----------	--------------

SI EL DOMICILIO DONDE LA EMPRESA RECIBE CORRESPONDENCIAS DIFERENTE DEL ANTERIOR, DEBE INDICARSE.

--

III. ACTUALIZACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISIÓN MIXTA  
 DATOS ANTERIORES

NOMBRE	P. C.

NOMBRE	P. C.	ESTADO

IV. ACTUALIZACIÓN DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES ANTE LA COMISIÓN MIXTA  
 DATOS ANTERIORES

NOMBRE	P. C.

NOMBRE	P. C.	ESTADO



De acuerdo con el criterio emitido sobre la constitución de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, es claro el observar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de la Dirección a su cargo, se limita a otorgar un registro por comisión mixta que se integre en cada centro de trabajo, llenando un formato expedido por ellos, más no contempla la forma de como va a funcionar prácticamente dicha comisión, si bien es cierto que se tienen que anexar a las Bases Generales de Funcionamiento de dicha comisión, y que se menciona los puntos que debe contener, esto siempre se osila presentar como una acta de "machote" , no contemplando verazmente su contenido, es decir se trata de llenar un requisito legal para otorgar un registro u autorización de funcionamiento de dicha comisión, estableciéndose un criterio administrativo de observancia obligatoria. En el Artículo 153-I, se observó la obligación de integrar dichas comisiones, las cuales deberán vigilar la operación y procedimiento que se implante para mejorar la capacitación conforme a las necesidades de los trabajadores en las empresas, así como de la misma, no definiendo en que forma se va a realizar dicha verificación, por lo anterior considero que dicha comisión debe participar, diseñar, ejecutar y evaluar en una forma real y conjunta la capacitación desde elaborar una detección de necesidades para integrar un plan y programa de acuerdo a las mismas, así como la correcta selección de instructores, y así evaluar los resultados obtenidos realmente, esto podría realizarse mediante la inclusión de la obligación de dicha comisión en la Ley Federal del Trabajo de presentar tanto a la empresa como a la autoridad informes quizá mensuales de sus actividades, para poder valorar los logros obtenidos, y así conocer si en verdad dicha comisión logra los objetivos para los que fue creada.

Así mismo, creo que los integrantes de dicha Comisión Mixta deberán ser rotatorios entre todos los trabajadores y no ser siempre los mismos para formar una elite jerárquica, pudiendo así tomar parte todos los trabajadores de la empresa, y constituir una forma más de motivación en todo lo relativo a la capacitación en la empresa.

CRITERIOS PARA LA PRESENTACION Y REGISTRO DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON 19 TRABAJADORES EN UN FORMATO UNICO (PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 10 DE SEPTIEMBRE DE 1985, MEDIANTE OFICIO NO. 02-1024)

Estos criterios se basaron en la consideración de que un gran número de empresas establecidas en el país se integran hasta con 19 trabajadores cada una, es decir la empresa pequeña, manifestándose la necesidad de simplificar aún mas los formatos de registro para que este tipo de empresas cumplan también con sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento.

Lo anterior y con base en lo expuesto y para facilitar la presentación del informe que se refiere a la constitución de la comisión mixta y a la presentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, a través de un formato único, a las empresas que tengan hasta 19 trabajadores, así como para uniformar y agilizar los trámites administrativos que se efectúen ante la Dirección a su cargo, se estimo conveniente expedir los siguientes criterios:

- I. Para el informe de la constitución de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento y la presentación del plan y programa correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,



las empresas que tengan hasta 19 trabajadores podrán utilizar la forma DC-U, impresa según modelo anexo, en hoja de 28 x 21.5 cms.

Autorizándose igualmente a los particulares la libre impresión de la forma debiendo ajustarse a las dimensiones descritas.

II. El manejo de la forma DC-U se ajustará a los siguientes lineamientos:

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

Igualmente se anexan los formatos descritos para su conocimiento de acuerdo a los criterios emitidos.





Dentro de estos criterios es éste uno de los mas sencillos para su requisición, ya que se trato de simplificar los formatos para optimizar administrativamente su manejo, incluyendo dentro del mismo la constitución de la comision mixta de capacitación y adiestramiento, solicitando por lo tanto menos informacion sobre las empresas con menos de 19 trabajadores, no entendiendo el porque se le resta importancia a este tipo de empresas, ya que para un plan de más de 19 trabajadores, como lo veremos mas adelante, se tiene que desglosar mas ampliamente el plan, otorgando igualmente la Dirección asignada un número de registro tanto de la comisión como del plan , el cual siempre en sus primeras siglas es el Registro Federal de Causantes de la empresa, más números internos de control.

CRITERIOS PARA LA FORMULACION Y PRESENTACION DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 10 DE AGOSTO DE 1984, MEDIANTE OFICIO NO. 01006 DE FECHA 2 DE AGOSTO DE 1984)

- I. Para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se empleará la forma DC-2 impresa, según modelo anexo, en hojas de 28 x 21.5 cms.

Se autoriza también la libre impresión de la forma sujetándose a los siguientes lineamientos:

- 1.- Se llenará por triplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta, y se presentará a la Dirección a su cargo, 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 solo 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 programa 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.

II. Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo, los niveles educativos conocidos como alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta, siempre y 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 al logro de las finalidades que señala el Artículo 153-F de la Ley Federal del trabajo a través del perfeccionamiento, actualización y mejoría de las habilidades, conocimientos 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 abarque 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 en relación para la alfabetización, primaria intensiva para adultos, o secundaria abierta se impartan de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 153-E de la Ley Federal del Trabajo, es decir dentro de su jornada de trabajo salvo convenio en contrario.
- 4.- En relación con los niveles de alfabetización, de primaria intensiva o secundaria abierta, la comisión mixta está facultada para vigilar dicha instrucción, así como reciban la constancia relativa a dicha capacitación, misma que deberá estar, registrada ante la S.T.P.S.
- 5.- Que en relación a los niveles ya descritos, 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 anotando su clave del registro federal de contribuyentes.

Sobre lo anterior cabe hacer mención que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Educación Pública tienen celebrado un convenio con fecha 7 de julio de 1980 mediante el cual se supervisa el cumplimiento de planes y programas que incluyan los niveles multicitados.

III. Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes 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.

IV. Los patrones y trabajadores del centro 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, cursos y/o eventos impartidos por las empresas fabricantes de los productos comercializados o por las sociedades 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 o mantenimiento de dichos bienes.



- V. Los patrones y los trabajadores podrán incluir en los planes de capacitación y adiestramiento de su centro de trabajo los cursos y/o eventos que sus trabajadores cumplan en el extranjero, sujetándose en lo anterior a los ordenamientos que en capacitación y adiestramiento se regulen en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo correspondiente.

En este rubro se puede también contemplar en los planes de capacitación lo relativo a capacitación a trabajadores mexicanos de conformidad con lo estipulado en el Artículo 7º de la Ley de la materia con motivo del aprovechamiento de disposiciones legales en materia de transferencia de tecnología, uso y explotación de patentes y marcas, quedando sujeto a los siguientes requisitos:

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

- a) La presentación del plan y los programas de capacitación y adiestramiento, se hagan anexando la forma DC-2, la respectiva constancia del Registro Nacional de Transferencia de Tecnología, en los términos de la Ley sobre Registro Nacional de Transferencia de Tecnología y uso y explotación de patentes y marcas.

