

219
203



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

EL CAPITULO III BIS DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO ANTE EL IMPACTO DE LAS POLITICAS DE
CRECIMIENTO ECONOMICO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LUCIANA CARITINA ORTEGA HERNANDEZ



ACATLAN, ESTADO DE MEXICO,

ASESOR
LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATIRO



1694



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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Por haberme otorgado la
oportunidad de conocer la
grandeza de este mundo con sus
errores y cualidades.

A MIS PADRES

Por su comprensión, apoyo
y amor incondicional
durante toda mi vida.

A LA UNAM

Casa de cultura y sabiduría
que me permitió ocupar un
lugar en sus aulas.

A MIS MAESTROS

Por todos los conocimientos
y sabias enseñanzas que me
transmitieron a lo largo de
toda mi carrera.

A LIC. ELENA FLORES MERINO

Por su gran calidad humana,
capacidad y trayectoria
laboral y sobre todo, por
brindarme su amistad y
ayuda.
Mi respeto, admiración y
gratitud.

A ARTURO OLVERA

Mi amado esposo
A DANY
Mi linda hija y al **BEBE QUE**
LLEVO DENTRO DE MI

A quienes más amo y que son
la razón que me motiva a
cumplir todos nuestros
anhelos.
Este trabajo al igual que
mi amor, son para ustedes.

**AL LIC. JOSE ANTONIO VALERA
PATIÑO**

Mi asesor, por su
disposición de ayuda en el
presente trabajo.

A MIS HERMANOS por su cariño y comprensión.

A Noé Ruiz por su gran ayuda con la computadora.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS por su cariño y amistad.

A MIS SINODALES por darles una carga más de trabajo:

LIC. MA. DE LOS ANGELES NAVA NARANJO.

LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ

LIC. FRANCISCO BERDEJA HERNANDEZ

LIC. JOSE LUIS VALADEZ ROSAS

Y a todas aquellas personas que creyeron en mí, así como con las que convivo diariamente y llegan a preocuparse por mí.

I N D I C E

PAG

INTRODUCCION

CAPITULO I

PRIMERAS MANIFESTACIONES DE LAS TECNICAS DE PRODUCCION Y DE CAPACITACION

| | |
|---|----|
| 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS | 14 |
| 1.1.1 Edad de piedra | 14 |
| 1.1.2 Edad de cobre y bronce | 15 |
| 1.1.3 Edad de hierro | 16 |
| 1.1.4 Edad media | 17 |
| 1.1.5 La Revolución Industrial | 18 |
| 1.1.6 Edad Contemporánea | 20 |
| 1.2 PANORAMA MUNDIAL | |
| 1.2.1 España | 22 |
| 1.2.2 Francia | 23 |
| 1.2.3 Alemania (Sistema Dual) | 26 |
| 1.2.4 Estados Unidos | 35 |
| 1.2.5 Organización Internacional del Trabajo y los Tratados Internacionales. | 36 |

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN MEXICO

| | |
|------------------------------|----|
| 2.1 MARCO JURIDICO EN MEXICO | 46 |
| 2.1.1 Epoca Colonial | 46 |
| 2.1.2 Código Civil de 1870 | 47 |
| 2.1.3 Código Civil de 1871 | 47 |
| 2.1.4 Código Civil de 1884 | 48 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.1.5 | Federalismo | 49 |
| 2.1.6 | Ley Federal de 1931 | 50 |
| 2.1.7 | Cardenismo | 52 |
| 2.1.8. | Reformas Constitucionales de 1970 | 53 |
| 2.1.9. | Reformas Constitucionales de 1978 | 56 |
| 2.1.9.1 | Ley Federal del Trabajo de 1978 | 60 |
| 2.1.9.2 | Reformas de la Ley Federal del Trabajo del 30 de diciembre de 1983 | 61 |

CAPITULO III

POLITICAS Y ESTRATEGIAS DE GOBIERNO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACITACION EN LOS RECURSOS HUMANOS DEL PAIS

| | | |
|-------|---|----|
| 3.1 | PLAN NACIONAL DE DESARROLLO DE 1990-1994 | 68 |
| 3.2 | PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD | 71 |
| 3.2.1 | Fundamentación legal y normativa | 71 |
| 3.2.2 | Funciones Principales | 72 |
| 3.2.3 | Actividades por Función Principal | 72 |
| 3.3 | ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD | 74 |
| 3.4 | PACTO DE ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO | 78 |
| 3.4.1 | Convenios y bonos de calidad y productividad | 87 |

CAPITULO IV

VINCULACION DEL PROCESO CAPACITADOR Y LOS ELEMENTOS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1 | SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO | 96 |
| 4.1.1 | Características del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento | 96 |
| 4.1.2 | Estructura | 97 |
| 4.1.3 | Funciones | 98 |

| | | |
|--|--|-----|
| 4.2 | ANALISIS, ESTUDIO Y DESARROLLO DEL CAPITULO III BIS | 104 |
| 4.2.1 | Estructura operativa de la capacitación y el adiestramiento en las empresas | 104 |
| 4.2.2 | Criterios administrativos en materia de capacitación y adiestramiento | 108 |
| 4.3 | "LA CAPACITACION"; OPORTUNIDAD, OBLIGACION O DERECHO | 110 |
| CAPITULO V | | |
| EL RETO DE LA CAPACITACION FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO | | |
| 5.1 | ANTECEDENTES | 119 |
| 5.2 | PUNTOS BASICOS DE CONSENSO | 123 |
| 5.3 | LINEAS DE ACCION | 125 |
| 5.4 | IMPACTO DE LA PRODUCTIVIDAD INDUSTRIAL | 133 |
| | CONCLUSIONES | 144 |
| | PROPUESTAS | 148 |
| | BIBLIOGRAFIA | 150 |

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

La tesis que aquí se presenta procura integrar, de una manera ordenada, el muy variado conjunto de elementos que se consideran indispensables para la realización de un esfuerzo efectivo en la formación de los recursos humanos para su incorporación a la actividad productiva y para el mejoramiento de la productividad en las empresas y en la economía en general, respondiendo al reto de la modernidad en el momento histórico que vive el país.

Con los dos primeros capítulos se deja ver como empieza el desarrollo de habilidades desde la edad de piedra, se va haciendo la práctica, tomando de aquí y de allá los conocimientos para poder realizar su labor, llegando así hasta la época de los metales.

Para la Edad Media la transmisión de los conocimientos (que eran completamente manuales) era hereditario. El auge de las máquinas da inicio a la Revolución Industrial y Edad Contemporánea acelerando el progreso técnico, buscando en ese entonces las grandes potencias extender sus comercios.

Posteriormente aparece la primera manifestación para reglamentar la capacitación y el adiestramiento con el contrato de aprendizaje dándose en España y Francia inicialmente, y algo similar en Alemania constituyendo su sistema dual o mixto.

Con tales antecedentes México inicia el proceso enseñanza - aprendizaje por el año de 1870, donde la forma de impartir conocimientos y habilidades era de manera directa, pues las personas con mayor experiencia y habilidades, iniciaba a los aprendices. Posteriormente en la década de los setentas se eleva a

rango constitucional el derecho obrero a la capacitación, siendo un hecho trascendente en la vida laboral de México.

Sin embargo en 1990 la capacitación cambia del giro en que se venía dando y toma un nuevo enfoque [la nueva competencia, la apertura, la necesidad de ser más competitivos y productivos]. La capacitación no se debe enfocar a la adquisición de conocimientos, sino al cambio de conducta. Su finalidad ya no es que la gente sepa más, sino hacer que la gente use lo que ya sabe y que no usa.

Ante los cambios económicos que están en curso, la capacitación demandará un impulso sustantivo a todo nivel, tanto en áreas administrativas como gerenciales, en funciones técnicas y operativas, en un proceso que requerirá extenderse durante toda la vida activa del trabajador.

Con el Plan Nacional de Desarrollo se destaca la necesidad de un esfuerzo conjunto orientado a la capacitación y a la productividad. Es éste el cometido central del Programa Nacional de Capacitación y Productividad, que analiza las limitaciones y las posibilidades que caracterizan la realidad de las que se parte, plantea los retos que se presentan y propone lineamientos estratégicos de corte general para orientar las acciones de los distintos sectores de la sociedad, en torno a las propuestas de capacitación y productividad en el horizonte del Plan.

Con el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad se busca la creación abundante de empleos bien remunerados, y protección y aumento del poder adquisitivo de los salarios y del bienestar de los trabajadores, mejorar y ampliar la educación y

fortalecer la capacitación y la productividad para promover el aumento de las remuneraciones reales.

Apoyar una participación amplia y decidida del movimiento obrero y de los campesinos en la concentración de la política económica y social junto a los demás sectores productivos y con el gobierno.

En lo económico, el enorme esfuerzo que ha hecho el pueblo mexicano para controlar la inflación cobró un nuevo impulso mediante el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, iniciándose en enero de 1989, sus resultados están a la vista. Parece ser que nos estamos acercando al momento de reiniciar la recuperación económica, esto es lo que manifiesta el Jefe del Ejecutivo Federal, también nos dice que la disciplina y la solidaridad hasta hoy mostradas serán el instrumento que asegure un firme, aunque gradual crecimiento de la economía, concretando de esta forma el Pacto de Estabilidad, la Competitividad y el Empleo en un esfuerzo colectivo que asegura la competitividad y la estabilidad.

Por lo que respecta al capítulo IV donde hablo del proceso capacitador y los elementos que establece la legislación en materia de capacitación y adiestramiento, sólo diré que la Ley Federal del Trabajo regula a la capacitación y al adiestramiento como una obligación y un derecho, al señalar tanto obligados principales como solidarios, ya que establece como una obligación para las empresas cualquiera que sea su actividad, la de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo, y por otro lado como un derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento, que le permitan elevar su nivel de vida y productividad.

El Sistema de Capacitación y Adiestramiento de la empresa está dirigido al logro de ciertos objetivos y, el éxito que con él se obtenga, dependerá en gran medida de la claridad con la que estos objetivos se hayan establecido. El sistema de capacitación y adiestramiento de la empresa requiere para su funcionamiento, de un trabajo que provea y administre los recursos necesarios de funcionalidad. La capacitación permanente permite que la ausencia o diferencias de habilidades humanas, sea obviada mediante un esfuerzo conjunto entre educando y educador.

La empresa es la célula fundamental de la vida económica y social en la que puede y debe realizarse una integración armónica de los que aportan trabajo, de los que aportan dirección y de los que aportan capital. Considerando que el trabajo es un medio para el que el hombre se perfeccione íntegramente.

En el último capítulo la base es el Tratado de Libre Comercio, dicho Tratado es un conjunto de reglas que los tres países [México, Estados Unidos y Canadá] acordamos para vender y comprar productos y servicios en América del Norte. Se llama de Libre Comercio porque estas reglas definen cómo y cuándo se eliminarán las barreras al libre paso de los productos y servicios, entre las tres naciones; esto es, cómo y cuándo se eliminarán los permisos, las cuotas y las licencias y particularmente las tarifas y aranceles, es decir, los impuestos que se cobran por importar una mercancía.

Los tres países confirman su compromiso de promover el empleo y el crecimiento económico, mediante la expansión del comercio. También ratifican su convicción de que el Tratado de Libre Comercio

permitirá aumentar la competitividad internacional de las empresas mexicanas, canadienses y estadounidenses en forma congruente con la protección del medio ambiente. En el preámbulo se reitera el compromiso de los tres países del Tratado de Libre Comercio de promover el desarrollo sostenible, y proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos laborales, así como mejorar las condiciones de trabajo en los tres.

CAPITULO I

CAPITULO I

PRIMERAS MANIFESTACIONES DE LAS TECNICAS DE PRODUCCION Y DE CAPACITACION

- 1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS
 - 1.1.1 Edad de piedra
 - 1.1.2 Edad de cobre y bronce
 - 1.1.3 Edad de hierro
 - 1.1.4 Edad Media
 - 1.1.5 La Revolución Industrial
 - 1.1.6 Edad Contemporánea
- 1.2 PANORAMA MUNDIAL
 - 1.2.1 España
 - 1.2.2 Francia
 - 1.2.3 Alemania Sistema Dual
 - 1.2.4 Estados Unidos
 - 1.2.5 Organización Internacional del Trabajo y los Tratados Internacionales

PRIMERAS MANIFESTACIONES DE LAS TÉCNICAS DE PRODUCCION Y DE CAPACITACION

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

Desde los inicios de la actividad del hombre, este fue descubriendo diversos fenómenos que conjuntamente con la búsqueda de satisfactores le permitió acumular experiencias y conocimientos, lo que le fue transmitiendo a sus congéneres, dando con ello origen al proceso enseñanza-aprendizaje.

Las necesidades del hombre se hacen más complejas al paso del tiempo; por lo que en el desarrollo de las técnicas se requiere de una especialización tanto de las artes como de los oficios que tiendan a satisfacerlas de la manera más cómoda, rápida y económica posible, por lo tanto quienes dominaban una actividad, arte u oficio, adiestraban a otros a efecto de que existiera continuidad en los procesos de supervivencia, con base a ello explicare someramente las etapas en las que el hombre se ha ido desarrollando en relación a sus técnicas y medios de producción y en el papel que ocupa el adiestramiento y la capacitación en su desarrollo.

1.1.1 Edad de piedra.

Hace 1,850,000 años el "Zinjántropo Hábilus u Homo - Hábilis" de posición erguida, con pie auténticamente moderno, una mano algo primitiva, pero ya con el pulgar francamente oponible, y cuya capacidad y destreza era rudimentaria, ya utilizaba el dedo

preñil, tan importante en opinión de los antropólogos, pues atribuyen a ello la evolución de la especie humana.

Para la obtención de sus satisfactores así como agarrar un palo o piedra y defenderse de sus enemigos aplicaba sus manos, de esta forma predominó sobre otros seres vivientes, adoptando aptitudes que permitieron su evolución. Esto le ayudó a derrotar a otros antropoides y dejarlos atrás, ya que ningún animal sobre la tierra, cualquiera que sea su especie, tiene una mano como la humana. Tal actitud sólo fue posible debido al mecanismo que consistía en el adiestramiento continuo de "agarrar" una rama o palo.

1.1.2 Edad de cobre y bronce.

Tuvieron que pasar millones de años para que el hombre conquistara los primeros elementos de la civilización. Al sobresalir de las demás especies utilizando las manos, le permitió alcanzar mejores niveles de vida, como el refugiarse en chozas o abrigos naturales, pintando o esculpiendo cavernas, cazando o cortando frutos, etc..

Pulimenta la piedra para elaborar armas, fabrica vasijas de tierra secada al sol o cocida y construye monumentos.

Al descubrir el metal sustituye la piedra lo cual le permite dar un enorme salto a la modernización, trabaja el cobre, posteriormente el bronce, dando principio a los inicios de la metalurgia a partir de lo cual se desarrollan diversos procedimientos y técnicas para la explotación. Sin embargo el hombre aplicó a los metales conocidos una finalidad bélica, religiosa y de ornato, que era

propiedad de los reyes, que según la tradición de los pueblos antiguos eran también sacerdotes.

En esta etapa la capacitación y el adiestramiento ocupa ya un lugar en el desenvolvimiento del hombre, al desarrollar y cultivar sus primeras habilidades, sólo privativas de la clase baja.

1.1.3 Edad de hierro.

Posteriormente el hierro viene a desbancar a todos los metales entonces descubiertos, ya que las propiedades del hierro, superior al bronce por dureza y flexibilidad, fueron primero apreciados por los hititas de Asia Menor. Parece que conservaron la técnica de beneficiación como un secreto militar. Al ser destruido el imperio hitita por los invasores nórdicos, hacia el 1,200 a. J. C. los métodos de producción del hierro se difundieron en Asia y en la región del Danubio. (1)

En esta época el hombre al descubrir las propiedades de la pirita o mineral de hierro, incrementó su cultura, logrando grandes ventajas sobre los demás pueblos; creó armas y utensilios para la guerra, fuente principal de riqueza y poder. Aunque a decir verdad, no se tienen datos precisos sobre esta etapa de la historia, debido a que; "el gran defecto del hierro, que es de oxidarse y corroerse, hace difícil precisar la historia del nuevo metal". (2)

El descubrimiento de la metalurgia, junto con el de la rueda, lanzo hacia adelante a las culturas que lograron poseerlo. En esta etapa predomina el adiestramiento manual, la capacidad y la destreza de

los hombres durante el transcurso de este período; permitió con la observación y la experimentación; el desarrollo de los recursos materiales que se encuentran a su alcance, el hierro es sólo uno de los tantos ejemplos; con qué los pueblos de todas las épocas, han logrado un mejor desarrollo.

Este valioso mineral al principio fue difícil manejarlo, por lo tanto no fue de gran consumo hasta que se invento el horno, logrando una temperatura de 1500 grados y vertiéndose en moldes se le pudo dar las formas más variadas, lo que implicó el desarrollo de destrezas, habilidades y capacitación en el manejo y operación de los materiales.

La metalurgia inició a la química, transformando la materia, teniendo procesos cada vez más innovadores; situación que el hombre, durante su evolución, ha provocado con ventaja, por ello la capacitación y la investigación son factores predominantes en este período.

1.1.4 Edad Media.

Según los historiadores comprende del siglo V al XV. En este tiempo se presentó una nueva fase en relación a la capacitación y el adiestramiento del hombre de aquel entonces, lo cual detuvo enormemente el avance de las ciencias, ya que por cuestiones de poder, la Iglesia Católica se obstinó en impedir el desarrollo de los pueblos.

Con el feudalismo aparece la manufactura, que consistió en la explotación de la mano de obra, por lo tanto este modo de producción se caracterizó por la elaboración de las mercancías sin el recurso de las máquinas. La capacidad y destreza de los artesanos, se adquiría de manera hereditaria, ya que se transmitían los conocimientos de padres a hijos. No hay diversidad de técnicas, además, el aprendizaje se da en grupos cerrados llamados VILLAS o GREMIOS.

En esta época se crean verdaderas obras de arte, realizadas totalmente a mano, gracias a la especialización que se tenía de cada actividad, desde luego que, el costo tan elevado de esas creaciones, quedaba sujeta a la incipiente técnica y poca demanda para su adquisición, por razones obvias.

1.1.5 La Revolución Industrial.

Nace en la Gran Bretaña y Francia principalmente, a mediados del siglo XIX, después se extiende por toda Europa y los Estados Unidos de Norteamérica. Durante esta época surgieron con gran auge los llamados métodos de Comprobación Científica, lo cual aceleró el avance en todas las áreas de la ciencia, que trajo como consecuencia la aparición de una nueva forma de explotación de los medios naturales, es decir, surge por primera vez la industria de la transformación.