- b) Los programas de capacitación y adiestramiento, desarrollados a través de cursos y/o eventos que vayan a llevarse a cabo siguiendo esta modalidad, se listen en la hoja 2 reverso, de la forma DC-2, columna de instructor externo independiente o de institución capacitadora, con expresión del nombre de la entidad proveedora de tecnología, seguido del señalamiento de este carácter y la invariable mención de la clave del R.F.C.
- B) Que tratándose de empresas en las que trabajadores extranjeros vayan a impartir cursos y/o eventos de capacitación a trabajadores mexicanos:
- a) La presentación del plan y de los programas de capacitación y adiestramiento, se vayan anexando a la forma DC-2 copia de la forma migratoria, expedida al trabajador extranjero de que se trate.
  - b) Los programas de capacitación y adiestramiento desarrollados a través de cursos y/o eventos que vayan a llevarse a cabo con esta modalidad, se listen en la hoja 2 reverso, de la forma DC-2, columna de instructor interno, dando al trabajador extranjero el carácter de instructor interno y anotando invariablemente su clave del R.F.C.
- C) Que los participantes en los cursos y/o eventos de capacitación y adiestramiento, sean exclusivamente

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

- VI. Los patrones pertenecientes a una misma rama de actividad económica del país, podrán formular y presentar ante esta Dirección General de Capacitación y Productividad, planes y programas comunes

Para el caso de empresas con contrato colectivo, deberán efectuar ajustes necesarios en los contratos, a fin de que se de congruencia entre lo dispuesto por éstos y el sentido, forma y alcance del plan y programa de capacitación y adiestramiento a aplicarse.

- VII. Para los efectos del punto anterior se deberá presentar la forma DC-2 presentando las hojas número 1 por anverso y reverso por cada una de las empresas que adopten esta modalidad. Y presentarán las hojas 2 por anverso y reverso, con la

información de todas las empresas sujetas a estos planes y programas.

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

En este caso, el nombre de los instructores se deberá listar en la hoja 2 reverso, de la forma DC-2, columna de instructor Interno, con la información que en ella se solicita, anotando la empresa en la que el trabajador presta sus servicios, inmediatamente abajo de sus datos.

IX. Para la modificación que se haya convenido realizar en los planes y programas de capacitación ya implantados con aprobación de la Dirección a su cargo, se harán también mediante formato DC-2A, según modelo anexo, en hojas de 28 x 21.5 cms. Autorizándose su reproducción ajustándose a las medidas descritas, y presentarse por triplicado.

Posteriormente se anexan los formatos descritos para su mejor entendimiento de acuerdo a lo descrito.



SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
SUBSECRETARÍA "B"  
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD  
FORMA PARA PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS  
PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

N.º C. DE LA EMPRESA O PATRON

REGISTRO PATRONAL DEL 1955

I.- DATOS GENERALES

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON			
CALLE	N.º EXT	N.º INT	TELEFONO
ECOLOGIA		POBLACION	
MUNICIPIO		NO. MUNICIPIO	ENT. FEDERATIVA
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GRUPO DE LA EMPRESA			NO. MUNICIPIO
TIPO DE CONTRATO		FECHA DE CELEBRACION RESOLUCION O PROPOSAL DEL CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY	N.º TOTAL DE TRABAJADORES
INDIVIDUAL <input type="checkbox"/>		DIA MES AÑO	HOMBRES _____ MUJERES _____
COLECTIVO <input type="checkbox"/> LEY <input type="checkbox"/>			

II.- CARACTERISTICAS DEL PLAN

N.º DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN	_____	N.º DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR:
PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN	DEL _____ AL _____	PROGRAMAS ESPECIFICOS _____ PROGRAMAS GENERALES _____
DIA MES AÑO	DIA MES AÑO	N.º DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE:
		ALFABETIZACION _____ PRIMARIA _____ SECUNDARIA _____

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	NOMBRE Y FIRMA DEL SINDICATO REPRESENTANTE LEGAL, O EN SU CASO DEL R. LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA
_____ NOMBRE	_____ NOMBRE
_____ FIRMA	_____ FIRMA

HOJA I ANVERSO

PROPORCIONAR EN HOJAS POR SEPARADO LOS DATOS REPRESENTES A: R. P. C., LA CLASE DEL HERR, Y EL DOMICILIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS  
EN LOS QUE RIGE EL PLAN

FORMA-DC-2

III - ETAPAS EN LAS QUE SE CAPACITARA AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES

PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRA LA CAPACITACION O EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE TRABAJADORES HACIENDOLO POR PUESTO DE TRABAJO *													
DENOMINACION DEL TOTAL DE PUESTOS EXISTENTES EN LA EMPRESA	Nº TOTAL DE TRABAJADORES EN CADA PUESTO	Nº DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				Nº DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				Nº DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA			
		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA					
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO

\* EN CASO DE QUE EL PLAN COMPRENDA MAS ETAPAS, ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS

HOJA 1 REVERSO

IV - NOMBRE DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS, NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES  
 POR PUESTOS DE TRABAJO \*

DENOMINACION DE LOS PUESTOS	IDENTIFIQUE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS Y/O PROGRAMAS GENERALES	N° PROGRAMAS Y NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS, Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS	OBJETIVOS DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CONTENIDO TEMATICO DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CRONO GRAMA

HOJA 2 ANVERSO

→ ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS

FORMA - DC 2

V - MODALIDAD Y DURACION DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS  
 NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES

No. PROGRAMAS Y/O DURACION DE LOS NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES		LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR SERA PROPORCIONADA POR MEDIO DE						
PROGRAMAS ESPECIFICOS					PROGRAMAS GENERALES			
CARRERA SISTEMA SISTEMA DE SISTEMA DE	Duracion	INSTRUCTOR INTERNO			INSTRUCTOR EXTERNO IND P O INSTITUCION CAPACITADORA		No DE REG	NOMBRE DEL AJUNTE CAPACITADOR
		No	TOTAL DE HORAS	NOMBRE	No DE R F C	PUESTO		

HOJA 2 REVERSO

AGREGAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS





SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
 SUBSECRETARÍA "B"  
 DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD  
 FORMA PARA PRESENTACIÓN DE MODIFICACIONES AL PLAN Y  
 PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

REC. DE LA EMPRESA (PATRÓN)

I DATOS GENERALES (FINAL Y/O DATOS ACTUALES)

1. NOMBRE DE LA EMPRESA SOCIAL DE LA ECONOMÍA DEL PATRÓN			
2. CATEGORÍA	3. NO. EXT.	4. NO. INT.	5. C.C.
6. ACTIVIDAD	7. APLICACIÓN	8. PLAN	9. PLAN
10. MUNICIPIO	11. ENTIDAD FEDERATIVA	12. MUNICIPIO	13. MUNICIPIO
14. NO. REGISTRO DEL PLAN		15. NO. DEL OFICIO DE REGISTRO	

II TIPO DE MODIFICACIONES (FINAL CON UNA X EN CADA UNO DE LOS SIGUIENTES AUNQUE EXISTAN MÁS)

1. NOMBRE DE LA EMPRESA	<input type="checkbox"/>	6. DENOMINACIÓN DE PUESTOS	<input type="checkbox"/>	11. NATURALEZA	<input type="checkbox"/>
2. NO. DE ESTABLECIMIENTOS	<input type="checkbox"/>	7. DURACIÓN DE LAS EMPRESAS	<input type="checkbox"/>	12. DURACIÓN DE LOS EVENTOS	<input type="checkbox"/>
3. NO. DE TRABAJADORES POR PUESTO	<input type="checkbox"/>	8. PROGRAMAS ESPECÍFICOS	<input type="checkbox"/>	13. NOMBRE O NÚMERO DE LA EMPRESA	<input type="checkbox"/>
4. NO. DE PARTICIPANTES EN UN EDUC.	<input type="checkbox"/>	9. PROGRAMAS GENERALES	<input type="checkbox"/>	14. OTROS MODIFICACIONES	<input type="checkbox"/>
5. PERÍODO QUE ABARCA EL PLAN	<input type="checkbox"/>	10. INSTRUCTORES INTERNOS	<input type="checkbox"/>		

III FIRMA DE APROBACIÓN DE LAS MODIFICACIONES

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRÓN O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	NOMBRE Y FIRMA DEL SR. O SR. C. O SR. O SR. REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO, DE LOS TRABAJADORES ANTE LA EDICIÓN DE LOS PROGRAMAS
_____ NOMBRE	_____ NOMBRE
_____ FIRMA	_____ FIRMA

HOJA 1 ANVERSO

DC-2A

De la misma manera la Secretaría del trabajo y Previsión Social, mediante la Dirección a su cargo, emite dichos criterios, los cuales revisten las características de los ya estudiados, otorgándose un número de registro por el plan de capacitación y adiestramiento que riga en cada empresa o establecimiento, limitándose el patrón en la mayoría de los casos a llenar los formatos y presentarlos para su autorización correspondiente, cubriendo así el requisito legal, y en algunos casos en las empresas se tiene registrado un plan de capacitación y adiestramiento y no se encuentra dada de alta, registrada, o vigente la comisión mixta de capacitación y adiestramiento dentro de la empresa, ya sea por haber cambiado sus integrantes o por que la fecha de sus actividades legalmente ha terminado y no se actualizo a tiempo, desgraciadamente la Dirección General de Capacitación y Productividad, no logra tener un control total de registros por empresa dada su magnitud, teniendo en algunos casos información incorrecta u obsoleta en relación a planes, comisiones y constancias de habilidades.