La aplicación de las ciencias a las antiguas formas de producción, dio lugar a una nueva tecnología que requirió de la teoría para ser puesta en marcha, cada campo industrial necesitó de una

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

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

La habilidad como concepto íntimamente ligado a la capacitación y adiestramiento, aplicada a una fuerza de trabajo determinada, es definitivo para un mejor desarrollo en toda técnica, lo que llamamos "Habilidad de ejecución". Esa podría ser la técnica, y en esa habilidad de ejecución, la manual ocupa el noventa por ciento de las cosas. Por esa razón la mano y la técnica son indispensables, sin una mano que maneje no podría existir ninguna técnica. Sin embargo la división del trabajo se tornó compleja, pues surgió la mecanización de los artículos, ya que empezaron a producirse en serie.

Este es sólo uno de los varios hechos que se dieron en Inglaterra durante la Revolución Industrial y nos muestra que la confección de los múltiples satisfactores y las relaciones de producción fueron mecanizadas e impersonales, pues cada trabajador se dedicaba a lo

suyo, y sólo generaba una de las tantas partes de que se componía un producto cualquiera que fuera.

De esta manera con la aparición de la industria se propago la máquina por todas partes y surgieron las grandes instalaciones fabriles, los inventos estuvieron a la orden del día. Con el perfeccionamiento de la máquina de vapor hecha en 1784 por James Watt, se propulsaban los telares de toda una fábrica mediante un sistema de transmisión.

En 1804 Robert Fulton adapta una caldera, una máquina de vapor y unas ruedas de hélices a una embarcación creando el barco de vapor. Diez años después Stephenson inventa la locomotora, y así de manera interminable hasta nuestros días, la máquina como generador de proceso es uno de los más importantes inventos del hombre en los últimos tiempos.

1.1.6 Edad Contemporánea.

Los progresos técnicos y científicos que contribuyen a desarrollar el comercio y la economía mundial, se caracterizaron en la transición del siglo XIX al XX, con la aparición de nuevas fuentes de energía, sistemas de producción, comunicaciones y transportes.

Los países económicamente fuertes buscaron la posibilidad de extender sus comercios, para acomodar el exceso de producción (mercados) y a la vez alimentar su industria (materia prima).

En la competencia entraron Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia, Japón, Italia y Rusia entre otros, los cuales para aumentar sus

inversiones de capital formaron monopolios industriales, que recibieron el apoyo de las instituciones bancarias y de sus gobiernos.

La explotación de zonas donde estaba la materia prima, se llevo a cabo por medio de compañías particulares, que firmaban tratados comerciales con los gobiernos de los territorios colonizados para poder ejercer libremente su tarea, así lograron paulatinamente, repartirse económica y políticamente el mundo.

Las primeras manifestaciones relativas a capacitación y adiestramiento a los trabajadores podemos decir que se encuentran en el contrato de aprendizaje y en los Tratados Internacionales de ahí que sólo estudiare las que tengan semejanza con las de nuestro país como se ve a continuación. cuadro informativo.

PRIMERAS MANIFESTACIONES DE LAS TECNICAS DE PRODUCCION Y DE CAPACITACION

| PERIODO | GENERALIDADES | TIPO DE FORMACION | METODOS DE PRODUCCION | APLICACION |
|------------------------------------|--|--|--|---|
| EDAD DE PIEDRA 1800-000 AÑOS | PRIMO HABILAS | ADDESTRAMIENTO | SV PRODUCCION | SUPERVENCIA |
| EDAD DE COBRE Y BRONCE | PIEDRA PULIDA | ADDESTRAMIENTO UTILITARIO | INTILOS DE PRODUCCION | ANALAS, UTENCILAS DOMESTICOS |
| EDAD DE HIERRO 1.800.000. A J.C | HIERRO | ADDESTRAMIENTO Y CAPACITACION | INTILOS DE METODOS DE PRODUCCION | ARMAS, METALURGIA QUIMICA |
| EDAD MEDIA S V AL XV | FEUDALISMO CRECIMOS APRENDICES | ADDESTRAMIENTO Y CAPACITACION | MANUFACTURERA | ARTISANAL |
| REVOLUCION INDUSTRIAL S XIX | GRAN BRETANA MAQUINA DE VAPOR | CAPACITACION TECNOLOGIA Y ADDESTRAMIENTO | INDUSTRIA DE LA TRANS- FORMACION MANO DE OBRA Y TECNICAS DE PRODUCCION EN SERIE | AVANCE DE LAS CIENCIAS, HIERRO, VAPOR, CARBON HABILIDADES DE EJECUCION, MECANIZACION |
| | 1784 1814 | ADDESTRAMIENTO Y CAPACITACION | MAQUINISMO CALDERA, LOCOMOTORA, TELARES | INDUSTRIAS FAMILIAR |
| EDAD CONTEMPORANEA | GRAN BRETANA, ESTADOS UNIDOS, FRANCIA, JAPON, ITALIA RUSIA, ESPAÑA | CONTRATO DE APRENDIZAJE | CAPITALISMO (MONOPOLIO INDUSTRIAL) | PROGRESOS TECNICOS Y CIENTIFICOS EN TODOS LOS CAMPOS |

1.2 PANORAMA MUNDIAL

1.2.1 España.

La base histórico - legal de la capacitación, es el aprendizaje, con quien guarda una íntima relación, de ahí que en España se daban tres categorías en el trabajo, el maestro, el oficial y el aprendiz, estableciéndose en las Leyes de Partidas.

En la partida cinco, se establecía que "era obligación del maestro enseñar al aprendiz con la lealtad y dedicada perfección un oficio, perceptuándose que la ilegitimidad del nacimiento no impedía el ejercicio de cualquier arte u oficio y por consiguiente para enseñar como maestro". (3)

Con la abolición de los Gremios y la aparición del maquinismo y las formas industriales de producción, se empieza un período de decadencia del aprendizaje, el cual fue obligatorio hasta 1779, declarado voluntario desde 1813, reglamentándose posteriormente en la Ley Española del Contrato del Trabajo, del 17 de junio de 1911.

Dicha Ley, en su artículo 122 define el contrato de aprendizaje como aquel en que el empresario patrono se obliga a enseñar prácticamente por si o por otra persona, un oficio o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende por tiempo determinado, mediando o no retribución.

La duración de dicho contrato se determina en los reglamentos de trabajo aplicables, y en su defecto, no podía exceder de cuatro años. Para alcanzar la categoría de obrero calificado era necesario

cumplir el período de aprendizaje, pudiendo ser de ambos sexos el aprendiz.

Una restricción para celebrar el contrato de aprendizaje era la de contratar menores de edad que no hayan pasado la edad escolar que en España era hasta los doce años, mientras que el menor de dieciocho años, necesitaba autorización de sus representantes para contratar su aprendizaje. Por consiguiente no eran inscritos en las oficinas de colocación como trabajadores a los menores de veinte años a menos que poseyeran un título de capacitación profesional.

1.2.2 Francia.

El Contrato de Aprendizaje se encuentra vigente en la Ley del 10 de marzo de 1937, y en el Decreto del 4 de marzo de 1938, así como la Ley del 28 de octubre de 1942, requiere que este contrato se formalice por escrito, de tal manera que será nulo si falta esta formalidad, tal hecho declarado por el recurso de casación* del 30 de junio de 1949.

En el código de Trabajo francés se define el Contrato de Aprendizaje como aquél por el cual un jefe de establecimiento industrial o comercial, un artesano o un maestro se obliga a dar o hacer que se dé una formación profesional metódica y completa a otra persona que se obliga a su vez a trabajar para él en las condiciones y en el tiempo convenido.

*Casación; Anulación de una sentencia.

Para apelar a un criterio formal, es indispensable mencionar primero las disposiciones legislativas para, en término posterior, listar las que son de orden contractual, en tales condiciones tenemos :

- Ley del 16 de julio de 1971 sobre la organización de la formación profesional.
- Ley del 17 de julio de 1978 conforme a la cual se crea un sistema generalizado de licencia pagada para la formación.
- Acuerdo Nacional Interprofesional parcialmente remunerado.
- Acuerdo del 9 de julio de 1976 mediante el cual se desarrollan los mecanismos de remuneración en el otorgamiento de las licencias de formación profesional.

El Ministerio de Trabajo francés promueve, coordina y supervisa la formación profesional, la cual cuenta con dos niveles de apoyo colegiado para efectos de definir las políticas generales: uno encargado de la concertación con los empleados y con los trabajadores y en el otro que es el enlace interministerial dentro de la administración pública francesa.

Dichos niveles quedan concretados mediante la existencia del Consejo Nacional de Formación Profesional, Promoción Social y Empleo y la del Comité Interministerial de Formación Profesional, Promoción Social y Empleo.

El Consejo de Formación Profesional, Promoción Social y Empleo de Francia desde 1974 está compuesto por cien miembros que representan

a empleadores, sindicatos y personas de alto prestigio en la materia, los cuales emiten opiniones respecto a la orientación que debe recibir la formación profesional en este país.

Por lo que se refiere al Comité Interministerial de Formación Profesional era presidido por el Primer Ministro e incluye en su composición a todos los ministros franceses.

La vigilancia al cumplimiento de las disposiciones jurídicas referentes a capacitación y adiestramiento ha dado origen al desarrollo amplio de un doble tipo de control estatal; uno, de orden cuantitativo, y el otro de naturaleza cualitativa, funcionarios que dependen de prefectos de región, verifican por un lado que los gastos de las empresas en formación profesional alcancen el mínimo prescrito por la ley y por otro que las actividades declaradas por ellos se enmarquen de manera exacta en áreas establecidas por la ley.

La legislación francesa, parte de la presunción de que la empresa concebida como vinculatoria de capital y trabajo posee la capacidad interna de decidir y desarrollar sus programas de formación profesional, pero atendiendo con sabiduría la composición piramidal del universo empresarial de la nación." La piramidal empresarial no es fenómeno privativo de las naciones en desarrollo y su existencia puede sintetizarse en la afirmación de que el número de empresas en cada estrato es universalmente proporcional a la magnitud de ellas." (4).

1.2.3 ALEMANIA Sistema Dual.

La formación profesional de Alemania, tropezó con situaciones que se repiten en otras naciones. Entre ellas una añeja falta de interés y el menosprecio de la formación profesional, desde las alturas de la Universidad, vista como una enseñanza de segunda categoría, necesaria pero sin ningún atractivo.

La República Federal de Alemania desarrollo un sistema dual o mixto de formación profesional, cuyas raíces se remontan hasta el siglo XIV y que hasta mediados del siglo XIX conservó un carácter fuertemente gremial, por lo cual en los maestros artesanos se depositaba todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, esta situación varió a partir de 1869, año desde el cual la formación profesional pudo ser impartida intergremialmente y el que también marca la aparición de escuelas auxiliares destinadas a la atención de ocupaciones propias del sector secundario.

Sin embargo fue hasta 1938 cuando el sistema toma de manera formal el carácter dual, al quedar establecida la obligación de que los jóvenes que han obtenido un contrato de formación profesional con alguna empresa asistan hasta por dos días a la semana a una escuela de formación profesional -Berufsschule- para recibir la parte teórica de la formación ; mientras que la fase práctica, se desarrolla en la empresa.

En lo que respecta al régimen jurisdiccional a que esta sometida la formación profesional, participan organismos gubernamentales federales y organismos gubernamentales estatales o locales: la formación práctica dentro de las empresas esta sujeta a la

legislación federal y el funcionamiento de las berufsschulen es supervisado localmente . Las tres piezas mayores que componen la legislación sobre formación profesional en la República Federal de Alemania son: Ley sobre Formación Profesional [Berufsbildungsgesetz], Ley sobre la Promoción del Empleo [Arbeitsförderungs-gesetz] y la Ley sobre la Oferta de Puestos de Formación Profesional [Ausbildungsplatzförderungsgesetz] promulgadas en 1969 por el Parlamento Federal las dos primeras y, en 1976, la última.

El sistema alemán de Formación Profesional que es un sistema de capacitación vestibular o inicial para el trabajo, tiene como órgano básico de administración al Instituto Federal de Formación Profesional.

A su vez el Instituto Federal de Formación Profesional dispone de un Consejo Consultivo de composición tripartita, en la que el sector público está integrado por representantes de los estados y de la federación.

Colateralmente al sistema mixto de formación profesional que es exclusivamente para jóvenes, existe un sistema de formación profesional complementaria auspiciado por la Ley sobre la Promoción del Empleo y destinado a facilitar la promoción profesional, la promoción profesional complementaria -in stricto sensu-, la reintegración de las mujeres y de los trabajadores en edad avanzada a la vida laboral plena, la obtención de certificados de aptitud laboral hasta nivel de contraamaestre/técnico y la formación de instructores.

Existen diferentes formas para proporcionar formación profesional a los trabajadores en las empresas, algunas de ellas son :

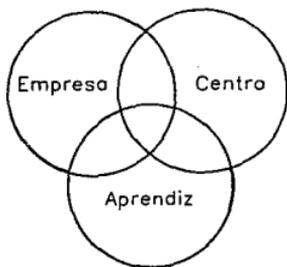
El sistema del mercado en el que se capacita al personal solamente para funciones determinadas de un puesto de trabajo en una empresa. Esta capacitación del trabajador se realiza para incrementar la productividad, de tal manera que beneficia a la empresa.

El sistema escolarizado ofrece una formación organizada, con una base teórica sólida, pero sin el contacto directo con el mundo del trabajo. Los egresados, al iniciarse en un empleo, generalmente tiene que pasar por una etapa de aprendizaje en la empresa hasta poder aplicar sus conocimientos correctamente.

El sistema dual combina las ventajas de los dos sistemas anteriores, de tal manera que la capacitación del trabajador se da en dos lugares, es por esto que se le llama dual. Los lugares que se necesitan para realizar este tipo de capacitación son :

- 1 Un centro que funciona como escuela, y que cuenta con talleres, aulas e instructores, ahí se proporciona capacitación teórica.

2 Una empresa que cuenta con todo lo necesario para llevar a cabo la capacitación práctica.



El sistema dual es un plan mediante el cual los aprendices entran en contacto desde el inicio de su formación con la práctica de las actividades de un puesto de trabajo dentro de una empresa y un centro - escuela.

Además de estos elementos, en el sistema intervienen el aprendiz, el instructor y el tutor.

- El aprendiz es el estudiante egresado de cualquier nivel escolar que desea capacitarse y formarse profesionalmente en un campo de trabajo técnico.
- El instructor es el encargado de propiciar la adquisición y perfeccionamiento de los conocimientos en el centro.

- El tutor es el responsable de guiar y perfeccionar en los aprendices las habilidades y destrezas necesarias para lograr el objetivo de la formación profesional. Transmite sus conocimientos a través de la demostración práctica de los mismos dentro de la empresa.

Ventajas del Sistema Dual

- Formación de acuerdo a las necesidades de aprendizaje del estudiante.
- Formación de acuerdo a las necesidades de trabajo.
- Los avances técnicos son integrados en la formación.
- Formación apegada a la práctica y a la realidad bajo un plan preestablecido.
- Conocimiento de la situación laboral real.
- Adaptación del entorno social, es decir el aprendiz aprende a superar conflictos, y a comportarse socialmente con compañeros de trabajo.
- El aprendiz recibe una ayuda económica durante la formación.

El papel del Tutor dentro del Sistema Dual

El tutor dentro del Sistema Dual, se encuentra en las empresas, él es el especialista en su profesión.

Es un trabajador calificado con amplia experiencia y que dentro del desarrollo de su trabajo guía con su experiencia y de manera práctica a los aprendices, mismos que trabajan con él en calidad de ayudantes. El tutor debe contar con facilidades para poder realizar el trabajo conjuntamente con los aprendices.

La actividad de capacitar tiene una gran importancia en el desarrollo de los aprendices, por ello se recomienda que el tutor tenga :

- _ Responsabilidad
- _ Eficiencia en el trabajo
- _ Disponibilidad de escuchar al aprendiz.

Hay que tener presente que el desempeño del tutor es un ejemplo para el futuro técnico.

Se podría decir que el tutor, es como el maestro o instructor con el alumno, de él depende que el alumno aprenda o no. De igual forma el tutor tiene la responsabilidad de compartir todos sus conocimientos y experiencias con el aprendiz, enseñar no es tarea fácil, pero resulta más sencilla y agradable si se enseña con deseos de que el aprendiz adquiera todos esos conocimientos para su futuro beneficio.

No existe mejor reconocimiento que el saber que uno puede enseñar y dejar algo en alguien más.

El tutor debe estar seguro de lo que va a enseñar pues quizás éste se haya capacitado en la práctica cotidiana, sin embargo como dice el dicho : "la mejor escuela es la vida", y es precisamente la experiencia adquirida por el tutor a través de sus años de trabajo lo que enriquece la capacitación del aprendiz.

Funciones del Tutor

Una vez que llega el aprendiz a la empresa ¿ qué debe hacer el tutor ?, ¿ cuáles son sus tareas ?, ¿ cómo debe de tratar al aprendiz ?.

Las principales tareas que debe realizar el tutor son :

- _ Familiarizar al aprendiz con la empresa.
- _ Propiciar buena comunicación con los aprendices.
- _ Dar instrucciones claras a los aprendices.
- _ Dar instrucciones prácticas del trabajo que se va a realizar.
- _ Asesorar a los aprendices en sus prácticas.
- _ Explicar la forma de trabajo.
- _ Preparar instrumentos y herramientas para explicar su funcionamiento y su uso.
- _ Evaluar y calificar a los aprendices en el proceso de lo que se les está enseñando.

En cuanto a cómo tratar a los aprendices se debe recordar que todos tenemos actitudes, esto significa aspectos de nuestra personalidad. Estas actitudes permitirán que el tutor y el aprendiz logren establecer una buena relación de trabajo.

El tutor debe poner especial atención en aquellas actitudes que le ayuden a desempeñar mejor su función ante los aprendices.

Actitudes del tutor

El tutor debe :

- . Usar mensajes claros y sencillos.
- . Dar instrucciones claras y precisas para la realización de las diferentes actividades.
- . Respetar la personalidad de los aprendices y sus opiniones, hasta donde sea posible.
- . Tener presente, que puede estar equivocado o bien no contar con toda la información y aceptar estos límites.
- . Asumir la responsabilidad de capacitar.
- . Ser sencillo, accesible y flexible.

Tipos de Tutores

Existen tres tipos de tutores dependiendo de la forma en la que realizan su labor, de personalidad y de sus experiencias propias, estos son :

- Tolerante
- Autoritario
- Democrático.

El tutor ideal será aquel que combine las características positivas de los tres tipos mencionados de acuerdo al momento en el que se esté trabajando.

El tutor ideal será el que:

- _ Organiza la realización de las prácticas.
- _ Dirige las prácticas de los aprendices cuando no se sabe como realizarlas
- _ Intercambia experiencias e información con los aprendices.
- _ Toma en cuenta las opiniones de los aprendices para decidir cómo realizar las prácticas cuando es necesario.
- _ No dirige las prácticas de los aprendices cuando éstos ya saben qué hacer y por lo tanto ; deja que los aprendices decidan la forma de trabajar.
- _ Las relaciones afectivas que establece con los aprendices son buenas.

Lo importante es destacar las características de la persona que participa como tutor para adecuarlas a la situación que se está

viviendo en relación con los aprendices de forma flexible y adaptable a las prácticas que se realizan.

1.2.4 Estados Unidos.

- TEORIA KEYNESIANA

Surge la teoría keynesiana como consecuencia de la Gran Depresión sufrida durante los años treintas. Este enfoque promueve y apoya la intervención del Estado en la actividad económica con el propósito de alcanzar, por medio del gasto público, el pleno empleo.

Asimismo, la corriente Keynesiana sostiene que únicamente a través del gasto será posible reconstruir la demanda efectiva, punto principal de esta teoría, ya que al incrementar el ingreso de la sociedad no sólo se elevará el consumo sino el ahorro y, por lo tanto la inversión, repercutiendo directamente en un aumento de la producción y el consumo.

Para lograr este objetivo, es indispensable que el Estado actúe bajando las tasas de interés para alentar la inversión, disminuya los impuestos e incremente las inversiones, gastos y subsidios estatales.

En este país rige la llamada Ley Fitzgerald "la que autoriza al Secretario de Trabajo a formular y fomentar mejoras que resulten necesarias en las normas de trabajo, con la finalidad de proteger a los aprendices, existiendo también una serie de decretos sobre salarios mínimos en las diferentes industrias". (5)

La ley de normas equitativas del trabajo FOR LABOR STANDAS ACT., previene que 16 años es la edad mínima para sus aprendices pero el aprendizaje no se da sólo para los menores de edad ya que muchos soldados lisiados adquieren también formación profesional .

1.2.5 Organización Internacional del Trabajo y los Tratados Internacionales (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo surgió en un momento de crisis ideológica, como un intento de consolidar la libertad del hombre, según el concepto de la Revolución Francesa, con el concepto de justicia social que proclamaban los trabajadores de Europa Occidental. La OIT es una respuesta legítima y positiva del pensamiento democrático a las demandas de los partidos y organizaciones de extrema derecha o de extrema izquierda. Es también, un claro intento de frenar la competencia desleal entre las grandes potencias industriales, competencia basada en gran medida en los sacrificios de los trabajadores.

Así pues, la creación de la OIT, en 1919, marca la culminación de una serie de esfuerzos orientados a humanizar el mundo del trabajo. A partir de entonces ya no se habría de dejar al arbitrio de cada uno de los Estados la determinación de los derechos de los trabajadores, ya que era evidente que la justicia social no debería estar sujeta a interpretaciones aisladas, sino ser la resultante del consenso entre el gobierno, los trabajadores y empleadores.

Los convenios internacionales del trabajo, adoptados desde la creación de la OIT, reflejan la solidaridad de los miembros de la

Comunidad Internacional que han buscado, a través de dichos instrumentos, la expresión conjunta de los derechos que deben reconocerse a quienes con su trabajo y recursos crean la riqueza de los pueblos.

En plena congruencia con los principios surgidos de la Revolución Mexicana de 1910, plasmados en el artículo 123 de la Constitución de 1917 y reglamentados por la Ley Federal del Trabajo de 1931, México ha ratificado 61 de los 158 convenios adoptados hasta ahora por la OIT. Los instrumentos ratificados por nuestro país abarcan importantes aspectos de la esfera de trabajo, como son: derechos humanos, empleo, condiciones de trabajo, seguridad social, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, libertad sindical, administración del trabajo, inspección y consulta tripartita.

Los convenios suscritos por México forman parte de nuestro Derecho del Trabajo conforme dispone la ley fundamental. La publicación de este volumen, que recopila dichos instrumentos, habrá de contribuir a su conocimiento y observancia en beneficio de los trabajadores de México.

Recomendación 117 de la O.I.T.

Se aplica a todo tipo de formación destinada a preparar o readaptar a una persona para que pueda ejercer un empleo o para que sea promovido en cualquier rama de actividad económica sea o no por primera vez.

La formación no es un fin en sí misma, sino un medio de desarrollar las aptitudes profesionales de una persona teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y de permitirle hacer uso de sus capacidades de empleo como mejor convenga a sus intereses y a los de la sociedad.

Cada país deberá disponer de un sistema de medios de formación cuyo número, programas y distribución geográfica se adapten a las necesidades económicas y a las posibilidades de empleo del país considerado en su totalidad o de cada región o localidad, según lo que más convenga a fin de satisfacer las necesidades de los residentes.

Todos los medios interesados en la formación y en particular las autoridades públicas, las instituciones docentes y las organizaciones de empleadores y trabajadores deberán aprovechar toda ocasión para prestarle asistencia y consultarse recíprocamente respecto a la elaboración de planes de formación, la aplicación y realización práctica de los mismos y de modo general, todas las cuestiones relativas a la formación profesional.

Se deben compilar regularmente y poner a disposición de todas las personas y de todos los organismos interesados, información sobre las posibilidades de formación para cada ocupación.

Los candidatos a la formación y especialmente las personas que no la hubieren recibido, deberán tener a su alcance orientación profesional individual proporcionada por los organismos competentes en orientación profesional o de asesoramiento en materia de empleo,

antes de elegir ocupación o de iniciarse en una formación profesional.

La preparación profesional deberá proporcionar a los jóvenes que no hayan ejercido todavía una actividad profesional, una iniciación en una variedad de tipos de trabajo. No deberá efectuarse en detrimento de la educación en general ni en reemplazo de la primera fase la formación propiamente dicha.

El programa de formación para cada profesión, debería ser elaborado en base de un análisis sistemático del trabajo, de las capacidades y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene que dicha ocupación implique, teniendo en cuenta su evolución y sus transformaciones posibles.

Los métodos de información deberían adaptarse a la naturaleza de los cursos de formación, al grado de instrucción, a la edad, la condición y la experiencia de los educandos.

Los empleadores deberán adoptar una política sobre las medidas que convenga tomar para satisfacer sus necesidades en materia de personal formado. Se debe estimular a los empleadores y a las agrupaciones de los trabajadores a que se establecieran planes sistemáticos de formación en función de sus propias necesidades y en la medida compatible con las condiciones de funcionamiento técnico de sus empresas.

La formación sistemática y de larga duración con objeto de ejercer una ocupación reconocida, recibida en gran parte dentro de una

empresa o mientras se está al servicio de un artesano independiente, debería ser objeto de un contrato de aprendizaje escrito y quedar sometido a normas determinadas.

Deberían organizar dispositivos permanentes para la formación acelerada de objetivos como:

- a) Con objeto de contribuir a satisfacer las necesidades urgentes de mano de obra formada y acelerar el desarrollo de la industrialización.
- b) Para permitir que con carácter permanente, la mano de obra se vaya adaptando a los progresos técnicos.
- c) Para permitir a las categorías de población que necesiten rápidamente clasificaciones profesionales la obtención de un empleo que corresponda a su edad y aptitudes.

Los supervisores o mandos intermedios deberán recibir formación especial con objeto de que estén plenamente preparados para ejercer sus funciones.

Los países en vías de industrialización deberían tratar de desarrollar progresivamente sus sistemas de formación de conformidad con disposiciones de la presente recomendación.

Los países deberán colaborar en la esfera de la formación en la mayor medida posible y eventualmente con la ayuda de las organizaciones internacionales.

Convenio 142 de la O.I.T.

Es un convenio sobre orientación y formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, compuesto por trece artículos, de los cuales destacaremos los más importantes.

- Las necesidades, posibilidades y problemas de empleo.
- La fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural y la relación de estos con los recursos humanos.

Además estas políticas y programas tendrán como objetivo:

La aptitud del individuo de comprender sus medios de trabajo y el medio social; como también "deberán ayudar a todas las personas en un pie de igualdad y sin discriminación alguna a desarrollar y utilizar sus aptitudes en el trabajo, en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones".

Para aclarar los objetivos es necesario "establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar profesional y de formación profesional" (artículo 2)

Las políticas y programas de orientación y formación profesional "deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de acuerdo con la ley y la práctica nacional " . (artículo 5)

Las ratificaciones formales de este convenio serán comunicadas para su registro al Director General de la oficina internacional del

trabajo y será obligatorio cuya ratificación haya registrado el Director General (artículos 6 y 7).

México como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. ha adoptado sus recomendaciones en esta materia, estableciéndolas así en su política laboral, teniendo en cuenta las particularidades del país en relación con el empleo.

- (1).- DiJoan, José, HISTORIA UNIVERSAL, T.1. Edit. Salvat Editores, S.A. Ed. México 1980, p. 124.
- (2).- HISTORIA UNIVERSAL, ob.cit., p. 24.
- (3).- Méndez Pidal, Juan, DERECHO SOCIAL ESPAÑOL, Madrid, 1956, ed. Revista de Derecho Privado, p. 344.
- (4).- Bayer Esparza, Jorge, ENSAYOS PARA LA CONSOLIDACION DE UN SISTEMA, Emipres, S.A. de C.V., 1952, p. 56.
- (5) - Cabañelas, Guillermo, COMPENDIO DE DERECHO LABORAL, Bibliográfica Omeba, 1968, ps. 87 y 88

CAPITULO II

CAPITULO II
ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN MEXICO

- 2.1 **MARCO JURIDICO EN MEXICO**
- 2.1.1 *Epoca Colonial*
- 2.1.2 *Código Civil de 1870*
- 2.1.3 *Código Civil de 1871*
- 2.1.4 *Código Civil de 1884*
- 2.1.5 *Federalismo*
- 2.1.6 *Ley Federal de 1931*
- 2.1.7 *Cardenismo*
- 2.1.8 *Reformas Constitucionales de 1970*
- 2.1.9 *Reformas Constitucionales de 1978*
- 2.1.9.1 *Ley Federal del Trabajo de 1978*
- 2.1.9.2 *Reformas a la Ley Federal del Trabajo del 30
de diciembre de 1983*

CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN MEXICO

El desarrollo histórico de la humanidad y de la sociedad, exigen formas más claras de participación, la participación social como fin y como medio de la acción económica y social demanda de los sistemas educativos y, en particular de los de formación para el trabajo, de una acción seria, responsable, encaminada a educar para la participación.

No debemos limitarnos a la sola utilización de la participación como instrumento de gestión, diseño o desarrollo de la formación: educar para la participación, hay que desarrollar en los individuos las actitudes, las responsabilidades, los valores, la capacidad para participar; si el nuestro es todavía un país por hacer, demandamos nuestros recursos y de los sistemas de calificación de esos recursos de la mayor creatividad posible, para generar las soluciones y las respuestas que requerimos. La participación es el abono natural de la creatividad.

La capacitación como proceso educativo; como instrumento de desarrollo tecnológico, económico y social como mecanismo de participación y de promoción social, constituye un elemento fundamental de la política social.

La capacitación no puede, entonces, limitarse a la formación de un individuo para un trabajo temporal: debe darle la base suficiente, el potencial de aprendizaje y de desarrollo y los valores

necesarios para actualizarse siempre y desenvolverse dentro de un mundo cambiante, como individuo y como miembro de una comunidad.

En el desarrollo histórico y económico de México, los bienes de capital por abundancia han desplazado a los recursos humanos, no habiéndose considerado la capacitación como fuente generadora de un incremento de productividad.

Nuestro país, por ser un pueblo reciente en relación a los países eurasiáticos, se encontraba rezagado, sobre todo en cuanto al desarrollo de las tecnologías modernas, competía en las listas de los países subdesarrollados, tal es el concepto que llevamos como nación.

2.1 MARCO JURIDICO EN MEXICO.

2.1.1 Epoca Colonial.

Nuestros ancestros durante la conquista española, se enriquecieron de la enseñanza técnica de esta cultura, sin embargo el trabajo creativo del mexicano colonial fue valorado como notable elemento de progreso.

El manejo de la plata por Bartolomé de Medina, muestra una de las primeras manifestaciones de las técnicas de producción de nuestro país. Tenemos referencias históricas en las cuales se registran actividades de capacitación realizadas por Don Vasco de Quiroga, en el estado de Michoacán.

Desgraciadamente, el avance científico durante la época colonial y aún durante la Independencia y Reforma, fue muy lento, y sólo hasta

el inicio del siglo XX se contó con mejores posibilidades para la aplicación de nuevas tecnologías.

La base histórica legal de la capacitación, es el aprendizaje, con quien guarda una íntima relación.

La reglamentación jurídica en el ámbito de la Formación Profesional se había dado en nuestro país en diversos ordenamientos legales, así tenemos:

2.1.2 Código Civil de 1870.

En nuestro país dicho aprendizaje lo encontramos en los artículos 2651 al 2658, del Código Civil Mexicano del 13 de diciembre de 1870, que lo situaba como una concepción artesanal. En la época del Licenciado Benito Juárez García la forma de impartir conocimiento y habilidades era, de una manera directa, en donde la persona o personas con mayor experiencia y habilidades en un taller o fábrica iniciaba a los aprendices en el proceso de enseñanza-aprendizaje siguiendo el método de observación y práctica en determinada labor.

2.1.3 Código Civil de 1871.

Vigente en el Distrito Federal, y en el territorio de la Baja California, establecía en su título XIII denominado "Del Contrato de Obras de Prestación de Servicios", un capítulo especial para el contrato de Aprendizaje. Curiosamente esta ley no define dicho contrato y en algunos supuestos equipara al aprendiz con el

sirviente, fundamentándose en lo que se refiere a las causas de justificación para el despido de éste.

2.1.4 Código Civil de 1884.

Este ordenamiento legal recoge íntegramente el Contrato de Aprendizaje del código antes señalado, de lo cual podemos decir que es el antecedente más remoto por cuanto a la capacitación se refiere. Cabe hacer notar que ninguno de los dos, contempla inicialmente el pago con la enseñanza proporcionada.

A principios del presente siglo nuestro país se encontraba gobernado por el General Pórfirio Díaz, quién se mantuvo en el poder desde 1884 hasta 1910, su gobierno dictatorial se basó en la doctrina positivista adaptada a los intereses de la burguesía de aquél entonces, ya que aunque es cierto que se fomentó la inversión extranjera, no menos cierto es el hecho de que los campesinos, que formaban la mayor parte de la población y era la base de la economía mexicana, fueron explotados y delegados a la peor de las condiciones, así como los obreros que tenían jornadas de trabajo inhumanas, salarios muy por debajo de sus necesidades más elementales y nula protección de la ley, no así la clase media, muy reducida, vivía con sobriedad, la formaban profesionistas, intelectuales, comerciantes y empleados federales y particulares. La clase alta gozaba de una vida privilegiada, compitiendo con las fortunas de los inversionistas extranjeros que desde entonces invaden nuestro territorio.

Desde luego que la pugna entre los que todo lo tenían y los que no tenían nada, echó por tierra los pocos proyectos que el gobierno preparaba para esa época, estos consistían en la desconcentración de la zona central del país, hacia la zona norte. Sin embargo esto quedo al margen de la realidad, la injusta repartición de la riqueza y la desigualdad social aunada a una paz "forzosa", que consiguió agotar a las clases desposeídas, provocaron el advenimiento de la Revolución Civil de 1910-1917.

2.1.5 Federalismo.

Durante la Revolución Mexicana, la nación atravesó por una de sus etapas más difíciles, la desorganización social llegó a su punto culminante y el federalismo favorece a través de la Constitución de 1917 el que se vigoricen las obligaciones patronales que permitan normar el desarrollo del trabajo tal como lo sustenta el artículo 123, de otorgar a todo ciudadano mexicano el derecho a un trabajo digno y socialmente útil, así como proteger a quienes prestan un servicio remunerado.

En el proceso de formulación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la Ley del Constituyente de Querétaro, brilla con nitidez sin par al día de hoy, las modificaciones se han ido introduciendo en nuestra Carta Magna, lejos de deteriorar el sentimiento de constitucionalidad del pueblo mexicano, lo han avivado porque se trata de reformas que enfatizan las garantías sociales dando paso a normas de suprema jerarquía, más humanistas y dinámicas.

2.1.6 Ley Federal de 1931.

Con la aparición de los derechos sociales en favor de la clase trabajadora que recoge la Carta Fundamental del país, gracias a la decidida participación de Diputados Constituyentes extraídos de las filas de obreros y trabajadores, se da una nueva concepción al Contrato de Trabajo, ya no se le contempla como un acto de comercio, sino que al mismo se le considera como un acto de dignidad y respeto para quien lo presta, debiéndose efectuar en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, pasando así del ámbito civil, al ámbito laboral, estableciéndose en su Título décimo tercero, en el artículo 218.

Tal ordenamiento define dicho contrato como "Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra recibiendo, a cambio enseñanza de un arte u oficio y la retribución convenida".

Se establece la obligación por parte de patrones y trabajadores de admitir en cada empresa aprendices en un número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión y oficio que existiera en los centros de trabajo.

Este es un contrato especial de trabajo, que, a falta de reglas particulares se rige por las reglas generales del contrato laboral.

El monto del salario que perciba el aprendiz podía ser inferior al mínimo fijado por las Comisiones Especiales o pagarle en especie,

pudiendo ser con habitación, alimentos o con cualquiera otra ventaja económica. (1)

En el contrato de aprendizaje se tenía que especificar el tiempo de la enseñanza del arte u oficio o profesión objeto del contrato y además los grados de aprendizaje.

La fijación de los grados de aprendizaje tienen por objeto asegurar al aprendiz que va a adquirir el oficio, que no se le va a destinar a ejecutar un sólo tipo de operaciones o una sola clase de trabajos, sino todos los requeridos para conocer o practicar la profesión.

Una vez concluido el aprendizaje, el patrón tenía la obligación de dar un testimonio escrito al trabajador si se trataba de un oficio no calificado, en el que hiciera constar los conocimientos y aptitudes de los trabajadores.