Igualmente se elaboran dichos planes sin haber tenido previamente una detección de necesidades en la empresa y verificar si los cursos designados son los necesitados por la misma, también y en relación a los instructores internos habilitados en el plan que pueden ser cualquier persona física que teniendo el carácter de patrón o trabajador, imparte dentro de la jornada de trabajo

capacitación o adiestramiento de la cual se presume tiene conocimientos, lo cual la autoridad no verifica verazmente ya que al presentar dicho plan, automáticamente quedan habilitados dichos instructores, en éste punto considero relevante que junto al plan y programa de capacitación se anexará una relación de los instructores internos, la cual contenga constancia del último grado académico, constancia de cursos de actualización o especialización, antigüedad en su puesto de trabajo y en la empresa, así como la certificación de lo anterior por parte de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, para que la Secretaría del Trabajo mediante la Dirección General de Capacitación y Productividad otorgará dicha autorización a los instructores.

También consideró importante la inclusión de los cursos de primaria, secundaria intensiva dentro de los planes de las empresas, ya que esto serviría también para la alfabetización de muchos obreros que no terminaron su instrucción básica.

CRITERIOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO RELATIVOS A LISTAS Y CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES (PUBLICADOS EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 10 DE AGOSTO DE 1984, MEDIANTE OFICIO NO. 01007 DE FECHA 2 DE AGOSTO DE 1984)

- I. La constancia de habilidades laborales tendrá carácter de terminal, entendiéndose por ello que las actividades de enseñanza aprendizaje aprobadas por el trabajador, deben abarcar todos los aspectos que le permitan el desempeño correcto de un puesto específico dentro de la empresa o establecimiento en que tal documento se expida y de conformidad con el programa que para dicho puesto se estableció en el plan de capacitación y adiestramiento por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
  
- II. Será requisito indispensable para la validez del documento, la firma de los agentes capacitadores que hayan participado en la impartición del programa de capacitación y adiestramiento, y en el caso de instituciones de capacitación, deberá incluirse también la firma del propietario o representante legal. Cuano se trate de instructores internos, el número de registro que se proporcionará será el que se tenga ante el R.F.C.
  
- III. Para la expedición de constancias de habilidades laborales, se empleará la forma DC-4, según modelo

anexo, mismo que deberá imprimirse en hojas de 28 x 21.5 cms.

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

- IV. Las listas de constancias de habilidades laborales que de acuerdo al Artículo 153-V de la Ley Federal del Trabajo, estan obligadas las empresas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se formularán en la forma DC-5, según modelo anexo con las caracterizticas ya citadas.
- V. Estas listas de constancias se presentarán por triplicado ante la misma Dirección General de Capacitación y Productividad, o por conducto de las Delegaciones Federales.
- VII. Anexo a la documentación de que se trata el punto anterior, se deberá presentar una copia de las constancias de habilidades relacionadas a tal lista.
- VIII. Se autoriza igualmente a los particulares la libre impresión de las formas, ajustándose como ya se mencionó en todos los casos a las dimensiones requeridas.

Así mismo se incluyen los formatos mencionados en relación a planes y programas de capacitación y modificaciones a los mismos.



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL  
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

LISTA DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES

FECHA		
DIA	MES	AÑO

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	REG. FED. DE CONT.
	REG. IMSS

CALLE	No. EXT.	Pa. INT.	COLONIA
-------	----------	----------	---------

POBLACION	C. P.	MUNICIPIO	ENTIDAD FEDERATIVA
-----------	-------	-----------	--------------------

ACTIVIDAD ESPECIFICA O GINIO DE LA EMPRESA	No. DE MES DEL PLAN DE CAPACITACION Y ADAPTAMIENTO
--	--

RELACIONE A LOS TRABAJADORES AGRUPANDOLOS POR PUESTO DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	C. N. O. (NO RE LLENES)	NOMBRE DEL TRABAJADOR	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	FECHA EN QUE SE EMPEZO LA CONSTANCIA

ANVERSO

FORMA - GC - 3







SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
SUBSECRETARÍA "B"  
INSTITUTO GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD

FECHA EN QUE SE OTORGA

DÍA MES AÑO

CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

EXPEDIDA AL C.

NOMBRE DEL TRABAJADOR

REG. FED. DE CONT.

QUIEN LLEVO Y APROBO EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CORRESPONDIENTE AL

PUESTO DE

EN:

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRÓN

REG. FED. DE CONT.

CALLE No. EXT. No. INT. COLONIA

PUEBLACIÓN C.P. MUNICIPIO ENT. FEDERATIVA

ACTIVIDAD ESPECÍFICA O GRUPO DE LA EMPRESA

ORIGEN DE LA CONSTANCIA

Nº DEL REG. DEL PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA

PROGRAMA ESPECÍFICO

ADHESIÓN A PROGRAMAS  
GENERALES

EXAMEN DE SUFICIENCIA O  
COMPROBACIÓN DOCUMENTAL

Nº DE RES.

CLAVE

DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR

FECHA DE INICIO DEL PRIMER CURSO

MES AÑO

FECHA DE TERMINACION  
DEL ÚLTIMO CURSO

MES AÑO

ACTIVIDADES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA

ANVERSO

FORMA DC-4



Asimismo nos encontramos con el criterio de la autoridad para la presentación de las listas y constancias de habilidades laborales otorgadas a los trabajadores y de las cuales la misma Dirección autoriza, entendiéndolo por Constancia de Habilidades Laborales el documento por medio del cual se acredita al trabajador el haber llevado y aprobado un curso de capacitación, misma que debe ser expedida por el instructor interno habilitado o institución capacitadora de acuerdo a la definición del Artículo 153-V de la Ley de la materia.

Mencionando que la ley no estipula el plazo máximo de tiempo para presentar ante la autoridad las constancias de habilidades laborales otorgadas presentándose en la mayoría de los casos en forma extemporánea, es decir varios meses después de concluido dicho plan de capacitación y adiestramiento, las cuales en la mayoría de los casos se presentan como un requisito a cubrir completando el cuadro relativo a capacitación se refiere, no certificando fehacientemente que un x trabajador recibió tal o cual curso, y mas aún si fue examinado y aprobado en el mismo, ya que se puede dar que entre el tiempo en que empezó a regir dicho plan en la empresa y la fecha en que se elaboró la constancia, el puesto para quien iba destinada originalmente dicha constancia, desapareció o fue substituido por otro trabajador, claro está que todos estos cambios deben de hacerse del conocimiento de la autoridad mediante los formatos que ya analizamos, pero que en la práctica diaria se pueden simplemente llenar y presentar para su autorización.