En los oficios calificados, la capacidad se determinaba por una comisión de obreros y de patrones a cuyo cargo quedaba la calificación de los documentos del aprendiz, expidiéndose el certificado que acreditara o patentizará haberse hecho aprendiz.

El contrato de aprendizaje generaba el derecho de preferencia respecto a las vacantes que pudieran presentarse.

El patrón podía despedir al aprendiz sin responsabilidad, por faltas graves de consideración y faltas de respeto a él o a su familia y por incapacidad manifiesta del aprendiz para el arte u oficio que se trate.

En caso de despido el patrón o maestro debía indemnizar al aprendiz con un mes y medio de retribución convenida.

Desafortunadamente la mala aplicación del susodicho contrato provoco serios problemas, tales como la explotación de menores y adultos, so pretexto de estar sujetos a un período de aprendizaje, ya que entonces la ley contemplaba la posibilidad de que el aprendiz recibiese un salario menor al mínimo cuando estaba sujeto al período de enseñanza.

Como es natural las leyes son perfectibles y en el capítulo de capacitación y adiestramiento, las lagunas legislativas eran enormes, y prácticamente lo establecido dentro de la Ley Federal del Trabajo era letra muerta.

Este contrato de aprendizaje trajo como consecuencia el abuso de los patronos, ya que recibían al aprendiz para evitar las responsabilidades derivadas de los contratos de trabajo, encubriendo las auténticas relaciones de trabajo, toda vez que no se señalaba límite, ni edad, ni número máximo de aprendices. (2)

2.1.7 Cardenismo.

En el gobierno del General Lázaro Cárdenas, (1934-1940) se establece la armonía social. Cabe hacer mención que ya había acontecido la primera conflagración mundial y que la segunda acababa de estallar, esto trajo consigo un desarrollo inusitado de las ciencias, el avance científico y tecnológico de la industria, sobre todo la bélica, incrementó los capitales bancarios y la

concentración de enormes oligopolios, además se modificaron los modos de producción considerablemente y se sentaron las bases para la energía atómica, aparecen la cibernética y los grandes trust; etc....

"Al culminar la primera mitad del siglo XX, un cambio sensible se hacía patente en la sociedad mexicana. Una nueva fisonomía comenzaba a adquirir un país tradicionalmente rural, poco a poco convertido en industrial y con una población asentada en núcleos urbanos en franca expansión". (3)

2.1.8 Reformas constitucionales de 1970.

Al iniciarse el gobierno del Licenciado José López Portillo, resurgió la inquietud de establecer nuevos mecanismos con el objeto de resolver en el medio laboral, los problemas asfixiantes de escasez de mano de obra calificada y el de la grave incidencia de riesgos de trabajo.

De esta forma, la conquista de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores se obtuvo en las discusiones de 1968 entre la Comisión Redactora del proyecto de la Ley Federal del Trabajo y los representantes del capital, que culminaron en la iniciativa de ese mismo año, enviada por el Presidente de la República, al Congreso de la Unión, la cual, con una serie de modificaciones la mayoría infortunadas por su espíritu claramente conservador, la aprobó en el año de 1969, como la Nueva Ley Federal del Trabajo. (4)

En la década de los 70s se realizaron estudios tendientes a garantizar la formación permanente de la mano de obra, en virtud de lo anterior el Gobierno Mexicano elevó a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación.

Todo indica que los autores de esta ley se propusieron formular una iniciativa que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país, después de 1931. Pero a la vez tuvieron conciencia de que los cambios de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y más aún, constitucionales, visto de otro modo, que adecuarse permanentemente al ritmo de la vida, puesto que el Derecho del Trabajo, es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y por lo mismo, siempre inconcluso porque cada vez surge algo nuevo en este campo del Derecho del Trabajo.

"Ahora bien con la aparición de este nuevo ordenamiento legal se suprime el Contrato de Aprendizaje, estableciéndose en cambio, en la fracción XV del artículo 132, la obligación por parte de los patrones de organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanza de capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del Trabajo de los Estados y Delegaciones Federales."

(5)

Sin embargo, muy a nuestro pesar esta obligación no se cumplía, salvo honrosas excepciones, fundamentalmente por la falta de un sistema que señalara los pasos o procedimientos que debían realizarse para cumplir con dicha obligación. De ahí que, al no reglamentarse adecuadamente estas disposiciones que permitieran que la capacitación se impartiera por medio de métodos diversos, no se obtienen resultados, amén de que si bien, existía una sanción de tipo pecuniario para el caso de patrones infractores, ésta no tuvo ninguna aplicación.

Por otro lado, parece interesante citar la exposición de motivos de este nuevo ordenamiento legal en cuanto a la capacitación se refiere.

El Título Cuarto trata de los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, el cual nos dice:

"El artículo 132, reunió las disposiciones de la ley pero preciso el significado de algunos y agregó otras que se juzgaron indispensables, en atención a las condiciones de la industria moderna y a las necesidades de asegurar mejor la vida, la salud, la dignidad y la libertad de los trabajadores.

En un segundo punto el proyecto suprimió el contrato de aprendizaje por considerar que tal como se encontraba reglamentado era una reminiscencia medieval, y por que en multitud de ocasiones era un instrumento que permitía a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarle salarios reducidos; en cambio se recogió la tendencia universal en favor de cursos de

capacitación profesional a cuyo fin, la fracción XV, consigna la obligación de las empresas de organizar permanente o periódicamente dichos cursos para sus trabajadores de conformidad con los planes y programas que elaboren las autoridades del trabajo, las cuales deberán consultar previamente a las organizaciones de trabajadores y de patrones". (6)

2.1.9 Reformas constitucionales de 1978.

Durante el año 1977, en el segundo período de sesión de la "L" Legislatura del Congreso de la Unión, se incorpora como adición la fracción XIII del apartado A del Artículo 123 de la Constitución General de la República. Es así como el 9 de enero de 1978, sale publicado en el Diario Oficial de la Federación la presente reforma constitucional, entrando en vigor al día siguiente de su publicación; decidiendo el Poder Ejecutivo asegurar para el futuro dicha reforma, a cuyo efecto propuso al Poder Revisor de la Constitución, su constitucionalización quedando como sigue:

"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". (7)

El Constituyente de 1917 al romper la concepción liberal sobre el contenido de las constituciones y darle cabida en la nuestra, junto a los derechos tradicionales del individuo, y a los derechos sociales, acepto como obligación de la sociedad el otorgarle a cada

hombre, a cambio de su trabajo, los medios que pudieran garantizar su vida, su salud, y un nivel decoroso de bienestar para él y los suyos.

Dentro del marco general de desarrollo se reconocen el esfuerzo y el trabajo como los verdaderos agentes del progreso con todas las consecuencias que esto implica para lo social, lo político y lo económico.

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

Se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional del individuo guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo, que buscan mejorar su condición y propiciar cambios económicos.

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

Si la mayor productividad tiene su origen primordial en la realización del trabajo en condiciones óptimas, y ello es obligación del patrón, resulta incuestionable que la superación del

trabajador a través de la capacitación, deba ser a cargo del propio patrón, sujeto que también resulta beneficiado por la capacitación obrera.

"Por último, se ha previsto dejar a la Ley Reglamentaria correspondiente la definición de los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". (8)

Asimismo cabe hacer mención de la reforma de la fracción XXXI del apartado A del propio artículo 123 constitucional.

"La iniciativa tiene como una de sus finalidades extender la competencia exclusiva de las autoridades federales en la aplicación de las leyes del trabajo, a los asuntos relativos a varias ramas industriales cuya naturaleza e importancia económica superan el ámbito propio de las entidades federativas y adecuar la enunciación que actualmente contiene la fracción XXXI del apartado A del Artículo 123 constitucional".

Es también objeto de la iniciativa precisar que será la competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones relativas a las obligaciones que corresponden a los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y en materia de implantación de medidas de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo, con la modalidad de que las autoridades de los Estados colaboren con la Federación para la ejecución de dichas medidas en las ramas o actividades de

jurisdicción local, en los términos que establezca la Ley Reglamentaria.

Este aumento de facultades federales primero por lo que hace a la facultad de legislar y después en lo que toca a la aplicación concreta de las normas de trabajo, en nuevas ramas industriales y actividades, obedeció a los requerimientos sociales innegables de uniformar la aplicación de las normas tutelares del trabajo y de adoptar criterios comunes por tratarse de una cuestión de interés nacional, que compromete, en última instancia, bienestar y la Seguridad de la Unión Federativa.

Las situaciones con que se abrieron procesos legislativos para incorporar nuevas ramas industriales y actividades a la Jurisdicción Federal, son válidas en relación con las actividades propias de las industrias químicas, maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinado de madera, vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio; tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; automotriz, en lo que se refiere a autopartes mecánicas o eléctricas; y la de alimentos envasados, según lo demostraron con amplitud los estudios de orden socio-económico que las autoridades competentes en materia de trabajo practicaron oportunamente acerca de los aspectos básicos de dichas ramas industriales; tales como, niveles de producción; tecnología utilizada, personal ocupado, ubicación de los mercados con repercusión no sólo nacional sino internacional.

"Ahora bien se ha considerado que el hombre, incorporado a la población económicamente activa, es el factor más importante en el desarrollo nacional y a través de la cual se le brinda la oportunidad de ejecutar sus primarios derechos sociales, de adiestrarse o capacitarse en su centro de trabajo o cumplir sus tareas en condiciones ambientales que le permitan preservar su integridad física y psíquica".(9)

2.1.9.1 Ley Federal del Trabajo de 1978.

En el año de 1978 al consagrar en la Ley fundamental del país, el derecho de los trabajadores a recibir por parte de los patrones capacitación y adiestramiento para el trabajo y el 28 de abril del mismo año, se publican las reformas y adiciones que reglamentan en la Ley Federal del Trabajo esa nueva garantía Constitucional, estableciéndose de esta forma, el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y al organismo encargado de su vigilancia, organización y supervisión del mismo: la unidad coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento UCECA.

Las reformas legales invocadas, otorgaron derechos a 4'808,700 trabajadores y se hacen cargo, de las obligaciones correspondientes a 286,000 patrones. El universo señalado ha aumentado a esta fecha a 8'606,208 trabajadores y 634,130 patrones porcentualmente, dicho incremento ha sido del orden del 80% y del 36% para empresas y trabajadores respectivamente, abarcando todo el territorio nacional y todas las actividades que componen la economía del país, y todos los puestos de trabajo que se dan dentro de ella.

Es a través del título cuarto, capítulo III Bis, artículo 153 de la fracción "A" a la "X", donde se reglamenta el derecho a la capacitación y el adiestramiento, lo que implica un reto para los mexicanos, ya que siendo una garantía en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, este depende de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados.

2.1.9.2 Reformas a la Ley Federal del Trabajo del 30 de diciembre de 1983.

Siempre se ha manifestado la necesidad prioritaria, de lograr mejores índices de productividad, por lo que el 30 de diciembre de 1983 desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, centralizándose dichas funciones en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Y dentro de la reglamentación interna de esta última la Dirección General de Capacitación y Productividad, absorbe las funciones de la UCECA.

Y con el apoyo oficial, como de los sectores patronal y de los trabajadores atacar el problema social y económico de las empresas, al no contar con mano de obra calificada que se cubrirá con la capacitación y el adiestramiento.

Se puede estar seguro y confiado de que México, ha concretado su entrada formal a las tareas arduas y creadoras de la Capacitación y Adiestramiento, calidad y productividad. Evidentemente no se puede hablar todavía de una evaluación, al proceso de formación de recursos humanos, ya que se está consciente por lo que atañe a la

pequeña y mediana empresa que los resultados están avanzando por lo cual, se propone en el presente trabajo no volver a caer en paliativos* circunstanciales, sino soluciones de fondo, ya que se ocupará de analizar el proceso capacitador dentro del entorno de productividad y calidad como lo exige la época actual. El proyecto que sustenta la hoy Dirección General de Capacitación y Productividad, es muy ambicioso, y por lo tanto implica una gran responsabilidad: la de vigilar el estricto cumplimiento de la Capacitación en las empresas a fin de proponer soluciones viables de apoyo y orientación a la planta productiva.

Se estima por otro lado, que los principios que sustentan conceptos como capacitación, calidad y productividad, deben adecuarse a las nuevas circunstancias y requerimientos del desarrollo, esta estrategia debe cimentarse en una profunda revaloración de nuestros recursos humanos, es decir, ¿Qué tenemos?, ¿Con qué contamos?, ¿Cuáles son nuestras capacidades?, expectativas de desarrollo en las que el hombre y su trabajo sean los verdaderos agentes del cambio social que la época requiere y nuestro país necesita para concretar la formación de los recursos humanos ante el reto de la competitividad internacional.

*PALIATIVO - PALIATORIO capaz de encubrir disimular o cohonestar** una cosa.

** COHONESTAR.- Dar visos de honesta a una acción indecorosa.

- (1).- Castorena J. de Jesús, *TRATADO DE DERECHO OBRERO*, Ed. Jaris, México 1942, p. 399
- (2).- De Buen Lozano, Nestor. *DERECHO DEL TRABAJO*, Ed. Porrúa México 1986, p. 31
- (3).- *MEXICO SU EVOLUCION CULTURAL*, S.E.P. vol. II Ed. Porrúa S.A. 3A. ed. México 1981.
- (4).- De la Cueva, Mario. *EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*. Ed. Porrúa 12A. Ed. cap. XXI Tomo I p. 82
- (5).- *MANUAL DE CAPACITACION PARA EXTENSIONISTAS INDUSTRIALES*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social., Dirección General de Capacitación y Productividad. 1985 p. 9
- (6).- *NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. 2A. Edición. Ediciones Andrade. S.A. México 1978 p. 83
- (7).- *Idem*, p. 85
- (8).- *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, No. 3, Capacitación y Adiestramiento, Dirección General de Asuntos Jurídicos, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1985, ps. 19 y 22
- (9).- *Idem*, pag. 24 y 29

CAPITULO III

CAPITULO III

POLITICAS Y ESTRATEGIAS DE GOBIERNO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACITACION DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL PAIS

- 3.1 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1990 - 1994
- 3.2 PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
 - 3.2.1 Fundamentación legal y normativa
 - 3.2.2 Funciones principales
 - 3.2.3 Actividades por función principal
- 3.3 ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD
- 3.4 PACTO DE ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO
 - 3.4.1 Convenios y bonos de calidad y productividad

CAPITULO III

POLITICAS Y ESTRATEGIAS DE GOBIERNO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACITACION EN LOS RECURSOS HUMANOS DEL PAIS.

Con el propósito de concertar acciones que deberían manifestarse en el fortalecimiento de los recursos humanos del país, y en una muestra clara del espíritu de colaboración y compromiso que asumen los sectores, se plantearon estrategias dentro del marco de la política nacional de desarrollo. El gobierno federal presta atención especial al fortalecimiento de las acciones de capacitación, para hacer posible el mejoramiento de los niveles de calificación de los trabajadores, e inducir el incremento de la productividad; es así que en este contexto se elabora el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.

El Plan Nacional de Desarrollo reconoce los retos del momento histórico actual y postula la modernización como una estrategia rectora para remover rigideces, transformar estructuras, impulsar la participación social, fomentar la competitividad de la economía, ensanchar las bases del bienestar popular y fortalecer el papel de México en el mundo.

En la estrategia de modernización definida en este amplio sentido como un elemento central, es el impulso a la productividad, no sólo como un medio para aprovechar con plenitud los recursos que el país posee, desatar el potencial creativo de su población, asegurar la supervivencia en un entorno cada vez más competitivo y participar más activamente en las transformaciones que se gestan en el

contexto mundial, sino también por su relevancia en la consecución de los más altos objetivos de carácter social para los mexicanos.

Como resultado de ello, el gobierno federal, los gobiernos estatales, así como las organizaciones empresariales y obreras, realizaron esfuerzos para llevar a cabo acciones concertadas que conduzcan a una intervención gubernamental oportuna y suficiente, vigilando que los aspectos de capacitación, se apliquen mediante la participación empresarial, con un sentido de responsabilidad y eficiencia, a través del Programa Nacional de Capacitación y Productividad.

Asimismo, los sectores obrero, campesino y empresarial suscriben el pacto para la Estabilidad la Competitividad y el Empleo que conviene en que la concertación se constituya como un instrumento para lograr la estabilidad económica, para intensificar la capacitación y el empleo con la atención al Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad a fin de que las empresas logren la competitividad que los tiempos requieren.

En este contexto surge el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad como un instrumento de política económica y social, en un marco de acción por la actividad productiva y un compromiso de los organismos e instituciones de los sectores y el gobierno.

3.1 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1990-1994.

Una amplia participación ciudadana permitió la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo 1990-1994, a partir de un diagnóstico vivo de la realidad, de las aspiraciones y necesidades de la población, conduciendo el cambio a través de las instituciones que los mexicanos nos hemos dado a lo largo de la historia, con fidelidad a las tradiciones que constituyen nuestra identidad. Por ello su planteamiento señala que se promueven las transformaciones en el Estado y en la sociedad, permitiendo fortalecer la soberanía de la Nación, próspera en su economía, en paz, libre, democrática y capaz de abrir un horizonte de justicia y bienestar a todos los mexicanos. Se requiere un cambio político, económico y social para poder mantener la esencia de la Nación, tomando en cuenta la pluralidad de intereses y perspectivas de la compleja sociedad en que vivimos.

La población actual acrecentada año con año, requiere alimentación, educación, vivienda, salud, servicios, seguridad y un ambiente sano: en breve, un horizonte de progreso personal y familiar. Reclama que sea equitativo y atienda prioritariamente las necesidades de quienes menos tienen. De esta manera Estado y sociedad deben cambiar para crear empleos, para erradicar la pobreza extrema, para que la población tenga acceso a servicios de calidad en un clima de libertad, concordia y seguridad, de ahí que es indispensable el cambio.

El cambio es, también, inevitable. México y las demás naciones del mundo están interrelacionadas; los cambios en una parte del mundo o en una área de la vida internacional tienen efectos directos en la vida interna de todos los demás. Las transformaciones mundiales son en la actualidad de extraordinaria magnitud: innovación en el conocimiento y la tecnología, una intensa competencia por los mercados; nuevos espacios de integración regional y un nuevo clima de relaciones que anuncien el fin de una etapa bipolar de potencias mundiales. Tales transformaciones nos afectan directamente. No podemos sustraernos a su impacto.

El cambio no sucederá mañana. Se está dando ya, aquí y ahora. Tenemos de por medio una historia, la cual, hemos sido capaces de enfrentar y resolver, nuestra Nación no se doblega está segura de sus valores sus tradiciones y su cultura.

De ahí que el cambio no nos asusta y debe ser conducido por nosotros y para nuestro beneficio y el de las generaciones que nos sucederán.

Modernizar a México es hacer frente a las nuevas realidades económicas y sociales. Es por tanto innovación para producir y crear empleos; eliminación de obstáculos para desatar la iniciativa y creatividad de los mexicanos; y obligación para el Estado de cumplir eficazmente sus compromisos fundamentales: perseguir el interés nacional, esta es una tarea de todos; que comienza con nuestro propio trabajo, con el cumplimiento de la ley, con el ejercicio responsable de nuestros derechos. En la transformación

de nuestros hábitos y en nuestras prácticas, en la educación de las organizaciones a las que pertenecemos en la vitalidad de nuestra solidaridad.

" La modernización del Estado logrará sus propósitos en la fortaleza de una sociedad con ánimo por mejorar y rebasar los obstáculos a su desarrollo". (1)

El Plan Nacional de Desarrollo propone los términos con los cuales hacer realidad la modernización de México. Precisa tres Acuerdos propuestos a la Nación por el Presidente de la República.

- 1.- Acuerdo para la Ampliación de Nuestra Vida Democrática,
- 2.- Acuerdo para la Recuperación Económica con Estabilidad de Precios, y
- 3.- Acuerdo para el Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida.

El Plan Nacional de Desarrollo se propone avanzar hacia el desarrollo de cuatro objetivos fundamentales:

- Primero.- defender la soberanía y preservar los intereses de México en el mundo;
- Segundo.- ampliar nuestra vida democrática.;
- Tercero.- recuperar el crecimiento económico con estabilidad de precios; y
- Cuarto.- elevar, productivamente, el nivel de vida de los mexicanos.

3.2 PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

Procura integrar; de una manera ordenada, el muy variado conjunto de elementos que se consideran indispensables para la realización de un esfuerzo efectivo en la formación de los recursos humanos para su incorporación a la actividad productiva y para el mejoramiento de la productividad en las empresas y en la economía en general, por ello con el propósito de fortalecer en lo sustantivo las acciones de capacitación, fue preciso modificar y simplificar diversos aspectos operativos del sistemas regulatorio establecido por la ley y por lo que hace a los procedimientos que regulan la relación entre las empresas y las autoridades laborales para efectos del cumplimiento de sus obligaciones en materia de Capacitación y Productividad.

3.2.1. Fundamentación Legal y normativa

- _ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- _ Ley Federal del Trabajo.
- _ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- _ Reglamento Interior de la Secretarfa del Trabajo y Previsión Social.
- _ Plan Nacional de Desarrollo.
- _ Programa Nacional de Capacitación y Productividad.

3.2.2. Funciones principales.

- _ Apoyar la organización de la capacitación y el adiestramiento.
- _ Promover la realización de acciones de capacitación para los trabajadores.
- _ Registrar y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores
- _ Promover el mejoramiento de la productividad y la calidad en las empresas.

3.2.3 Actividades por función principal

- A - Apoyar la organización de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
 - _ Investigación sobre las características, experiencia y requerimientos de capacitación.
 - _ Desarrollo de modelos por rama de actividad económica o grupos de empresas.
 - _ Elaboración de guías técnicas; para llevar a cabo el proceso capacitador en las empresas.
 - _ Integración de un servicio de documentación especializada.
- B - Promover la realización de acciones de capacitación para los trabajadores.

- _ Formación especializada de personal de organismos e instituciones.
- _ Establecimiento de servicios de asistencia técnica para la ejecución del proceso capacitador.
- _ Concertación de programas de colaboración con organismos e instituciones.
- _ Difusión de información metodológica, técnica, operativa y de interés en general.
- _ Realización de eventos de análisis e información.
- C - Registrar y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- _ Establecimiento de criterios relacionados con la capacitación en las empresas.
- _ Prestación de servicios de autorización y registro a las empresas.
- _ Establecimiento de servicios de orientación y asistencia técnica sobre los aspectos legales de la capacitación.
- _ Establecimiento del sistema de seguimiento y evaluación de la capacitación en las empresas.

Un criterio importante del esquema de operación es el relacionado con la simplificación administrativa cuyos propósitos son:

- a) Fortalecer la instrumentación de acciones de capacitación.

b) Disminuir el número de variables de información de los formatos.

c) Reducir los trámites documentales ante la autoridad.

D - Promover el mejoramiento de la productividad y la calidad en las empresas.

_ Desarrollo de metodologías y técnicas para medir, diagnosticar y mejorar la productividad y la calidad.

_ Formación especializada de consultores de proceso.

_ Concertación de programas de colaboración con organismos e instituciones.

_ Realización de eventos de análisis e información.

_ Investigación y difusión de experiencias de interés nacionales y extranjeras.

_ Realización de una campaña sistemática y permanente de sensibilización y compromiso.

3.3 ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD

Proceso de Formulación.

En el contexto del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico los sectores obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal unen sus determinaciones y esfuerzos para formular una iniciativa de colaboración sin precedentes; bajo una estrategia generalizada de cobertura nacional, que permite el conocimiento y apego a la realidad; como premisa fundamental a fin de dar un

enfoque constructivo y viable orientado a contribuir al mejoramiento de la competitividad de la planta productiva y concretar compromisos derivados de convicción e intereses de los sectores, no de obligación sólo formal con las autoridades, sino un esfuerzo de concertación.

"El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad es el instrumento de política económica y social que incide en aspectos estructurales, con un marco general de acción para la actividad productiva y el establecimiento de planteamientos para impulsar el mejoramiento integral de los centros de trabajo, con el objeto de concretar compromisos de los organismos e instituciones de los sectores y el gobierno participantes." (2)

Objetivo central.

Impulsar el desarrollo de un amplio movimiento social productivo; que conlleve a la construcción de una nueva cultura laboral en el país, que tenga como valores fundamentales el sentido humano del trabajo, la productividad y la calidad.

Estructura del acuerdo.

En el ámbito de este Acuerdo los sectores consideran como puntos básicos del consenso:

Una definición amplia de productividad;

La participación de todos los sectores;

Transparencia en la distribución de los beneficios; y

La preservación del equilibrio ecológico.

Líneas de acción

Se busca la modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales.

La superación y desarrollo de la administración y énfasis en los recursos humanos.

En este rubro se debe buscar la capacitación permanente;

La mejoría de las condiciones de trabajo, así como la motivación, estímulo y bienestar del trabajador.

La remuneración ocupa un lugar preponderante ya que de ello se derivará el Bono de Productividad.

Otra línea de acción es el fortalecimiento de las relaciones laborales, la modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo, entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad.

El objetivo de estas líneas es proponer grandes campos de acción, más que definir medidas específicas, con una participación activa dentro de un proceso de concertación.

Propuestas iniciales para incidir en las empresas.

- La difusión del Acuerdo por medios masivos de comunicación;

- Difusión amplia a través de los organismos empresariales y sindicales;
- Establecimiento de áreas específicas de información de los organismos intermedios; y
- Desarrollo de servicios especializados de asistencia técnica y consultoría en capacitación, productividad y calidad.

Recomendaciones iniciales para las empresas

- _ Impulsar una labor fuerte de sensibilización y compromiso para el mejoramiento del centro de trabajo;
- _ Revisar programas internos de capacitación y orientarlos hacia esquemas de mayor flexibilidad y funcionalidad;
- _ Incorporar temas pertinentes de productividad y calidad en esos programas;
- _ Diseñar y aplicar programas de capacitación a todos los niveles de la organización;
- _ Diseñar y establecer indicadores para medir niveles de productividad y calidad;
- _ Formular auto-diagnósticos integrales o en áreas prioritarias de la empresa;
- _ Preparar y apoyar la participación de las comisiones mixtas en el proceso de mejoramiento.

3.4 PACTO DE ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO.

En una ceremonia celebrada el 20 de octubre de 1992, encabezada por el Presidente de la República Lic. Carlos Salinas de Gortari, los sectores obrero, campesino, empresarial y el Gobierno Federal, firmaron el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo.

En el cual los representantes de los sectores, acuerdan fortalecer y enriquecer la estrategia de concertación orientada a consolidar la competitividad y fomentar el empleo. Tal pacto es la suma de los puntos de consenso, en los que las partes definen los alcances del concepto estabilidad, los múltiples elementos que intervienen en la competitividad, el fomento del empleo y la planta productiva ante un contexto internacional cada vez más abierto y competitivo. Juntos dar la gran batalla por la eficiencia y la productividad, que es el gran reto de México para crear empleos, aprovechar el Tratado y competir con el exterior.

Pone énfasis especial en los esfuerzos requeridos para elevar productividad, competitividad y eficiencia, en particular frente a las oportunidades y retos que habrá de presentar el Tratado Trilateral de Libre Comercio. Se debe hacer de cada actividad realizada, un ejemplo de nuestra capacidad de estar entre los mejores del mundo, así lo puede hacer México.

El Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico iniciado el 1° de enero de 1989, desarrollado a partir de los esfuerzos iniciales

de concertación de 1987, ha logrado resultados no sólo positivos sino alentadores:

- La tasa de inflación de este año será de casi una quinceava parte de la de 1987 y la más baja de los últimos veinte años.
- Los índices de abasto muestran una disponibilidad completa de mercancías en todo el país.
- Las tasas de crecimiento de la economía por cuatro años consecutivos habrán superado el ritmo de crecimiento de la población
- El esfuerzo realizado en materia de finanzas públicas ha permitido obtener, por primera vez, un superávit financiero, lo que ha apoyado el proceso de estabilización y ha permitido disponer de volúmenes crecientes de financiamiento para los diversos sectores de la actividad económica.
- La estricta disciplina fiscal ha permitido igualmente reorientar volúmenes crecientes de recursos presupuestales al gasto social en educación, salud y atención a los grupos más desprotegidos.
- El flujo de capital procedente del exterior, resultado de las mejores perspectivas para la economía mexicana ha hecho posible un considerable aumento de las importaciones, permitiendo la rápida expansión y modernización de la planta productiva.

Nuevas circunstancias hacen indispensable poner el acento en la estabilidad, la competitividad y el fomento del empleo. La forma

del Tratado de Libre Comercio entre México-Estados Unidos y Canadá y la pérdida de dinamismo de la actividad económica mundial, requieren de intensificar y profundizar los esfuerzos de productividad ya iniciadas para alcanzar mayores niveles de competitividad y poder enfrentar los retos del futuro sobre bases sólidas.

La creación de una zona de libre comercio entre México-Estados Unidos y Canadá es congruente con la estrategia de modernización económica del país, orientada a la elevación permanente del nivel de vida de la población. Con el Tratado de Libre Comercio se establecerá un marco jurídico estable que normará las relaciones comerciales existentes entre los tres países. Se abrirán nuevas oportunidades para la expansión de la economía, la ampliación de las exportaciones, el aumento de la inversión productiva, la generación de empleos y una distribución más equitativa del ingreso nacional. México tendrá acceso a nuevas tecnologías y podrá adoptar patrones más eficientes de producción. El aparato productivo nacional estará en mejor posición para aprovechar economías de escala y a partir de ellas, será más competitivo en los mercados mundiales. De este modo el país podrá enfrentar en mejores condiciones la competencia que se libra en el campo internacional para atraer capitales y tecnología, así como para abrir nuevos mercados a la exportación.

El fomento del empleo y la planta productiva, ante un contexto internacional cada vez más abierto y competitivo, constituye uno de los objetos básicos de esta concertación.

"El logro de este propósito depende en gran medida de nuestra capacidad para elevar en forma sostenida los niveles de productividad de la economía en general y de cada centro de trabajo, dentro de un marco de estabilidad de precios." (3)

El fortalecimiento del aparato productivo nacional con miras a lograr una mayor competitividad internacional, hacen necesario que se profundice el esfuerzo para abatir la inflación y se realicen nuevos avances en materia de productividad y empleo. Los resultados obtenidos en los últimos años colocan al país en una posición favorable para conseguir los objetivos propuestos.

Los primeros resultados tangibles del aumento en la productividad y en la eficiencia del aparato productivo:

En buena parte de los sectores y empresas se advierte una reconversión orientada al logro de la competitividad y la excelencia. Ello ha inducido a un creciente volumen de productos de calidad internacional y a la ampliación de los mercados de exportación. Debe reconocerse, sin embargo, que los distintos sectores y empresas han enfrentado los retos de la competencia con diferentes grados de éxito. Es preciso por ello, revisar los esfuerzos de concertación sectorial para la elevación de la productividad.

El impulso a la productividad y a la competitividad requiere también de organizaciones sindicales sólidas, capaces de participar en las transformaciones que demanda la planta productiva, y de impulsar a través de la concertación, las propuestas del movimiento

obrero para orientar el proceso de cambio, asumiendo un papel activo en la modernización del país. Los empresarios deberán buscar el aumento continuo de la eficiencia productiva a través de nuevas inversiones de tecnología, bienes de capital y equipo apropiado, el impulso al empleo y a la capacitación y una mejor administración.

El sector agropecuario por medio de organización y las reformas constitucionales tiene por objeto capitalizar el campo y así aumentar la productividad.

El Gobierno Federal así como los gobiernos estatales y municipales, por su parte, buscarán impulsar los logros de los sectores productivos a través de la adecuación continua de la regulación, y el mejoramiento de su administración y funcionamiento. Asimismo, procurarán incorporar a la economía formal a quienes se encuentran al margen de la misma.

La política económica a instrumentarse en 1993 y 1994 será congruente con la consecución de los objetivos señalados en materia de estabilización y productividad, con el objeto de consolidar las bases para un crecimiento sostenido.

Las erogaciones en solidaridad que se han traducido en acciones para abatir los rezagos sociales más agudos, particularmente aquéllos presentes en los medios rural y obrero, experimentarán un aumento significativo en términos reales.

Se concreta el Pacto de Estabilidad, la Competitividad y el Empleo en un esfuerzo colectivo que asegura la competitividad y la

estabilidad. En las revisiones contractuales los sectores obrero y empresarial reiteran su voluntad de procurar el sostenimiento de un clima propicio a la negociación en la más amplia libertad de las partes. La necesidad de mantener un entorno internacional recesivo, y de lograr simultáneamente el fortalecimiento de los salarios reales.

En razón de que los propósitos de estabilidad económica, crecimiento e impulso a la productividad que guía esta concertación tienen una fuerte relación entre sí, los sectores y el gobierno han decidido integrar en un sola Comisión las funciones que hasta ahora venían realizando las Comisiones de Seguimiento y Evaluación del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico y del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

La Nueva Comisión de Seguimiento y Evaluación mantendrá la coordinación que existe con las Comisiones Estatales, y entre sus tareas inmediatas dará prioridad al examen de aquellos sectores que están enfrentando los mayores problemas.

De manera conjunta, se establecerán responsabilidades y compromisos concretos de acción por parte de los sectores y del gobierno a fin de elevar la productividad de las ramas, mejorar su posición competitiva y asegurar la viabilidad de las fuentes de trabajo.

Asimismo, los sectores obrero y empresarial convienen en apoyar la suscripción, dentro de cada centro de trabajo, de los programas específicos que los sindicatos o los trabajadores no sindicalizados y las empresas concerten para promover el incremento sostenido de

la productividad, en términos del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

Se consolidará el programa de capacitación para la Solidaridad Obrera y mediante la creación de Comités de Solidaridad en zonas geográficas con presencia de población trabajadora, se dará atención especial a aquellos trabajadores cuyos ingresos se ubiquen entre uno y dos salario mínimos.

El gobierno continuará promoviendo a través de los diversos instrumentos de que dispone, condiciones que permitan desarrollar y mantener un entorno socioeconómico propicio al incremento sostenido de la productividad, y de la competitividad. De manera destacada, proseguirá el proceso de desregularización de la actividad económica, con objeto de remover obstáculos generadores de ineficiencias, propiciar una mayor competitividad e inducir redicciones* de costo de muy diversos ámbitos de la actividad económica. Para este fin, se seguirán promoviendo reformas legales y administrativas para la actualización del marco normativo en materia de competencia, transferencia de tecnología, inversión extranjera, normalización, investigación y propiedad industrial. Asimismo, se seguirán impulsando el comercio exterior y el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa, así como los programas de los sectores se ajustaran ante el cambio estructural y la apertura comercial.

* Viene de redicción, repetición.

El Pacto tendrá vigencia a partir de esta fecha 20 de octubre de 1993 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, y será ratificado el 24 de marzo de 1994 participando los sectores obrero, empresarial y campesino.

Estamos hoy ante una nueva etapa del Pacto de Estabilidad con la firma de este acuerdo el 3 de octubre de 1993. Interesados por agregar dos elementos que a las organizaciones sociales y a los empresarios parecen fundamentales: competitividad en un marco diferente que se ha trazado, y empleo, debemos aquí reconocer los resultados, esta serie de pactos nos han llevado objetivamente a una baja de la inflación y a elementos de reactividad de nuestra economía.

Pero también es importante reconocer, hay en el ambiente una nueva relación moderna entre los factores económicos, una relación moderna producto de los esfuerzos que semana a semana en forma sistemática se han ido realizando para cuidar y atender que los diferentes indicadores económicos, y sobre todo, que en forma puntual lo que se acuerde se vaya cumpliendo.

Se debe impulsar la producción, trabajar por desarrollar productividad, empleo y cambio tecnológico pero sobre todo en buscar el bienestar para nuestros compañeros y sus familiares.

También entendemos como responsabilidad dentro del marco de este Pacto, explorar todas las posibilidades para asociarnos, para organizarnos, para compactar nuestras propuestas económicas desde la tierra hasta los diferentes elementos que nos permitan trabajar.

Se trabaja para continuar haciendo esfuerzos en buscar abatir el costo de nuestros insumos que permitan ser más competitivos. Nuestro compromiso y nuestra confianza para ir atendiendo y tejiendo la construcción de ese Pacto, en el sentido de que además de las cláusulas suscritas, se participa en la Comisión de Seguimiento, cuidando de estas tareas al lado de las instancias gubernamentales, fortaleciendo el trato con los empresarios, buscando acuerdos con los obreros y realizando quizá para los miembros de los sectores agropecuarios, esto bastante relevante, un esfuerzo sistemático para buscar, en forma coordinada, construir una relación para atender los retos que se plantea en el terreno económico y social, la sociedad rural.