En relación con éste mismo aspecto, es importante que dicha constancia contenga datos fidedignos en cuanto a capacitación y adiestramiento se refiere, debiéndose a mi parecer anexarse el examen respectivo que ampare la capacitación o adiestramiento, y así presentarse ante la Dirección a su cargo para el registro correspondiente y así como lo estipula el Artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, corresponderá el ascenso en caso de vacante a quien haya demostrado ser apto y tenga antigüedad en la empresa, esto claro si el patrón cumplió con la obligación de capacitar o adiestrar a sus trabajadores.

## C A P I T U L O   T E R C E R O

### LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO COMO DERECHO SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES

Dentro de la concepción del derecho social existen distintos pensadores que han expuesto en ésta materia.

En el siglo XIX Otto Von Gierke señala que en el curso de la historia junto al derecho del estado y del derecho público existe un derecho social creado por las corporaciones que atiende principalmente al hombre en su interacción con el grupo social del que forma parte, teniendo un carácter de autonomía y el hecho de considerar al hombre no como persona individual, por su actividad que trasciende en el orden económico, esto es, por el trabajo que desempeña.

En 1932, George Gurvitch, escritor ruso, sostiene que el derecho de las comunidades humanas es el derecho social. Para el autor español Menéndez Pidal, el derecho social tiene un sentido económico de protección al trabajador y a otros elementos como prestadores de servicio independiente, el derecho social tiene un contenido sociológico que lo proyecta en la legislación laboral.

Y es así que ante la nueva realidad social de nuestra época ha exigido que las ramas del derecho hayan tenido

una reestructuración de forma y fondo, proyectándose siempre a la comunidad, sin dejar de reconocer los derechos de la persona, como célula de éste ser social, se podría decir que el derecho no responde en nuestros días a un concepto ni a una doctrina individualista, es ante todo social, esto implica que el derecho de cada quien es tutelado como resultado de un derecho comunitario.

El derecho social conoce grupos, no individuos, patrones y trabajadores, obreros y empleados se pudiese decir que es un "derecho igualador de las naturales desigualdades y nivelador de las desproporciones entre personas" (6). Busca obtener justa armonía de los factores de la producción, es decir que los factores de la producción logran bienestar colectivo, sirviendo como base en las relaciones trabajo-capital.

Se ha considerado al derecho social como derecho del trabajo, en cuanto a que es protector de una clase considerada económicamente débil, llamándole derecho de clase, sin embargo los autores convienen en distinguir el derecho social como un derecho de comunión, distinto al derecho público y privado.

La capacitación y adiestramiento en éste renglón, como ya se expuso tiene su fundamento legal en nuestra

---

(6) Francisco González Díaz Lombardo. El Derecho Social y la seguridad social integral. U.N.A.M. México. 1978. pág. 87.

Constitución Política, en su artículo 123 apartado A, el cual forma parte de las garantías sociales mismas que son estatutos de la persona humana del trabajador y el cual lucha por sus intereses comunes y por el mejoramiento de su situación económica, y tienen su origen en la Declaración de los Derechos Sociales y es por lo anterior una norma básica que como derecho social, pudiese como lo expone el maestro Mario de la Cueva, compartir los caracteres del derecho del trabajo, no considerando al trabajador como "económicamente débil", sino dentro de la concepción que es un derecho de y para los trabajadores, norma destinada a perfeccionar el equilibrio de la justicia social en las relaciones trabajo-capital, considerando la ley reglamentaria que es de interés social el promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. Pudiendo afirmar que los caracteres del derecho del trabajo tienen las características del derecho a la capacitación y adiestramiento, constituyéndose entonces un derecho social.

## A) EL TRABAJADOR COMO SUJETO DEL DERECHO SOCIAL

Las normas de la Declaración de Derechos Sociales reposan entre otros varios en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe diferencia alguna como ocurre en otras legislaciones entre trabajador, obrero y empleado.

Por esta razón se uniformó en nuestra legislación la terminología empleando en la ley exclusivamente el término "trabajador" para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

Pudiendo determinar al trabajador como sujeto de derecho social, ya que es para él, para el cual está destinado, es el trabajador quien va a verse beneficiado dentro del ámbito de la sociedad, obteniendo como un derecho que la ley le otorga la capacitación y adiestramiento.

De acuerdo con el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, se define el término de "trabajador", el cual nos dice que es una persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado, es decir el trabajador siempre será una persona física considerada individualmente, claro que como ya se estudio el derecho social va a cuidar en un dado momento sobre los intereses del trabajador, pero no individualmente sino colectivamente, mediante los derechos que el estatuto



legal le otorga, y que para el presente trabajo se traducen en un derecho que se concibe para los trabajadores, tal como lo es el de la capacitación y adiestramiento.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 153-A declara que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, de acuerdo con esto se presume que tal derecho corresponde a todos los trabajadores y sin embargo esto se contradice al mencionar la obligación para las empresas de dar la capacitación y adiestramiento consignada en el Artículo 123-A constitucional que en su fracción XIII, enfáticamente se refiere a la obligación de las empresas, quedando fuera de este contexto entonces los trabajadores domésticos por ejemplo, igualmente en este mismo sentido, lo relativo a que como se menciona en la Ley de la materia la capacitación o adiestramiento debe proporcionarse dentro de la empresa o fuera de ella y los planes y programas podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Considero que en este sentido existe una cierta contradicción, la cual debe corregirse ya que como derecho social la capacitación y adiestramiento es para todos los trabajadores, no importando la denominación que se dé a el centro de trabajo y menos aún la que se pudiese derivar hacia los trabajadores, con esto me

refiero a los trabajadores domésticos como ya lo indique, a los trabajadores al servicio de un sindicato, etc.

Igualmente considero importante en este renglón el cuestionar el hecho de que la capacitación y adiestramiento es como ya se dijo una obligación de carácter patronal, hacia los trabajadores y un derecho para los mismos, pero no se encuentra en éste sentido una obligación correlativa de los trabajadores para ser capacitados o adiestrados, en el caso de que ellos no lo aceptacen de manera voluntaria.

Existe un gran desinterés por parte de los trabajadores ha recibir dicha capacitación o adiestramiento, lo cual como sabemos no trae ningún beneficio para ellos el no recibirla, pero a éste respecto no se encuentra en la Ley algún ordenamiento que los obligase en alguna forma ser instruidos, si bien es cierto que como lo menciona el Artículo 153-U de la Ley de la materia, si un trabajador cree estar totalmente capacitado debe demostrarlo con documentos fehacientes, en la mayoría de los casos es el mismo trabajador quien no encuentra atractivo en el hecho de la capacitación, pudiéndose deber tal desinterés a que los cursos propuestos carecen de atractivo para ellos, o a la mala designación de los instructores internos para poder impartir eficientemente un curso a los trabajadores, lo anterior nos lleva a concluir que se debe de verificar la capacidad de los instructores internos que la empresa designe para impartir algún aprendizaje, ya que estos se acreditan ante la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social con la sola designación de ellos en el plan de capacitación misma que los autoriza sin más requisito, es deber de las empresas cuidar de la designación de los instructores internos designados, para que así los mismos trabajadores a capacitar se encuentren motivados a asistir.

En mi opinión considero importante la existencia de una obligatoriedad correlativa de capacitarse para los trabajadores hacia la empresa, lo cual debe estipularse la Ley Federal de la materia, no solo como obligación patronal, sino también como una obligación para el trabajador, la cual traería como sanción implícita en no participar en los ascensos de la empresa, obteniendo por lo anterior mejores ingresos.

Así mismo y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 153-H, en relación a los trabajadores a quienes se imparta la capacitación y adiestramiento en que forma se les sancionará en un momento dado en caso de no asistir puntualmente a los cursos, atender las indicaciones de quienes los imparten, quizá pudiese darse como condicionante para ocupar una vacante o puesto de nueva creación en la empresa, en el cual se verían beneficiados tanto económica como profesionalmente de acuerdo a lo que estipula el Artículo 159 de la Ley de la materia.