Asimismo será también indispensable profundizar el proceso para lograr mayor eficiencia en las empresas paraestatales, productoras de bienes y servicios básicos para el sano desarrollo y modernización de la planta productiva nacional. El compromiso del sector obrero de moderar los incrementos salariales, es de capital importancia para el objetivo primordial de reducir la inflación y asegurar la competitividad de la economía mexicana; el sector empresarial se compromete, por su parte, a hacer todos los esfuerzos necesarios para seguir modernizando las empresas, realizar las inversiones indispensables, capacitar a todos los niveles, adoptar tecnologías de punta y, en fin, todo lo que se traduzca, vía las economías de escala y los aumentos de productividad, en reducir costos, fomentar el empleo y mantener los precios y la calidad a niveles de competencia internacional, por

ello se establecen los Convenios y Bonos de Calidad y Productividad.

3.4.1 Convenios y bonos de calidad y productividad.

A partir de la última firma del Pacto de Estabilidad la Competitividad y el Empleo en octubre de 1993, y ratificado en marzo del siguiente año, los sectores obrero, patronal y gubernamental, diseñaron un mecanismo para fortalecer con bases sólidas el aumento de la calidad y la productividad en las empresas, que permita buscar la competitividad y en paralelo beneficiar al trabajador al mejorar su nivel de vida, así surgen los convenios para el establecimiento de un bono de productividad y calidad.

Cada empresa definirá aquellos aspectos funcionales y operativos y de vigencia del convenio, establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Finalmente, será de vital importancia para el sano desarrollo microeconómico, el realizar todas las adecuaciones necesarias para mejorar el entorno en que se mueven las empresas, profundizando en los procesos de desregulación y simplificación, en todas las áreas e implementando programas de apoyo y fomento.

Se asegura que con el abatimiento de la inflación y con la confianza renovada en el futuro del país, vendrá, del descenso de las tasas de interés la aceleración de la inversión de los

particulares, la reactividad de la demanda y la recuperación más acentuada de los salarios reales.

El paso que se está dando se encuadra dentro de la estrategia de recuperación de la estabilidad y el progreso económico, que ha venido instrumentando la actual administración y representa un avance decisivo hacia el logro de las metas que los sectores han propuesto, para así concluir la presente administración y preparar al país ante el reto del Tratado de Libre Comercio, así como enfrentar en 1994 el proceso electoral y la transmisión del poder presidencial.

- (1).- ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p.2, Subsecretaría "B" Dirección General de Capacitación y Productividad Sept. 92
- (2).- ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p.1 Subsecretaría "B" Dirección General de Capacitación y Productividad, Febrero 1993
- (3).- PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p.10, Subsecretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad, Sept. 92

CAPITULO IV.

CAPITULO IV

VINCULACION DEL PROCESO CAPACITADOR Y LOS ELEMENTOS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

- 4.1 SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
- 4.1.1 Características del Sistema Nacional de Capacitación y adiestramiento
- 4.1.2 Estructura
- 4.1.3 Funciones
- 4.2 ANALISIS, ESTUDIO Y DESARROLLO DEL CAPITULO III BIS
- 4.2.1 Estructura operativa de la capacitación y el adiestramiento en las empresas.
- 4.2.2 Criterios administrativos en materia de capacitación y adiestramiento.
- 4.3 " LA CAPACITACION "; OPORTUNIDAD, OBLIGACION O DERECHO.

CAPITULO IV

VINCULACION DEL PROCESO CAPACITADOR Y LOS ELEMENTOS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Marco de referencia

El logro de los objetivos de una organización de trabajo precisa dar orden y lógica a cada una de las actividades que realiza el recurso humano, el proceso administrativo clarifica de manera sistemática y dinámica las diversas etapas que han de aplicarse en la consecución de metas con el óptimo y racional empleo de los recursos con que se cuenta.

Las diversas etapas del proceso administrativo posibilitan dar orden a los pasos que han de efectuarse para la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores de una empresa, bajo la óptica del aumento de la productividad y el mejoramiento continuo de la calidad.

A continuación se vincularan las etapas que conforman el proceso capacitador con los diferentes elementos que la Ley Federal del Trabajo establece para esta materia.

Vinculación

El proceso capacitador se interpreta como un conjunto de actividades ha realizar en una empresa, con el propósito de dar respuesta a las necesidades que en materia de conocimientos,

habilidades y actitudes requiere un trabajador, así como elevar el nivel de productividad de ésta.

En términos generales podemos identificar tres etapas que son:

- _ Organización y planeación
- _ Ejecución
- _ Evaluación

Para la consecución de los objetivos de capacitación, la organización y la planeación deben tomar en cuenta; los fines propios de la empresa, y por lo tanto, las acciones de capacitación que se pretendan aplicar respondan a necesidades conjuntas de patrón y trabajadores.

La organización de las acciones de capacitación, de acuerdo a la Legislación Laboral vigente, corresponde como obligación al patrón, sin embargo, cabe señalar, da posibilidad a la participación de los trabajadores a través de las comisiones mixtas de capacitación. Estas comisiones tienen las características de ser bipartitas y paritarias, su función principal consiste en vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la formación de los recursos humanos y sugerir las medidas tendientes a perfeccionarlos.

La planeación de las acciones de capacitación precisa tomar en cuenta los objetivos y políticas de la empresa como unidad económica, las metas previstas, la disponibilidad y asignación de recursos, las necesidades de los trabajadores para el óptimo

desempeño de sus labores, las normas legales en materia de elaboración y presentación de planes y programas y los apoyos de las agrupaciones de trabajadores y patrones entre otros, con el propósito de que los cursos y eventos de capacitación sean en beneficio de la población trabajadora y de los fines de la empresa.

La ejecución de las acciones de capacitación se relacionan con la etapa de dirección del proceso administrativo y se refiere a realizar en tiempo y forma los cursos diseñados y elaborados de acuerdo a necesidades de capacitación a políticas de formación y desarrollo de recursos humanos.

Se entiende que en la etapa de planeación se identificaron a quiénes y en qué se va a capacitar; así como los responsables de impartir las acciones de capacitación.

En esta etapa de ejecución la Ley Laboral asigna un papel trascendental a las comisiones mixtas al dotarlas de facultades de vigilancia. Las comisiones mixtas por tanto, deben conocer las acciones de capacitación diseñadas por puesto de trabajo y hacer las sugerencias necesarias y validar la capacitación tomada por los trabajadores.

EL PROCESO CAPACITADOR



1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
2. FORMULACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
3. INSTRUMENTACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
4. EVALUACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Por último, la evaluación y control deben permitir contar con información suficiente para hacer las mediciones correspondientes a los resultados obtenidos respecto a metas y objetivos, así como efectuar las evaluaciones concernientes al proceso de enseñanza - aprendizaje con el propósito de realizar las adecuaciones, ajustes o correcciones a la organización, planeación o ejecución de las acciones de capacitación que permitan la expedición de las constancias de habilidades laborales de los trabajadores que se capacitaron conforme a los programas elaborados de común acuerdo con su patrón.

4.1 SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Con el propósito de normar, promover, apoyar y supervisar la capacitación y el adiestramiento de la mano de obra con que se cuenta en los distintos centros de trabajo de la planta productiva de bienes y servicios, el Gobierno Federal optó por la creación de un Sistema de Formación en el Trabajo: El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Dicho sistema se estableció con un conjunto de reglas entrelazadas y de órganos interactivos, con el objeto de contribuir a hacer efectivo el derecho de los trabajadores de recibir capacitación y adiestramiento con cargo a su respectivo patrón, y de esta manera contar con trabajadores más aptos para el desempeño de sus actividades.

4.1.1 Características del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Al modificarse la Ley Federal del Trabajo, en materia de capacitación y adiestramiento, el Ejecutivo Federal describió las cualidades básicas del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento: El sistema se ha pensado que debe quedar abierto a las influencias del medio; ser eminentemente participativo y estar dotado de flexibilidad a fin de que pueda adaptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales, sin necesidad de variar su estructura.

De lo antes dicho, se observa que las características esenciales del sistema son:

- Ser participativo.- permite que las acciones de capacitación y adiestramiento se lleven a cabo, de común acuerdo entre patrones, sindicatos o trabajadores.
- Ser flexible.- en razón de que la capacitación y el adiestramiento a impartir a los trabajadores, es en base a las necesidades de los trabajadores y las empresas, impartida con recursos propios de los centros de trabajo, por medio de agentes externos o mediante la adhesión a programas generales.

4.1.2 Estructura.

La estructura del Sistema la conforman cuatro niveles jerárquicos:

- 1er. Nivel.- Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento constituidas en cada una de las empresas que conforman la planta productiva de bienes y servicios del país.
- 2o. Nivel.- Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por rama industrial o actividad económica.
- 3er. Nivel.- Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento y el Consejo consultivo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, órganos asesores de dicha Secretaría.

40. Nivel.- *Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entidad responsable de la operatividad del propio sistema, por conducto de la Dirección General de Capacitación y Productividad.*

4.1.3 Funciones.

A cada uno de los órganos que constituyen los elementos del sistema, les corresponden diversas actividades en función de su naturaleza jurídica y de sus propios objetivos que persiguen.

A) Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas, son órganos que se crean en cada centro de trabajo con igual número de representantes de trabajadores y patrones, es decir, son órganos bipartitos y paritarios, a los que conforme a la Ley Federal del Trabajo les corresponde las siguientes funciones:

- _ Vigilar la instrumentación y operación del Sistema de Capacitación de las empresas y de los procedimientos que implantan para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.*
- _ Sugerir medidas tendientes a perfeccionar dicho sistema y los procedimientos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.*
- _ Autenticar las Constancias de Habilidades Laborales otorgadas a los trabajadores como resultado o producto del proceso de capacitación.*

- _ Practicar exámenes a los trabajadores que al haberseles otorgado la Constancia de Habilidades Laborales para un puesto determinado con varias especialidades, es necesario acreditar para cuál de ellas es apto.*

B) Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Comités Nacionales son órganos bipartitos y paritarios por parte de los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de una misma rama industrial o actividad específica y les corresponde a estos las siguientes funciones:

- _ Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;*
- _ Colaboración 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;*
- _ Formular recomendaciones específicas de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento;*
- _ Evaluar los efectos de las acciones de Capacitación y Adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trata; y*
- _ Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las Constancias relativas a conocimientos o habilidades de los*

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

C) Consejo Consultivo del empleo Capacitación y Adiestramiento.

De conformidad con el artículo 539-A corresponde al Consejo Consultivo asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal (artículo 527). Dicho Consejo está integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales del trabajo y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros para cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el sector público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de la Secretaría de Energía, Minas e Industrias Paraestatal y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

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

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario de Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el funcionario que determine el Titular de la propia Secretaría; y su

funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo.

Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento

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

Dichos consejos estarán formados por los gobernadores de cada entidad federativa, quienes los presiden, y por sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

Las funciones de dichos Consejos se encuadran en los reglamentos respectivos que cada uno de ellos expida.

D) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De conformidad con el artículo 539, en materia de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores le compete:

- Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
- Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatoria para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- Estudiar y, en su caso, sugerir en relación a 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;
- 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, cancelando el registro concedido;
- Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los Planes y Programas de Capacitación o Adiestramiento que los patrones presenten;
- 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;

- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse para infracciones a las normas contenidas en el capítulo III Bis del Título Cuarto;
- Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar Planes o Programas sobre Capacitación y Adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; y
- En general, realizar todas aquellas funciones que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Componentes de
Partición Obrero - Patronal



4.2 ANALISIS, ESTUDIO Y DESARROLLO DEL CAPITULO III BIS

Con la supresión del Contrato de Aprendizaje en 1970, se planteó la necesidad de emprender acciones globales mediante la implantación de una estructura adecuada. Esta debería establecer una estrecha vinculación entre todos los aspectos que inciden en el proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y procuraría la intervención activa y comprometida de los factores productivos.

Conforme a ello se elaboró el planteamiento técnico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, considerando como elementos integrantes del mismo: los trabajadores, los patrones, el sector público y los capacitadores. La interacción de estos componentes sería: el sector público, como coordinador, promotor y vigilante de todo el proceso, los patrones como obligados de su instrumentación, los trabajadores como receptores de las acciones y los capacitadores como facilitadores del proceso. Elevándose a rango constitucional el derecho a la Capacitación. Estableciéndose su normatividad en el Capítulo III Bis, artículo 153-A al 153-X ocho años después el 1° de mayo de 1978.

4.2.1 Estructura operativa de la capacitación y el adiestramiento en las empresas.

De conformidad a lo establecido en el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá llevar a cabo las acciones que le permitan cumplir cabalmente con la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores (artículo 153-A.) Estas acciones se

concretan, primeramente, con la integración al interior de la empresa, de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

Esta Comisión Mixta vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores de la empresa (artículo 153 I,J,O).

La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento juega un papel muy importante dentro del proceso de formación profesional de los trabajadores, ya que desde su inicio, con la detección de necesidades, hasta el final, con la autenticación de las Constancias de Habilidades Laborales, sugiere y apoya la planeación y desarrollo de las acciones que la empresa llevará a cabo para satisfacer adecuadamente las necesidades de Capacitación y adiestramiento (artículo 153 I,O).

En segundo término, corresponde al patrón formular de común acuerdo con el Sindicato o sus trabajadores, los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que permitan elevar su nivel de vida y productividad. El Plan es el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en la materia respecto de cada Centro de Trabajo y que supone una ordenación general de actividades para presentar una visión integral de los Programas que los componen. El Programa es la parte del Plan que contiene en términos de tiempo y recursos, y de una manera pormenorizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará

en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional artículo (153 A y O).

La Ley Federal del Trabajo, refiriéndose a los Planes y Programas, establece que los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o el 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 la adhesión a los Sistemas Generales que se establezcan y registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153 B).

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo, determina la obligación del patrón de presentar para su aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en los siguientes términos.

- Para empresas en que rija Contrato Colectivo, deberán hacerlo dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del mismo y
- Para empresas en que no rija Contrato Colectivo, deberán presentarlo dentro de los primeros 60 días de los años impares (artículo 153 N, O).

Ahora bien, el desarrollo de la Capacitación y el Adiestramiento en la empresa, a través de los Planes y Programas correspondientes, traerá como consecuencia la expedición de las Constancias de Habilidades Laborales que se otorgan a cada uno de los trabajadores (artículo 153 T).

Esta Constancia también se puede derivar del examen de suficiencia a que hace referencia el artículo 153 U de la Ley Federal del Trabajo; en ambos casos la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento será la encargada de autenticar este documento.

Las Constancias de Habilidades Laborales, servirán como una acreditación personal de los conocimientos y habilidades del trabajador, así como una oportunidad de ascenso en la empresa donde preste sus servicios (artículo 153 - V).

Para la empresa será útil como acreditación del cumplimiento de su obligación en la materia y también como estadística y control del desarrollo de la capacitación de sus trabajadores.

ELEMENTOS ESTABLECIDOS EN LA LEY EN
MATERIA DE CAPACITACION

ELEMENTOS
LEGALES



1. COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
2. PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
3. CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES
4. AGENTES CAPACITADORES

4.2.2 Criterios administrativos en materia de capacitación y adiestramiento

El marco legal en el que se inscribe la Capacitación y el Adiestramiento, constituye una estructura de deberes y derechos que la Dirección General de Capacitación y Productividad, en su carácter de Organismo Coordinador y Promotor del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, ha integrado en forma de criterios operativos, que fueron publicados en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1985, con el propósito de simplificar el registro de las acciones y facilitar el cumplimiento de la empresa.

Además, el 10 de septiembre de 1985 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en un esfuerzo por simplificar aún más el trámite de registro mencionado, publicó en el Diario Oficial de la Federación los criterios y el formato para el registro simultáneo de la Comisión Mixta y de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento para empresas que cuentan hasta con 19 trabajadores. Con lo anterior, se cubre aproximadamente al 90% del total de empresas existentes en el país.

En esta forma y dadas las características de las empresas antes mencionadas, es posible registrar el tipo de capacitación "de persona a persona" en el cual el dueño del establecimiento, el supervisor o cualquier trabajador que conozca en forma suficiente el desempeño de su trabajo, puede enseñar a algunos de sus compañeros lo que sabe. En este caso la persona que enseña deberá

ser registrada en la nueva forma como instructor interno de la empresa.

El nuevo formato único de registro simultáneo de Comisión Mixta y Planes y Programas de Capacitación, pretende acercarse a la realidad de las empresas para las cuales fue diseñado, en un esfuerzo por motivar la capacitación de los trabajadores que laboran en este tipo de empresas.

Actualmente, se ha emprendido un amplio programa de regularización para promover el cumplimiento legal en materia de capacitación de las empresas que cuentan con menos de 20 trabajadores. Esperamos que conscientes de sus obligaciones, no sólo cumplan con el requisito de registro, sino que además, de acuerdo a las actividades de trabajo que se realizan en esas empresas, se lleven a cabo las acciones de capacitación que su personal requiere para un mejor desempeño de su trabajo.

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

ORGANIZACION DEL PROCESO CAPACITADOR EN LA EMPRESA Y
ELEMENTOS ESTABLECIDOS POR LA LEY EN LA MATERIA

| ESQUEMA DE RELACION | | |
|--|---|---|
| ETAPAS DEL PROCESO | ↔ | ELEMENTOS LEGALES |
| 1. IDENTIFICACION DE NECESIDADES 2. FORMULACION DE PROGRAMAS 3. INSTRUMENTACION * INSTRUCTORES * RECURSOS DIDACTICOS * EJECUCION 4. EVALUACION Y CERTIFICACION | C O M I S I O N M I X T A | A. PLANES Y PROGRAMAS B. AGENTES CAPACITADORES C. CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES |

4.3 " LA CAPACITACION "; OPORTUNIDAD, OBLIGACION O DERECHO

Es claro que las normas jurídicas han establecido obligaciones a los empresarios, tendientes a proporcionar capacitación a todo su personal; también es claro que, el no cumplimiento de esta obligación se traduce en una sanción económica, que en ningún caso libera de la obligación.

El trabajador ha obtenido la oportunidad de solicitar que se le proporcione capacitación adecuada y el derecho de exigir que esta disposición se cumpla.

Cuando se habla de derecho, obligaciones y sanciones, surge la rebeldía y la resistencia activa o pasiva al cambio. Es conveniente en tal momento, efectuar una pausa, y reflexionar, enfocando la esencia del problema, como una oportunidad.

Oportunidad en el sentido, de algo que se tiene al alcance de la mano, y que, utilizando nuestra libertad, podemos o no adicionar a nuestro ser. La oportunidad que se nos presenta y determina que el éxito en la vida depende de una decisión que en un momento crucial tomemos.