Sabemos que el artículo 107 de la Ley laboral, prohíbe la imposición de multas a los trabajadores,

independientemente de la causa o concepto que le dé origen, pero si pudiera ser causal de rescisión de la relación de trabajo, el no cumplir el trabajador con lo dispuesto en el Artículo 153-H, o bien negarse a recibir la capacitación, y así indicarse también en su contrato individual o colectivo de trabajo.

Ahora bien, hemos hablado aquí sobre la negativa del trabajador a recibir dicha capacitación o adiestramiento, sin embargo, en caso contrario, es decir, que los trabajadores quieran hacer valer ese derecho y la empresa se niegue, da origen a que por parte de los trabajadores mediante su sindicato ejerzan la acción de Huelga, según el artículo 450 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, al resultar violado en contrato colectivo de trabajo, toda vez que éste debe contener las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, lo anterior independientemente de la sanción pecuniaria que se le impondrá a la empresa y que mas adelante analizaremos, por tal incumplimiento, indicando que dicho artículo a la letra dice. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

Concluyendo, el derecho a la capacitación es innegable para los trabajadores, tratándose de una disposición constitucional de orden público, es decir, de aplicación inmediata para todos los trabajadores, independientemente

**del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio.**

**B) BENEFICIOS DERIVADOS DE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION**

Para hablar sobre los beneficios derivados de los factores de la producción, se tiene que tener como antecedente su correcta combinación como lo analizamos en el capítulo anterior, es decir la optimización de dichos factores en una unidad de producción.

Claro está que para lograr dicha optimización es necesario entre otras muchas cosas, el lograr un desarrollo empresarial, mas bien industrial, dicho desarrollo trae aparejado para el caso que nos ocupa el cabal cumplimiento a los objetivos de la capacitación y adiestramiento en México, recordando en éste sentido lo estipulado en el Artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo que dice:

La capacitación y adiestramiento deberá 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.

Con la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades del trabajador en la actividad que realiza dentro de la empresa, podrá

aplicarlos a la nueva tecnología en forma eficaz y eficiente para fomentar la planta productiva.

- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante de nueva creación. Un trabajador capacitado y adiestrado tiene mayor oportunidad de ascenso para ocupar una plaza vacante o de nueva creación.

- III. Prevenir riesgos de trabajo.

Es a través de la capacitación y adiestramiento como se previenen los riesgos de trabajo, toda vez que cuando un trabajador ha sido capacitado para el desempeño de sus funciones, existen menos posibilidades de que éste sufra accidentes de trabajo.

- IV. Incrementar la productividad.

El incrementar la productividad es una política que a todos nos interesa debido a la situación que atraviesa el país, con el objeto de impulsar la producción de la empresa y el desarrollo económico del mismo.

- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador. Con la capacitación y adiestramiento, el trabajador mejora su preparación técnica y cultural.

Dichos objetivos y más específicamente el cuarto, en mi opinión constituye el medio eficaz para obtener los mayores beneficios para los trabajadores, los cuales en

razón de más y mejor productividad incrementarán sus ingresos.

En realidad considero que hablar de más y mejor productividad se logra, en gran medida, con la educación de los trabajadores, con ésto me refiero a capacitación o adiestramiento, ya que es imposible producir más y mejor sin tener los conocimientos necesarios para ello, sobre todo en cuanto a avances tecnológicos se refiere, es importante como se señala en el inciso primero del citado artículo, poder dotar de aptitudes a los trabajadores para operar los nuevos mecanismos y aparatos que la ciencia moderna va creando.

El día 25 de mayo de 1992, se firmó en nuestro país el llamado "Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad", por los sectores obrero, campesino, empresarial y gubernamental. Dicho acuerdo surgió de los planteamientos e inquietudes formuladas por las partes firmantes del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, con el propósito de acrecentar el potencial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las empresas dentro de un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases para la consecución de niveles mas altos de vida, mediante el incremento sostenido de los niveles de calidad y productividad.

Dicho acuerdo tiene como fin lograr el incremento a la productividad, relacionado esto con nuestro tema, lo considero de gran importancia, ya que tal documento



señala líneas de acción básicas para lograr sus objetivos indicando que la productividad no solo se logrará con la incorporación de nuevas tecnologías, sino también atendiendo aspectos como el de la educación, en el mejor aprovechamiento de los recursos y la participación de los trabajadores en los procesos productivos y en los beneficios que de ellos derivan, estas líneas de acción se pueden resumir de la siguiente manera:

- 1.- Modernización de las organizaciones empresariales, sindicales y gubernamentales, buscando fomentar la actualización de sus estructuras, simplificando la departamentalización, desarrollar objetivos o indicadores de productividad, calidad y servicio, tomando en cuenta el avance en la eficiencia de las empresas, así mismo el mejorar la relación laboral.
- 2.- Superación y Desarrollo de la Administración que busca atención prioritaria a la calidad y productividad como formas de acceso y permanencia de las empresas en el mercado, así como se buscará el impulsar programas de superación y capacitación permanente de los administradores para adecuar su formación a los nuevos retos de una economía más abierta y de competencia.
- 3.- Capacitación permanente de los recursos humanos, ya que el trabajo es un elemento importante comprometiéndose a promover en los centros de trabajo, políticas para favorecer la humanización

del trabajo, mayor participación en el mejoramiento de los procesos productivos, el trabajo en equipo, seguridad en el empleo, ambiente laboral sano y digno, es decir darle un enfoque que considere a los recursos humanos como un elemento valioso que requiere ser cultivado y debidamente valorado. Políticas de capacitación permanente a todos los niveles, con programas de readiestramiento de la mano de obra ante los cambios tecnológicos, programas de inducción al puesto que subrayen la necesidad de capacitación como una inversión a futuro, que deberá ser reforzada con esquemas de promoción y opciones de ascenso en la empresa. Modalidades de capacitación en el campo y en la pequeña y mediana empresa, así como el establecimiento por parte del gobierno, de nuevas formas de registro y dictámen de programas de capacitación, a fin de simplificar y descentralizar estas actividades. Condiciones del lugar de trabajo reforzando con apoyo de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene el cumplimiento a la normatividad en condiciones de seguridad para lograr lograr condiciones de trabajo idóneas. Motivación, estímulo y bienestar a los trabajadores, favoreciendo el flujo de información desde directivos hasta empleados de menor nivel en la empresa. Remuneraciones revisandolas para que contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador haciendo de ellas un elemento de estímulo al esfuerzo productivo, fortalecer el

estímulo a la creatividad y a la participación, debido reconocimiento a la capacitación, a la eficiencia, a la iniciativa, responsabilidad, etc.

- 4.- Fortalecimiento de las relaciones laborales, hablando específicamente de las obrero patronales superando conflictos, aceptando a las organizaciones sindicales como coparticipes en el desarrollo de las empresas en la búsqueda de la calidad y productividad, reconociendo así el derecho a la formación y participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, como camino para fortalecer la comunicación y el diálogo entre la administración, los trabajadores y sus organizaciones y así incrementar la generación de empleo y mejorar las fuentes de ingreso de los trabajadores, ante las necesidades de la mayor competencia, el cambio estructural y los avances tecnológicos.

- 5.- Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo, promoviendo el impulso a de una cultura tecnológica en el país desde la educación básica, fomentar los esfuerzos de las empresas por diseñar, adaptar y establecer tecnologías competitivas, promover programas destinados a la introducción de cambios tecnológicos. En torno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad, favoreciendo la estabilidad de los precios, la recuperación del poder adquisitivo de los

trabajadores, en términos reales, la inversión, el crecimiento, la eficiencia y calidad en los servicios públicos.