Vivimos un momento social, en el cual se nos presenta una oportunidad. La oportunidad de ser mejores y lograr que los que nos rodean, alcancen un nivel socio-cultural.

Nos encontramos ante la oportunidad única, de decir que es lo que deseamos como futuro de nuestro país.

A los empresarios se les presenta la oportunidad de lograr por medio de la capacitación, que su personal se integre a la empresa, incrementándose la productividad.

Al mencionar capacitación, se debe pensar en términos de oportunidad que el empresario, proporciona al trabajador para capacitarse y un derecho del trabajador de utilizar esta oportunidad.

El empresario ha tenido siempre la obligación moral de proporcionar una oportunidad al trabajador de capacitarse. ¡Que no se ha hecho!, ¡es algo cierto!. Sin embargo debe considerarse que las reglas morales, existen en función a la época histórica, a la necesidad y a las costumbres que rigen a la sociedad.

El hombre ya no se estratifica por títulos nobiliarios, ya no el rechazo por diferencias económicas. Ahora el hombre

vale, por ser humano, así como, por su capacidad generadora de satisfactores.

El trabajador se encuentra en una situación en la cual debe elegir entre utilizar o no el derecho a recibir la oportunidad de capacitarse. La decisión debe tomarla libremente, la oportunidad de vivir mejor y la de lograr una superación personal, es su reto.

La capacitación constituye un factor de progreso y representa el medio más eficaz para adaptarse a cambios que genera la realidad social.

El derecho y la obligación jurídica nace y se extingue.

El derecho y la obligación moral vive en la sociedad.

La oportunidad que se da y se toma, trasciende en el ser humano.

De ahí mi punto de vista es que: el objetivo de una empresa en términos económicos es: producir satisfactores con el mínimo de insumos, para alcanzar el mayor número de consumidores.

Por lo que corresponde a la obligación legal de las empresas de dar capacitación y cumplir así cabalmente con el derecho que tienen los trabajadores, esta vertiente se apoya en el establecimiento de un dinámico sistema de exhortación y supervisión que permita verificar la capacitación en los propios centros de trabajo, así como en la simplificación y desconcentración de los trámites administrativos que deben cumplir las empresas, conforme lo dispone la Ley Federal del Trabajo.

En relación a la tecnología para mejorar la calidad de la acción capacitadora, se propone desarrollar sistemas generales de capacitación y productividad por rama de actividad económica, que atiendan las características particulares de ellas, la revisión y actualización de contenidos temáticos para la impartición de cursos, así como el desarrollo de materiales didácticos sencillos, prácticos y de bajo costo.

En materia de productividad, el programa nacional propone la elaboración de instrumentos de medición, diagnóstico, así como de estrategias operativas para inducir su incremento, con la participación activa de los factores de la producción; en este mismo renglón, se establecen los mecanismos de promoción que permitan su aplicación en las empresas públicas, privadas y del Sector Social.

Por otra parte, el programa considera la realización de estudios económicos laborales, de investigación en Administración Laboral y el apoyo de sistemas de información estadística, que permitan orientar adecuadamente las acciones de capacitación y productividad por actividad económica, regiones geográficas y grupos de población.

Es importante mencionar que la operación, seguimiento y evaluación del programa se hace a través de los mecanismos institucionales en los que se acredita la participación de representantes de los sectores público, privado y social, como son los Consejos Consultivos Nacionales y Estatales, los Comités Nacionales por rama

de actividad económica y el Comité Técnico para la instrumentación del Plan Nacional de Desarrollo.

Esta tendencia ha llevado a la reconsideración de los esquemas laborales fincados preponderantemente en la especialización de la mano de obra, el diseño y funcionamiento industrial dividido en mini-procesos caracterizados por la repetición de operaciones elementales y tediosas. En su lugar, las empresas bajo esta tonalidad se orientan al mercado y a lograr la competitividad con base en un claro sentido del servicio y la calidad.

Esto en el fondo, no es otra cosa que un impulso decidido a la productividad a partir de una visión en conjunto racional y a largo plazo.

Calidad y productividad, carácter de nuestros días.

En esta pretensión de dar calidad a la vida y llegar a ser productivo es necesario comprender cabalmente el sentido de esos dos términos, el uso frecuente de ellos en una faceta de la vida, como lo es la economía, pudiera limitar o sesgar su esencia y amplitud.

Si bien a todas las cosas y acontecimientos se les puede calificar en razón de su calidad, esto es, a la propiedad de contener los atributos distintivos y apreciables que ellos proveen, cabe afirmar, que tanto la calidad y la productividad están directamente relacionadas con la acción del hombre al interactuar con la naturaleza y los demás.

Desde esta posición, calidad y productividad pueden considerarse como actitudes o virtudes del género humano, merced a las cuales es posible descubrir lo bueno y valioso de la existencia pero, además, tener la capacidad y decisión de tender a ellos como grandes propósitos ubicados preferentemente dentro de la escala de valores de cada persona. La calidad y la productividad representan la síntesis de fuerzas (naturales o sociales), conocimientos, procesos, condiciones, necesidades y expectativas que el trabajo del hombre logra amalgamar en un momento dado para descubrir, crear, compartir y recrear algo valioso.

Calidad y productividad son, pues, conceptos relativos a los valores del hombre, si bien puede argumentarse que la calidad existe en la naturaleza y que la vida humana no es más que un componente de ella, es obvio que la intervención del hombre, particularmente en este momento histórico, incide de manera determinante en la calidad de la vida de los demás seres, sus tramas, cadenas, sistemas ecológicos y, por lo consiguiente, en la armonía general del planeta.

Quizá por eso sea preferible hablar de una cultura de calidad y productividad, queriendo con esto subrayar la complejidad y relevancia que estas dos virtudes o conceptos adquieren dentro de la vida presente, aspirar a elaborar cosas de calidad, a crear relaciones interpersonales de calidad, a mejorar la calidad del ambiente, a contribuir a una educación cualitativamente mejor... en fin, a la interminable tarea, al compromiso de encontrar y participar activamente en la construcción de una existencia mejor.

Una cultura de calidad toca y se compromete con todos los ámbitos de la vida; conlleva un proceso que se inicia en las edades más tempranas y se desarrolla permanentemente. Aunque puede acentuarse en un campo o faceta en particular, influencia a todas las esferas de quien la crea, a manera de una transferencia de principios y prácticas aplicables a cualquier actividad.

Los trabajadores de una empresa, por su parte, tienen cualidades que pueden o no desarrollar y utilizar dentro de su actividad. El compromiso del trabajador y empresa, estará en cultivarlas y ponerlas en juego para lograr eficiencia y eficacia.

Aquí radica la importancia de ampliar y armonizar los esfuerzos de los distintos sectores y actores de la vida productiva del país, especialmente los esfuerzos educativos y de capacitación para el trabajo, con el objeto de asegurar una tendencia auténtica y sostenida.

CAPITULO V

CAPITULO V

EL RETO DE LA CAPACITACION FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

- 5.1 ANTECEDENTES
- 5.2 PUNTOS BASICOS DE CONSENSO
- 5.3 LINEAS DE ACCION
- 5.4 IMPACTO DE LA PRODUCTIVIDAD INDUSTRIAL

CAPITULO V

EL RETO DE LA CAPACITACION FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

5.1 ANTECEDENTES

Desde la primera mitad del decenio pasado México ha iniciado una política de apertura comercial con el propósito de lograr una mayor inserción de la economía nacional en el ámbito internacional, como es el caso del Tratado de Libre Comercio, y de ésta manera impulsar el desarrollo económico del país.

En los últimos años el fenómeno de la globalización ha llevado a una creciente interdependencia entre las naciones, principalmente en el sector manufacturero, con el propósito de elevar sus esfuerzos de integración económica y alcanzar una mayor competitividad a nivel internacional.

México por su parte, desde principios de la década de los ochentas ha iniciado un cambio estructural, encaminado a alcanzar la estabilidad macroeconómica permanente, a través de su inserción en el comercio mundial. De ahí la importancia de mantener y aumentar sus relaciones comerciales con Estados Unidos y Canadá para evitar aislarse y poder tener acceso a mercados más amplios.

Por lo anterior, el Tratado de Libre Comercio representa para México una alternativa para alcanzar la modernización de la economía, al tener acceso a mercados comerciales no tradicionales

donde previamente se establezcan los lineamientos que regulen las exportaciones e importaciones de las tres naciones.

En este capítulo se define y expone el porqué de la firma del Tratado de Libre Comercio; Se explica la situación económica actual de cada uno de los países que conformarán este acuerdo. Posteriormente se presenta de manera breve el comportamiento observado en estos países en materia de productividad sus líneas de acción y finalmente su impacto en la industria.

Así, la constitución de nuevos bloques comerciales y la profundización de los esfuerzos de integración económica ha sido uno de los principios característicos de los últimos tiempos.

Esta internacionalización de la producción y las finanzas se manifiestan más claramente através de la tendencia a la regionalización.

Actualmente sobresalen tres casos de integración regional:

En primer lugar se tiene el proceso europeo de integración económica, acordado en el Acta Unica Europea, firmado en 1986, en donde se establece la creación de un mercado interno, mediante la cancelación de fronteras y la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas. En nuestros días la Comunidad Económica Europea está integrada por doce países que son: Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos y Portugal.

El siguiente caso es la vinculación de Japón con los países recién industrializados del Sudeste Asiático, entre los cuales se encuentra: Corea del Sur, Taiwan, Singapur y Hong Kong. Esto con el propósito de reducir los efectos negativos del proteccionismo estadounidense y europeo, sobre sus productos, y al aumento del poderío económico de los países antes mencionados.

Por último, se encuentra el Tratado de Libre Comercio, entre México, Canadá, y Estados Unidos que considera la eliminación de tarifas y barreras arancelarias, ampliando la cooperación y respeto entre sus miembros.

El principal objetivo para llevar a cabo esta integración regional es el logro de la competitividad de sus miembros.

factores que determinan la competitividad.

Para comprender más fácilmente el concepto de competitividad es necesario conocer los factores que la determinan.

El primero es el de conocimiento, éste es, que cuando las empresas de un país operan en un ambiente en que las reglas son claras y permanentes, pueden actuar con mayor ventaja que en un ambiente cambiante e incierto.

El segundo factor es lo que se llama en economía "las economías de escala" (tamaño de operación); éste se refiere a las empresas que operan en un mercado grande, y por lo tanto, tienen mayor ventaja sobre las que poseen un mercado más pequeño, ya que éste les ayuda a prorratar los costos entre muchas unidades de producción.

El tercer elemento es el que proviene de la capacidad de cambiar ágil y rápidamente la tecnología.

Esto significa que a través del Tratado de Libre Comercio se constituirá el área comercial más grande del mundo, compuesta por tres economías que les permitirá exportar con mayor eficiencia, al reducir los obstáculos para ingresar a estos mercados.

¿ Porqué el Tratado de Libre Comercio ?

Durante los últimos años la economía internacional se ha caracterizado por presentar grandes desajustes comerciales y financieros entre los países industrializados, sobresaliendo entre ellos la pérdida relativa de la hegemonía de Estados Unidos y el surgimiento de otros centros de poder económico como es el caso de los países asiáticos y el fortalecimiento de las relaciones económicas entre los miembros de la Comunidad Económica Europea.

Por su parte, las naciones latinoamericanas sufren de un endeudamiento externo tal, que ha repercutido negativamente en su actividad productiva, así como en el monto y dirección de su comercio intrarregional y total.

Por lo anterior, los países industrializados han buscado la forma, de plantear su actividad económica considerando su cada vez más profunda interdependencia con otras naciones, con el propósito de aumentar su competitividad.

5.2 PUNTOS BASICOS DE CONSENSO

La firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) es un acuerdo que podrá representar gran interés para México, Canadá y Estados Unidos, ya que a través de él será posible crear la mayor zona comercial del mundo, al contar con más de 360 millones de habitantes, esto significa un polo de enorme atracción para otros países.

Pero en sí, ¿ qué es el Tratado de Libre Comercio ?. El tratado es un conjunto de reglas que los tres países acordaron para vender y comprar productos y servicios en América del Norte. Se llama de libre comercio por que estos lineamientos definen cómo y cuándo se eliminarán las barreras al libre paso de los productos y servicios entre las tres naciones, esto es, suprimir los permisos, las cuotas, las tarifas y aranceles, así como, los impuestos que se cobran por exportar e importar mercancías. Además, el mismo define los mecanismos para solucionar las diferencias que surjan en las relaciones comerciales entre las naciones.

Es importante hacer hincapié en que las disposiciones iniciales del Tratado establecen formalmente una zona de libre comercio entre México, Canadá y Estados Unidos, en donde se definen las reglas y los principios básicos que regirán el funcionamiento del libre comercio y los objetivos en los que se fundarán sus acciones.

_ Los objetivos del Tratado de Libre Comercio.

La negociación del tratado entre los tres países incluye principalmente los siguientes objetivos:

- Servir como foro para revisar las diferencias existentes entre las normas de sus integrantes, a fin de desarrollar los mecanismos necesarios que permitan disminuirlas.
- Eliminar las barreras al comercio y facilitar la circulación.
- Promover condiciones para una competencia justa en la zona de libre comercio.
- Incrementar las oportunidades de inversión en los territorios de las partes.
- Proporcionar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual.
- Prever la eliminación de todas las tasas arancelarias sobre los bienes producidos por cualquiera de los tres países, en el transcurso de diez años, a partir de 1994.

Del cumplimiento de las reglas previamente establecidas por parte de los miembros del Tratado dependerá el logro de los objetivos.

Las reglas que regirán la naturaleza de un producto ("reglas de origen") determinarán que bienes gozarán de trato preferencial sobre aquellos provenientes de naciones ajenas a la región.

Estas "reglas de origen" tomarán como productos de estos países aquellos que cumplen con las siguientes disposiciones:

- Considerarán originarios de la región aquellos bienes que se produzcan en su totalidad en los países de América del Norte.
- Los bienes que contengan materiales que no provengan de la zona, siempre y cuando los materiales ajenos a la región sean transformados en cualquier país socio del Tratado de Libre Comercio.
- En algunos casos, los productos deberán incorporar un porcentaje específico del contenido regional.

Como se observa el Tratado de Libre Comercio garantizará sólo la libre circulación de bienes y servicios de aquellos productos que se elaboren totalmente en la región así como aquellos cuya transformación sustancial se desarrolle en la misma.

5.3 LINEAS DE ACCION

Durante la década de los sesentas y setentas la economía mexicana se caracterizó por un amplio intervencionalismo por parte del gobierno en algunos sectores económicos, participando así en forma directa en varias de las actividades productivas.

Con respecto a la Inversión Extranjera Directa (IED) se tiene que ésta era sometida a reglamentaciones muy severas debido a que las políticas comerciales se orientaban a la sustitución de importaciones consideradas como un medio para promover el crecimiento hacia dentro.

Sin embargo, a partir de los años setentas empezaron a vislumbrarse las desventajas de dicha política, reflejándose en la escasa

competitividad, a nivel mundial, de la actividad económica del país ya que la mayoría de las industrias no conseguían emparejarse a la tecnología internacional, quedándose cada vez más atrás y volviéndose en forma progresiva más dependiente de la protección que se les había otorgado a través de las barreras arancelarias.

La creciente participación del sector público en la actividad productiva dió lugar a subsidios más elevados para cubrir los déficits de empresas públicas mal administradas, indispensables para que pudieran seguir operando.

La existencia de un mercado sin competencia externa desalentó la creatividad empresarial, provocando una estructura productiva no especializada, con rezagos tecnológicos y actitudes monopólicas. Además de que la calidad de los bienes no correspondían a su precio, por lo que era muy difícil colocarlos en el mercado mundial.

En estas condiciones ni el empleo ni el salario podían crearse sanamente, pues el aumento artificial de uno u otro desembocaba automáticamente en un alza de precios.

En respuesta a esta situación, el gobierno mexicano orientó su política hacia una mayor interacción en los mercados internacionales como medida para estimular el desarrollo del país.

La falta de este crecimiento económico se atribuía principalmente: A la existencia de una estructura productiva ineficiente y obsoleta; a la participación contraproducente del sector público en

la actividad productiva y a la excesiva reglamentación de la inversión extranjera directa.

Bajo este contexto, el gobierno del Presidente Miguel de la Madrid, planteó un cambio estructural de la economía mexicana, basando su política en dos objetivos fundamentales: Primero, disminuir la participación directa del sector público en el comercio interno e internacional, en la producción de bienes y servicios y en la formación de precios; segundo, alcanzar una mayor inserción de la economía nacional en el ámbito mundial, por medio de la liberación del comercio exterior (dándole mayor impulso a las exportaciones no petroleras) y la flexibilidad a la reglamentación de la inversión extranjera directa.

Es a partir de 1983, cuando el gobierno inicia más claramente un programa de liberación comercial con la eliminación de un gran número de controles arancelarios.

Este proceso de ajuste económico y apertura comercial ha permitido una mayor competitividad internacional, destacando el dinamismo mostrado por las exportaciones no petroleras, que pasaron de 5 mil millones de dólares en 1982 a casi 17 mil millones de 1990.

Otros factores que contribuyeron a mejorar la situación económica de México fuerón: La reprivatización de la banca; el aumento de precios del petróleo (a raíz de los problemas en el Golfo Pérsico), pero sobre todo por el inicio de las negociaciones con Estados Unidos y Canadá para establecer un Tratado de Libre Comercio.

Es importante mencionar que las relaciones comerciales con Estados Unidos siempre han sido considerables, llegando México a representar en 1991, el tercer socio comercial de esta nación.

De igual forma el acceso al mercado canadiense es de gran relevancia por representar nuevos canales de comercialización para los productos del país. (1)

"Hay que señalar que el Tratado de Libre Comercio no limitará a la nación para poder relacionarse económicamente con otras regiones del mundo. Teniendo como ejemplo, el caso del Acuerdo de Libre Comercio entre México y Chile, firmado en septiembre de 1991, con el objeto de abrir mayores oportunidades a las exportaciones mexicanas al integrar conjuntamente un mercado de 95 millones de personas." (2)

Finalmente, es necesario considerar que los resultados positivos de la apertura comercial se produzcan de manera gradual y los beneficios se obtendrán a largo plazo .