En la firma de dicho acuerdo participó el Lic. Carlos Salinas de Gortari, Presidente de la República, el cual indicó:

".....los incrementos en la productividad deben traducirse en mejorías permanentes al bienestar y el nivel de vida de los trabajadores y por ello este acuerdo es promotor de mayor bienestar bien cimentado y promotor de mayor justicia. Es indispensable poner las bases concretas para ampliar la capacitación, la inversión en tecnologías apropiadas y voluntad conjunta de los que forman cada empresa para producir con mejor calidad, con calidad total, además de asegurar que el avance de las empresas se refleje en el bienestar efectivo de los trabajadores que en ellas laboran" (7)

Pudiésemos concluir que en estas líneas de acción básicas se resume el objetivo esencial en el entorno sobre la capacitación y adiestramiento aquí ya estudiado, considerando este Acuerdo como una guía a seguir para lograr en suma los beneficios de los factores de la producción, así como la concertación y no exigibilidad de los sectores para su plena efectividad.

De igual forma no debe limitarse la capacitación a una obligación legal, mediante el cumplimiento de un trámite

---

(7) Excélsior No. 27.358, México, mayo 26, 1992.

administrativo, sino debe tenderse hacia una capacitación orientada a la formación de los recursos humanos, enfocada en la obtención de resultados prácticos, conscientizando al trabajador de que capacitarse no sólo significa redituarse beneficios a la empresa, sino también implica la obtención para él mismo de beneficios tangibles en lo personal, dirigidos a su desarrollo y a mejores opciones dentro de la misma organización.

Es importante mencionar que en relación a la forma práctica de llevarse a cabo dicho acuerdo como él mismo lo estipula debe celebrarse un "Acuerdo Particular", en cada centro de trabajo con el sindicato, en el cual se comprometan ambas partes a elevar el nivel de calidad y productividad tomando como base las líneas de acción aquí ya descritas.

Cabe hacer mención en este renglón de la siguiente cita textual del autor Phelps Brown: "A medida que los gobernantes tengan un mayor deseo de hacerse cargo de la responsabilidad de su pueblo y una mayor conciencia de la posibilidad de elevar el nivel de vida aumentando la productividad, se puede esperar que incrementen las disposiciones para la formación de la fuerza de trabajo" (8).

---

(8) Phelps Brown. Economía del Trabajo Ed. Aguilar Madrid, España 1967, Pág. 56.

## C A P I T U L O   C U A R T O

### SANCIONES DERIVADAS DEL INCUMPLIMIENTO A LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y SU EFECTIVIDAD EN EL MEDIO LABORAL.

Encontramos en la Ley Federal del Trabajo en su capítulo III, título 16, Artículo 994, fracción IV, el monto de las sanciones derivadas del incumplimiento a la capacitación y adiestramiento para las empresas o patrones que omitan su cumplimiento, como se desprende de los multicitados Artículos 123 constitucional, fracción XIII, y 153 bis en todas sus apartados.

Para determinar el monto de dichas sanciones de acuerdo a lo estipulado en la Ley Federal del trabajo, se tomará como base la cuota diaria del salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

En dicho artículo se establece un monto de 15 a 315 veces el salario mínimo vigente del lugar donde se haya cometido la infracción, con la adición que menciona "... la multa se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello", siendo obvio que solo se pretende sancionar al patrón y tal y como se ha venido mencionando no se contempla sanción alguna para el trabajador.

Ahora bien, para la cuantificación de dichas sanciones deben la autoridad administrativa tomar en cuenta los siguientes elementos de acuerdo a lo que estipula el Artículo 15 del Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, es decir, para determinar dentro de que rango de 15 a 315 veces el salario mínimo vigente se va a imponer dicha sanción:

- I. Las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas.
- II. Las circunstancias especiales, razones particulares, o causas inmediatas consideradas al imponer la multa.
- III. La gravedad de la infracción cometida, o del acto u omisión que motive la imposición de la multa.
- IV. Los perjuicios ocasionados a los trabajadores y a la colectividad, la capacidad económica del sujeto sancionado y la reincidencia en su caso, y;
- V. Las circunstancias y razones por las que se aplica al caso concreto el monto de la sanción.

La primera fracción considera circunstancias especiales, razones particulares, o causas inmediatas, mismas que son muy genéricas y vagas, ya que no dice en

base a que se tomarán en cuenta, igualmente las demás fracciones que a mi parecer son totalmente imprecisas, cosa por lo cual en la mayoría de los casos y en cumplimiento a lo dispuesto en los Artículos 16 y 22 constitucional se impone el importe mínimo de la multa al infractor establecida que para este caso sería de 15 veces el salario mínimo vigente en el lugar y tiempo que se cometa la infracción, razón por la cual el patrón opta por el pago de dicha cantidad y se olvida de la omisión en que incurrió.

Así mismo no considero que dicha sanción constituya una forma de exigibilidad para el patrón a cumplir con dicha obligación ya que él puede decidir en un momento dado pagar la multa impuesta y no cumplir con la impartición de dicha capacitación, cosa que en muchos casos le puede resultar mas atractivo, ya que la capacitación puede consistir en una erogación mas fuerte hacia la empresa, independientemente de que como lo menciona la fracción IV del Artículo 994 se duplicará si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, que en la práctica no sucede, ya que ésta obligación se verifica a través de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, por medio de inspecciones periódicas que tal autoridad levanta a las empresas, mismas que se pueden realizar cada seis meses o cada año, siendo cada Inspección independiente cada una de la anterior, no verificándose si se reincide en tal omisión.



Estimo igualmente en este sentido, nos encontramos ante varios aspectos que son importantes estudiar, la sanción impuesta por no incluir en los contratos tanto individuales y colectivos una cláusula relativa a capacitación y adiestramiento, aquella por no cumplir con la elaboración y registro de planes y programas de capacitación y adiestramiento, así como de su comisión mixta de capacitación y adiestramiento, y la relativa a no llevar a la práctica dichos planes, teniéndolos autorizados, ya que en muchos casos legalmente se encuentran autorizados dichos planes, pero los mismos no se cumplimentan de conformidad a lo en ellos estipulado, debiéndose verificar por parte de los inspectores el cumplimiento cabal a los mismos, lo cual no revisan, avocándose solo a el aspecto legal, quedando en muchos casos cubierto solo un requisito exigido por la autoridad, y no existiendo por lo tanto sanción alguna.

En relación a la primera hipótesis, se sanciona por no incluir en el clausulado la obligación de dar la capacitación y adiestramiento, cosa que me parece un tanto absurda ya que se puede incluir dicho clausulado y no impartirla, o caso contrario, tenerla incluida y no cumplir con el ordenamiento, igualmente en relación a la última hipótesis, es decir a no llevar a la práctica la capacitación y adiestramiento, el Artículo 153-S nos dice que se deberá sancionar conforme a lo dispuesto en la fracción IV del Artículo 878 de la misma Ley Federal del Trabajo, el cual en sus últimos párrafos indica que la negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos, entendiendo por lo anterior que teniendo

planes y programas autorizados, al no cumplimentarlos significa una negación de hechos lo cual implica su confesión.

Por lo anterior juzgo conveniente el determinar el incumplimiento relativo a capacitación y adiestramiento, de cada hipótesis y sancionarlo de acuerdo a situaciones reales, también consideró la necesidad de cuantificar en forma fehaciente la sanción o multa impuesta a las empresas reuniendo y precisando las razones enumeradas en el Artículo 15 del Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, debiendo existir proporcionalidad entre la sanción y la importancia de las violaciones, independientemente de que como lo mencioné anteriormente no considero que el sancionar por medio de una multa a las empresas sea el camino idóneo para obligarlas a otorgar dicha capacitación o adiestramiento.

**A) AUTORIDAD COMPETENTE PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES**

La competencia de la autoridad sancionadora en materia de capacitación y adiestramiento ha quedado delegada concretamente a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, a través de sus departamentos de sanciones dependientes directamente de una Dirección de sanciones teniendo su fundamento en el Artículo 1008, de la Ley Federal del Trabajo, mediante el cual se indica que las sanciones administrativas serán impuestas en su caso por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, gobernadores de los estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de ésta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, encontrando la delegación de funciones prevista en el Artículo 26 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990, y que a la letra dice:

**"Artículo 26**

Los subsecretarios y el oficial mayor serán suplidos en sus ausencias para el despacho de los asuntos de su competencia, por el Director General Adscrito en el área de su responsabilidad que se designe por acuerdo del Secretario, que deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Las ausencias de los coordinadores generales, de los directores generales, de los directores, de los

subdirectores, jefes de departamento, y delegados federales, serán suplidas por los funcionarios de la jerarquía inmediata inferior, según la naturaleza de los asuntos".

Las atribuciones de la Dirección General de Asuntos Jurídicos dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentran reguladas en el Artículo 14 del Reglamento Interior de la misma Secretaría, hablando en su fracción XV, sobre la facultad de la imposición de sanciones y que dice:

I. ....

II. Instaurar el Procedimiento administrativo para el cumplimiento de las normas de trabajo, de Previsión social, de seguridad social y las contractuales; así como las de los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por México. En caso de violación aplicar las sanciones correspondientes.

A éste respecto es importante señalar que la imposición de sanciones por parte de las autoridades locales en materia de capacitación y adiestramiento, resultarían infundadas por incompetencia de acuerdo a lo ya estudiado en los Artículos 123 Constitucional y 527 de la Ley de la materia, ya que dichas autoridades solo tienen facultad para auxiliar a las autoridades federales, reduciéndose lo anterior en la aplicación de la multa previa resolución de la autoridad federal.

## B) CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Podríamos definir el procedimiento administrativo sancionador como aquel que se sigue ante los organismos dependientes del poder ejecutivo y no ante la jurisdicción judicial, aunque sus resoluciones son generalmente impugnadas ante ésta, que tiene por objeto establecer las acciones que permitan constatar y evaluar el cumplimiento de los patrones con las normas de capacitación y adiestramiento, y en caso de incumplimiento, resolver sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a la ley.

Para poder exponer el procedimiento administrativo sancionador creo importante el explicar primeramente el origen o causa del mismo:

Dentro de las unidades administrativas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encontramos a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la cual tiene sus atribuciones previstas en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Artículo 21, misma que entre otras tiene la facultad de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política, en la Ley Federal del Trabajo y en los Reglamentos, Convenios, Acuerdos y Contratos de trabajo, lo cual realiza por medio de inspecciones periódicas a los centros de trabajo verificando el cumplimiento a dichas normas, y es así que

entre otros aspectos cuida el cumplimiento que en capacitación y adiestramiento tienen dichos centros de trabajo, lo cual como ya se expuso en algunos casos solo se denota el aspecto del registro, levantándose de cada Inspección un acta circunstanciada de lo revisado. En estas actas de Inspección los inspectores adscritos tienen la obligación de asentar los números de registro con que cuente la empresa, en cuanto a Comisión mixta de capacitación y adiestramiento, Planes y programas de capacitación y adiestramiento, Listas y constancias de habilidades otorgadas, así como la vigencia de los mismos, concretándose rutinariamente a estos aspectos, mas no a vigilar su cumplimiento o sugerir como llevar a cabo tal, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se mencionan sus atribuciones, desgraciadamente ésta práctica se ha viciado con el otorgamiento de dádivas a los inspectores para limitar su función y asentar solo aspectos administrativos.

Levantada dicha acta de Inspección, ésta se turna a la autoridad administrativa sancionadora para su valoración y calificación que en éste caso es la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la cual en el supuesto de considerar la existencia de violaciones emplazará a el centro de trabajo, para que éste por medio de su representante legal manifieste lo que a su derecho convenga, o ponga defensas y excepciones, ofrezca pruebas, iniciándose así el procedimiento administrativo sancionador.

Dicho emplazamiento deberá contener:

- a) Nombre del consignado;
- b) Domicilio del centro de trabajo;
- c) Autoridad consignante;
- d) Nombre del inspector federal del trabajo que levanto el acta y fecha de la misma;
- e) Circunstancias o hechos que consten en el acta y que se hayan tipificado como violatorios;
- f) Fundamento legal de la competencia de la autoridad emplazante;
- g) Preceptos legales que tipifiquen las violaciones;
- h) Fecha y hora de la celebración de la audiencia o el término de días hábiles concedidos para comparecer a partir de la fecha de notificación.
- i) Apercebimiento de que si no comparece a la audiencia de ley se seguirá el procedimiento en rebeldía, teniéndose por ciertos los hechos materia de la consignación.

En relación a la admisión de pruebas en materia de capacitación y adiestramiento, el Artículo 11 del Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo, en su fracción VI, indica que solo se admitirán los documentos que tiendan a demostrar

que se presentaron en tiempo los planes y programas correspondientes, lo anterior nos lleva a concluir que debemos presentar los planes y programas en tiempo, es decir de acuerdo a los plazos y modalidades que la propia ley nos da, en relación a empresas donde rija contrato colectivo el patrón tiene el plazo de 15 días posteriores a la celebración, revisión o prórroga del mismo para su presentación así mismo en empresas donde no exista contrato colectivo, deberán presentar dichos planes dentro de los primeros 60 días de los años impares, no siendo válido la imposición de sanciones en el caso de no encontrarse en alguna de las hipótesis mencionada existiendo una laguna en éste sentido, ya que la capacitación debe ser constante y reiterada.

Una vez celebrada la audiencia y desahogadas las pruebas ofrecidas por el emplazado, la autoridad dictará acuerdo correspondiente declarándose cerrado el procedimiento y turnándose para resolución, debiendo notificar al patrón tal acuerdo.

Las resoluciones deben contener los siguientes puntos:

- a) Lugar y fecha;
- b) Autoridad que la dicte;
- c) Nombre y domicilio del consignado;
- d) Domicilio del centro de trabajo;
- e) R.F.C. del consignado;



- f) Relación de las actuaciones que obran en autos;
- g) Disposiciones legales en que se funde la competencia;
- h) Descripción de las pruebas admitidas y desahogadas;
- i) Consideraciones que fundadas y motivadas deriven de lo alegado y probado en su caso.
- j) Puntos resolutivos;
- k) Apercebimiento para el cumplimiento de las normas violadas;
- l) Nombre y firma de quien la dicta.

Es en estas resoluciones administrativas donde la autoridad hace la cuantificación de las sanciones que estudiamos ya anteriormente imponiendo la que corresponda y notificándosela al sancionado, remitiendo copias de la misma a la autoridad fiscal competente para hacer efectiva la multa impuesta.

La cédula de notificación de la resolución deberá contener los siguientes puntos:

- a) Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- b) Número de expediente;
- c) Nombre y domicilio del consignado.

Debiendo estar firmada por el funcionario que la practique, surtiendo efectos al día siguiente hábil al que le fuere practicada.

Son objeto de notificación los emplazamientos al patrón o al trabajador para que concurra a la audiencia respectiva al procedimiento administrativo sancionador, los acuerdos dictados en el procedimiento, los acuerdos recaídos en las comparecencias por escrito, las resoluciones definitivas que dicte la autoridad administrativa, debiendo ser todas notificadas personalmente al patrón menos los acuerdos recaídos en las comparecencias por escrito, pudiendo estos ser notificados por correo certificado con acuse de recibo, así mismo estas notificaciones deberán hacerse en días y horas hábiles con una anticipación de 72 hrs. por lo menos del día y hora en que deba efectuarse la audiencia.

Las notificaciones personales deberán hacerse con la persona que deba ser notificada o con su representante legal y a falta de ambos, se deberá dejar citatorio con cualquier persona para que se le espere en la fecha y hora que señale para tal efecto.

Surgiendo en éste sentido una interrogante relativa a la fecha y hora que señale para tal efecto, ya que en la práctica los notificadores se dan a la tarea de dejar el citatorio conjuntamente con la notificación, ya que no especifica si puede ser en los siguientes minutos y en el mismo día para dejar la notificación ya que si la persona

a quien deba notificarse no atendiera el citatorio, la notificación se le hará por conducto de cualquier persona que se encuentre en el domicilio.

El citatorio al que nos referimos deberá contener:

- a) Nombre y domicilio de la persona a quien se va a notificar o de su representante legal;
- b) Datos de la autoridad que ordena la notificación de que se trate;
- c) La fecha y hora en que se pretenda llevar acabo la diligencia en el centro de trabajo o en el domicilio señalado para recibir notificaciones.

Para el caso de violaciones en materia de capacitación y adiestramiento, no existe recurso alguno que interponer para combatir dicha sanción, como es el caso del recurso previsto en materia de Seguridad e Higiene, en el Reglamento General de Seguridad e Higiene.

En caso de sanción en esta materia el patrón solo puede interponer directamente juicio de nulidad ante el Tribunal Fiscal de la Federación, en el plazo de 45 días siguientes a aquel en que haya surtido efectos la notificación de la resolución administrativa correspondiente, sujetándose éste a las disposiciones del Título VI del Código Fiscal de la Federación, aplicándose

supletoriamente a éste el Código Federal de Procedimientos Civiles, debiéndose garantizar el interés fiscal sobre el monto de la sanción impugnada.

### C) CONSECUENCIAS EMANADAS DE LA IMPOSICION DE SANCIONES

Hablamos de las consecuencias que de la imposición de sanciones surgen para las empresas, repercutiendo esto en los trabajadores.

La imposición de sanciones en si, para la empresa constituye un factor económico, mediante el cual tendrá que erogar cantidades de dinero por concepto de multas, lo cual no estimo sea un beneficio para ninguno de estos sectores, trabajadores y patrones, aunque como ya se menciono anteriormente, muchos patrones con el fin de evitarse problemas, optan pagar dichas sanciones y continuar incumpliendo la ley.

Estos desembolsos vienen conjuntamente a repercutir en las prestaciones que reciben los trabajadores y que la misma ley les otorga como seria el caso del Reparto de Utilidades, el cual se vería mermado por multas innecesarias, contraviniendo los principios declarados en los considerandos de la Resolución de la 3a Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas, mismos que mencionan:

- 1.- Que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra en la fracción IV del apartado A del artículo 123, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios;

- 2.- Que este derecho, fundado en los principios de justicia social contenidos en la Constitución, es valioso instrumento para el equilibrio entre los factores de la producción y reconoce la contribución de la fuerza de trabajo, a los rendimientos que obtienen las empresas;
- 3.- .....
- 4.- Que dicha participación contribuye igualmente a la buena marcha de las empresas, estimula la productividad y el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios por alcanzar una prosperidad común ..... " (9).

Reflexionando sobre lo anterior, dicho egreso a mi parecer se podría traducir en una correcta implantación y elaboración de un plan de capacitación o adiestramiento utilizando dichos recursos y haciendo una correcta detección de necesidades, para capacitar a todos los trabajadores y contar así con una fuerza de trabajo calificada y enterada de las modernas técnicas de producción, aumentando la cantidad y calidad de conocimientos útiles, lo cual elevaría la producción, traduciéndose en un desarrollo económico para el país, mejorándose por tanto los salarios y el nivel de vida de los trabajadores.

---

(9) Francisco Ramírez Fonseca. Condiciones de Trabajo. Ed. Pac. México 1992. Pags. 128, 129.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho a la Capacitación y Adiestramiento en México, se crea como un derecho social plasmado en nuestra Constitución Política, con una finalidad propia de elevar la calidad y preparación de la fuerza laboral del país, no consolidándose tal derecho por resumirse en gran medida a un cumplimiento de tipo administrativo para quienes la Ley obliga a otorgarlo.

SEGUNDA.- La correcta combinación de los factores de la producción, tierra, trabajo, capital y empresa, así como su equilibrio constituyen el éxito de la misma, interviniendo la capacitación y adiestramiento en cada uno de ellos, tomando relevante importancia en el factor trabajo, logrando a través de una mejor preparación de los recursos humanos el participar en los beneficios de dichos elementos.

TERCERA.- El objetivo del Procedimiento Administrativo sancionador en relación a capacitación y adiestramiento, debe ser el de concientizar e involucrar a los sectores obrero, sindical y patronal para garantizar su cumplimiento, ya que no es solamente la expedición de una ley y la imposición de sanciones, sino la aplicación de la misma con la participación conjunta de todos los ciudadanos, el poder llevar a buen término los objetivos requeridos.

CUARTA.- Se subraya la importancia de crear un Reglamento relativo a la forma práctica del cumplimiento con la capacitación y adiestramiento sirviendo éste como un

complemento a la Ley Federal del Trabajo, abarcando aspectos prácticos no incluidos en la Ley como podrían ser:

- a) Determinación de los conceptos de capacitación y adiestramiento y su forma de aplicación.
- b) Obligatoriedad y motivación hacia el trabajador para recibir dicha capacitación o adiestramiento.
- c) Elaboración de una eficiente detección de necesidades específicas en cuanto a capacitación y adiestramiento en las empresas.
- d) Designación de integrantes de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, así como la determinación de sus obligaciones.
- e) Instrumentación para la designación de instructores internos en el plan de capacitación.
- f) Plazos máximos de tiempo para el otorgamiento y presentación a la autoridad de las constancias de habilidades laborales.
- g) Correcta supervisión de la autoridad en relación a la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.
- h) Correcta cuantificación en la imposición de sanciones en relación a el incumplimiento de la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento entre otros.



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

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

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ED PORRUA. 1991.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ED PORRUA. MEXICO. 1990.
- 3.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL, ED. PORRUA. MEXICO. 1990.
- 4.- REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 13 DE DICIEMBRE DE 1990.
- 5.- REGLAMENTO QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS POR VIOLACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 15 DE JUNIO DE 1983.

## O B R A S

- 1.- BRICEÑO RUIZ ALBERTO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. ED. HARLA, MEXICO. 1985.
- 2.- BAUCHE GARCIA DIEGO. LA EMPRESA. ED. PORRUA, MEXICO. 1983.
- 3.- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMOS I, II, ED. PORRUA, MEXICO. 1990.
- 4.- DAVALOS JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. ED. PORRUA. MEXICO. 1990.
- 5.- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO FRANCISCO. EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. TEXTOS UNIVERSITARIOS. UNAM. MEXICO. 1978.
- 6.- LEGISLACION SOBRE TRABAJO. ED. PORRUA. MEXICO 1990.
- 7.- MENDEZ MORALES JOSE SILVESTRE. ECONOMIA Y LA EMPRESA. ED. MC-GRAW-HILL. MEXICO. 1990.

- 8.- NESTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO. TOMOS I, II, ED. PORRUA, MEXICO. 1990.
- 9.- PAZOS LUIS. CIENCIA Y TEORIA ECONOMICA. ED. DIANA, MEXICO. 1976.
- 10.-RAMOS EUSEBIO. ANA ROSA TAPIA ORTEGA. NOCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ED. PAC. MEXICO. 1986.
- 11.-RANGEL COUTO HUGO. LA TEORIA ECONOMICA Y EL DERECHO. ED. PORRUA. MEXICO. 1984.
- 12.-RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. CONDICIONES DE TRABAJO. ED. PAC. MEXICO. 1992.
- 13.-REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. ED. ESPASA-CALPE. MADRID. ESPAÑA. 1989.
- 15.-UCECA. GLOSARIO DE TERMINOS EMPLEADOS EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. ED. POPULAR DE LOS TRABAJADORES. MEXICO. 1981.

#### PUBLICACIONES

- 1.- ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. MAYO 1992.
- 2.- EXCELSIOR. NO. 27,358. MEXICO. 26 DE MAYO DE 1992.