CUADRO 3
COMERCIO EXTERIOR, 1982-1987
Miles de millones de dólares

| CONCEPTO | 1982.0 | 1983.0 | 1984.0 | 1985.0 | 1986.0 | 1987.0 | TASA DE CRECIMIENTO LÍNEA BASE 1982-87 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| COREA | | | | | | | |
| Exportaciones | 5,5 | 5,9 | 6,0 | 6,0 | 6,4 | 6,1 | 7,9 |
| Importaciones | 6,0 | 7,4 | 10,0 | 13,5 | 13,5 | 16,0 | 24,6 |
| Saldo | -0,5 | -1,7 | -4,0 | -7,1 | -7,2 | -9,9 | 81,7 |
| SINGAPUR | | | | | | | |
| Exportaciones | 3,2 | 3,7 | 3,7 | 3,5 | 3,4 | 4,1 | 4,7 |
| Importaciones | 2,3 | 3,0 | 4,1 | 4,4 | 4,9 | 6,4 | 22,9 |
| Saldo | 0,9 | -0,4 | -0,4 | -0,9 | -1,5 | -2,3 | |

FUENTE: Estado de Comercio Exterior, Banco Nacional de Comercio Exterior, Junio 1988

INTERES DE MEXICO

Actualmente la economía internacional atraviesa por un proceso de transformación, manifestándose por: La conformación de bloques comerciales; la globalización de procesos productivos y por el establecimiento cada vez más acentuado de políticas proteccionistas.

Para México la negociación del Tratado de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos es una respuesta a los cambios que se están presentado en el ámbito internacional. El Gobierno de México a través de éste busca la modernización de su aparato productivo, el aumento de su competitividad y el incremento de sus niveles de desarrollo y bienestar.

El Libre Comercio es de vital importancia para los productores mexicanos por permitirles el acceso a un mayor mercado, con reglas precisas, transparentes y mecanismos imparciales que permitirán dar solución a cualquier diferencia que llegue a surgir.

Tanto para México como para Canadá y Estados Unidos éste acuerdo representa una oportunidad para aprovechar la complementariedad que existe entre ellos, no sólo en la dotación de recursos, sino en los procesos productivos elevando así la competitividad de esta región con el resto del mundo.

México a través de la firma del Tratado de Libre Comercio espera obtener diversas ventajas como son:

- Asegurar el acceso amplio y estable de sus productos a un gran mercado con más de 360 millones de personas; aprovechando así las ventajas que se desprenden del tamaño del mismo, esto es, producir más y con ello generar más empleos.
- Lograr la especialización en aquellas áreas de la producción que por su clima, recursos o habilidades, ofrezcan mayores ventajas.
- Dar a los exportadores mexicanos mayor certidumbre para entrar al mercado de los países del norte, por ser un instrumento legal que facilitará la eliminación de barreras comerciales de manera gradual y global, incluyendo todos los aranceles.

Como se puede observar, para que el tratado aporte mejores resultados para México, éste deberá garantizar el acceso permanente de las exportaciones mexicanas, por medio de la reducción de los aranceles y barreras no arancelarias, a fin de alcanzar una estabilidad económica permanente.

INTERES DE ESTADOS UNIDOS

El Tratado de Libre Comercio juega un papel importante dentro del proceso de reestructuración de los Estados Unidos, en la medida en que éste le permita la reubicación de sus inversiones productivas en zonas ricas en recursos naturales y abundantes en mano de obra, además de la recomposición de sus flujos comerciales

Para la economía estadounidense esto es fundamental, debido a que en los últimos 25 años ha presentado un deterioro tendencial por el lado comercial.

De esta forma Estados Unidos sostiene que para poder reducir sus desequilibrios internos y externos es indispensable lograr el aumento de sus exportaciones (no tanto la contracción de sus importaciones) basado en el incremento de su ahorro, y en una mayor restricción fiscal.

Por lo anterior, este país busca la creación y mantenimiento de estructuras políticas duraderas, como lo es el Tratado de Libre Comercio, que faciliten su expansión económica.

INTERES DE CANADA

La economía de Canadá depende en gran parte de la exportación de sus productos (como ejemplo se tiene que más de la mitad de su producción industrial manufacturera, forestal y mineral es destinada a la exportación), de ahí que el libre comercio sea fundamental para su desarrollo.

Consciente de esto, en 1986 Canadá decidió negociar un acuerdo con Estados Unidos con el propósito de asegurar a sus exportadores el acceso a un mercado más grande.

En este mismo año cuando Canadá inicia las negociaciones, el monto de sus exportaciones era de 120 mil millones de dólares, de los cuales 78% eran vendidos a los Estados Unidos; en 1990 esta cifra aumentó a 146 mil millones, con un porcentaje de 76%.

Antes del convenio con su vecino del sur, el gobierno canadiense se enfrentaba cada vez más a mayores medidas proteccionistas dificultando el acceso a este país. Con este acuerdo Canadá ratifica su ingreso a uno de los mercados más grandes del mundo, al contar Estados Unidos con una población total de 249 millones de personas.

A través de esta negociación la balanza comercial canadiense incrementó su superávit de 14.2 mil millones en 1988 a 17.5 mil millones de dólares en 1990, esto significa que sus exportaciones aumentaron en un 7.6%.

En lo que respecta a la inversión, ésta ha presentado un crecimiento en la misma. Durante un año anterior a la firma, Canadá tenía un déficit neto en inversión directa de 2.4 mil millones de dólares, y en 1991 éste obtuvo un superávit de 5.1 mil millones de dólares.

Dado los beneficios obtenidos por el convenio con la economía estadounidense actualmente Canadá negocia un acuerdo trilateral de comercio que además de Estados Unidos incluya a México.

Canadá tiene un gran interés no sólo en aumentar sus negocios y lazos comerciales con sus vecinos, sino también participar en la construcción de un nuevo orden comercial.

El intercambio comercial entre Canadá y México ha ido en aumento desde 1980 a un ritmo de crecimiento del 10% por año.

Al incluir a México en el Tratado de Libre Comercio se creará un enorme mercado que representará un PIB superior al de la comunidad económica europea.

A través de esta negociación Canadá se beneficiará de varias formas principalmente:

- Obtener un acceso mejor y más amplio de los bienes y servicios canadienses al mercado de México y Estados Unidos.
- El libre comercio con estos dos países permitirá a las compañías canadienses aumentar las ventas de sus productos en un mercado en expansión.
- Las empresas canadienses podrán invertir con mayor confianza en nuevas plantas, desarrollando su tecnología, contribuyendo a aumentar su competitividad a nivel internacional.

Como se puede observar, el interés primordial para Canadá al firmar este acuerdo es el de formar parte de un mercado de tal dimensión que le permita expandir su economía.

5.4 IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD INDUSTRIAL

Una de las características del período de la postguerra fue el aumento sostenido de la economía observado en algunos países industrializados, destacando entre ellos Estados Unidos.

De esta forma se tiene que durante los años cincuentas y principios de la siguiente década la productividad media del trabajo de este

país era cuatro veces mayor de la de México, debido principalmente al uso más intensivo de capital en los procesos productivos.

Sin embargo, a mediados de los sesentas, por su elevado déficit fiscal así como por la disminución de su competitividad, la economía estadounidense registró una baja en el crecimiento de su productividad, prolongándose esta situación hasta los primeros años de los ochentas.

Por su parte, México trató de avanzar en su industrialización a través de la sustitución de sus importaciones, mostrando en la etapa de 1958-70 un aumento prolongado de 9.4% en su productividad laboral (sector manufacturero) y una desaceleración de 1970 a 1982, como consecuencia de sustentar el crecimiento económico básicamente en tradicionales ventajas comparativas, como lo es el bajo costo de la mano de obra.

A pesar de la disminución sufrida en el crecimiento económico en países como Canadá y Estados Unidos, es indudable que el avance de su productividad fue más alto que el presentado en las industrias mexicanas, dejando ver así el rezago de México con respecto a estas naciones.

Esta situación (ahondamiento de la brecha de la productividad) fue resultado de la marcada orientación de las industrias mexicanas al interior del país, dejando a un lado los mercados de exportación, y a la limitada capacidad industrial de la nación durante los años setentas.

En los últimos años México aún presenta rezagos en materia de productividad con respecto a Estados Unidos y Canadá como se observa en el siguiente cuadro.

INDICE DE PRODUCTIVIDAD PROMEDIO DE LA POBLACION TOTAL DEL PAIS

| AÑOS | FARE | MEXICO | CANADA | ESTADOS UNIDOS |
|------|------|--------|--------|----------------|
| 1985 | | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 1986 | | 93.1 | 102.5 | 102.0 |
| 1987 | | 92.8 | 105.5 | 104.2 |
| 1988 | | 93.9 | 109.7 | 107.3 |
| 1989 | | 93.7 | 110.8 | 109.0 |
| 1990 | | 96.0 | 108.8 | 108.8 |
| 1991 | | 91.3 | 105.4 | 106.3 |

FUENTE: Elaboración propia con base en información del Sistema de Cuentas Nacionales 1980-85; 1985-1988; 1987-1990 y Estadísticas Financieras Internacionales, 1993, CMT.

Para que México logre reducir aún más esta brecha es indispensable que base el crecimiento de su producción en: la incorporación de tecnología (equipo moderno y bienes de capital); mejoras administrativas, aumento de la capacidad de la fuerza de trabajo; diversificación de los bienes manufacturados y elevación de la calidad de sus productos.

PANORAMICA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE NUESTROS DÍAS.

Existen diversidad de criterios, sin embargo, es evidente que se refieren a la dimensión laboral, es decir al personal empleado por establecimientos, el más adecuado en razón de su fácil manejo, de

su no afectación ante los cambios monetarios haciéndose tal definición, analíticamente se ha establecido un límite entre 6 y 50 trabajadores para la pequeña empresa industrial, como mediana industria se considero la que tiene de 51 a 250 trabajadores, y como grande la de 251 en adelante.

La industria pequeña y mediana del país ha venido presentando un desarrollo deficiente, lo anterior se funda en el aporte con que han ayudado los pequeños y medianos establecimientos industriales dentro de la economía. México tiene una industria pequeña y mediana con notorios rasgos de debilidad, toda vez que no ha coadyuvado al desarrollo económico del país tal y como era de esperar. Sencillamente, no ha respondido a las expectativas.

La concentración en forma desproporcionada en las ciudades de mayor desarrollo urbano (las áreas metropolitanas de la ciudad de México, Guadalajara y Monterrey) dejan a un lado las posibilidades de movilidad que la pequeña y mediana industria ofrece, así como la buena disposición de una mejoría en la distribución del ingreso.

Las causas reales de tal situación: Se caracterizará a la pequeña y mediana empresa industrial en sus deficiencias industriales: pobreza de la administración (casi siempre una persona realiza múltiples funciones), falta de acceso al financiamiento, falta de apoyo técnico, comercialización inadecuada, nula o escasa capacitación y adiestramiento (a todos los niveles ocupacionales), etcétera.

Asimismo, la actual coyuntura económica ha sumado a los factores permanentes considerados, un conjunto de limitaciones que no permiten el desenvolvimiento, de este tipo de empresas. Los efectos de tales limitaciones tienen su máxima expresión en la considerable capacidad ociosa prevaleciente en la industria en general, y en la pequeña y mediana empresa en particular.

ASPECTOS TECNOLOGICOS

Es necesario decirlo, sin embargo; contra lo que sucede en otros países en México no existe, o casi no existe, la pequeña industria pionera; es decir, la que se lanza a la aventura de crear nuevas técnicas o nuevos productos, y que por su capacidad y su flexibilidad, es generalmente responsable de parte del progreso tecnológico.

Frecuentemente se ha negado la posibilidad económica de las llamadas "tecnologías intermedias" que eventualmente podrían emplearse en la pequeña y mediana empresa industrial.

EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD POR TAMAÑO

En cuanto a la pequeña y mediana empresa industrial, se observa que en México la productividad y la eficiencia es demasiado pobre.

Es indudable que el problema relativo al crédito para la empresa industrial pequeña y mediana es fundamentalmente de acceso, debido a que el conjunto de requisitos establecidos por el sistema financiero y bancario le dificultan la obtención del crédito. Pese a esto, existen juicios y opiniones muy poderosas, en el sentido de

que la pequeña y mediana empresa industrial requiere más apoyo no financiero que financiero. Es decir, aunque se le ayudara con créditos y con capital, forzosamente habría que suministrarle asistencia técnica de varios tipos incluyendo desde luego la capacitación y el adiestramiento, puesto que el primer apoyo no puede fructificar sin el segundo.

Dicho lo anterior, es conveniente señalar que la gran mayoría del capital disponible (en forma directa o a través del financiamiento) en la pequeña y mediana empresa industrial, se destina a la adquisición de todo tipo de insumos disponibles para el proceso productivo. Es precisamente éste, uno de los más graves obstáculos para el desarrollo de la pequeña y mediana empresa industrial, que se ve impedida a cumplir sus programas de productividad y calidad debido a la falta de insumos, de los cuales obviamente carece por insuficiencia de capital.

Le sigue en importancia (en cuanto al uso del capital), la adquisición de nuevos equipos. El empresario de la pequeña y mediana empresa industrial trata de racionalizar su actuación, e intuye que su permanencia en el mercado dependerá de su capacidad competitiva ante el Tratado de Libre Comercio.

Como se puede observar cada uno de los países que integrarán el Tratado de Libre Comercio tienen sus propios objetivos para firmar este acuerdo.

Sin embargo, los tres coinciden en un punto; su preocupación por buscar en forma permanente niveles superiores de competitividad, al

considerar ésta como el eje de la economía contemporánea. De ahí su interés por vincularse entre sí, con el propósito de lograr un mejor y mayor aprovechamiento de sus capacidades y recursos, además de tener acceso a diversas tecnologías y asegurar un enorme mercado.

Para México la creación de una zona de libre comercio representa una alternativa para lograr disminuir el deterioro de su productividad, que ha venido mostrando en los últimos años, como resultado de cimentar la producción en los costos relativamente bajos de la mano de obra.

Por lo que, es indispensable conocer las acciones en las que países como Estados Unidos y Canadá, sustentan sus niveles de productividad, con el propósito de elaborar un gufa que facilite a la nación el incremento de la misma.

La importancia que para México representa la negociación del Tratado es de gran magnitud, ya que a través de éste el país conseguirá: aumentar sus exportaciones; fomentar las actividades de las industrias nacionales al asegurar su acceso a otros mercados; atraer inversiones y tecnología extranjera, etc..

De lo anterior se deduce, que la firma de este acuerdo conducirá al país hacia un crecimiento estable y sostenido, basado en mayores inversiones que se traducirán en la creación de nuevos empleos productivos y mejor remunerados, propiciando con ello nuevas oportunidades, tanto a nivel individual como nacional, de progreso y desarrollo.

Es indispensable señalar que el Tratado de Libre Comercio no limitará a México para poder negociar únicamente con Estados Unidos y Canadá, ya que éste le da la suficiente independencia (a cada uno de sus miembros) para poder vincularse con otras regiones del mundo.

Retomemos las palabras del Lic. Carlos Salinas de Gortari, el 20 de septiembre de 1993 en San Francisco California:... "Lo he dicho en muchas ocasiones y hoy lo reitero: queremos que los empleos lleguen a nuestra gente y no que ellos tengan que migrar hacia donde están los empleos. Eso es, para el gobierno mexicano un propósito central, y por eso promovemos la inversión y la creación de más empleo: por eso buscaremos mejor educación y más capacitación, y por eso alentaremos el Tratado, porque sabemos que será un instrumento muy útil que nos ayudaría a lograrlo más rápidamente. Había dicho inicialmente que sobre las bases estables que proporciona este tipo de acuerdos, "podemos, todos, fincar nuestras expectativas de un crecimiento económico sostenido que permita el surgimiento de un arreglo político internacional y, sin renunciar a las identidades nacionales, aliente la edificación de una nueva era de paz, cooperación y prosperidad comprometida."

" Para que el mundo cambie, las naciones también deben cambiar. Este no es un imperativo solamente para los países en vías de desarrollo sino también para las naciones industrializadas".

En seguida apuntó que no reconocer la nueva dinámica mundial y resistirla, puede provocar graves y desordenadas tormentas al

interior de las naciones, como la experiencia internacional lo ha demostrado.

El Tratado de Libre Comercio para América del Norte responde a esta estrategia de apertura, de aumento de la productividad y de la creación de empleo que busca México además nos permitirá, como región, enfrentar el reto de la competitividad mundial. La creciente interacción y compenetración de nuestras tres economías y la complementariedad de nuestros recursos nos permitirá, juntos, y en mejores condiciones, enfrentar los desafíos económicos que nos plantea la Comunidad Económica Europea y los países del Pacífico Asiático.

"Es cierto que actualmente prevalecen diferencias importantes en nuestras economías y que una de ellas, muy evidente, es la salarial. Pero también es cierto que en México los salarios contractuales han aumentado en términos reales de manera constante desde hace ya cinco años debido, a su vez, al incremento paulatino pero constante en la productividad de nuestra economía".(3)

Por último es de señalarse que con la entrada en vigor el 1° de enero de 1994 del Tratado de Libre Comercio, el Jefe del Ejecutivo Federal, expresó que el Tratado significa más empleos y mejor pago para los mexicanos, esto es lo fundamental; y es así, porque vendrán más capitales, más inversión que quiere decir más oportunidades de empleo. En palabras sencillas, podremos crecer más rápido y entonces concentrar mejor nuestra atención para beneficiar a quienes menos tienen.

Hay que tener presente que el tratado impone retos para todos, los productores, comerciantes, trabajadores y aquellos que ofrecen sus servicios se tendrán que esforzar para que la competencia sea eficaz y así poder ofrecer artículos de calidad y buen precio, aprender a adaptarse a los mejores de cada área de comercio.

Desde muchos meses antes de que se pusiera en marcha el Tratado de Libre Comercio, algunas empresas han tratado de prepararse para enfrentar la apertura, especialmente las empresas grandes, las que tienen una vocación de crecimiento; sin embargo, las empresas micro, pequeñas y medianas, no necesariamente han hecho lo propio.

Lo que alcanza a vislumbrarse es que al iniciarse un nuevo estándar de competencia, pocos habrán de resistir la prueba en el corto plazo, desencadenándose una erosión de empresas y en consecuencia, de puestos de trabajo.

Para finalizar sólo dire que como resultado del nuevo clima generado por el Tratado de Libre Comercio, México implementó una serie de medidas tendientes a satisfacer la exigencia de Estados Unidos y Cánada en materia de propiedad intelectual, de ahí que a la nueva Ley de Propiedad Industrial y las Reformas y adiciones a la Legislación de Derechos de Autor siguieron medidas que ampliaron la base de gestión que se requiere para la configuración y la protección de los derechos, la finalidad es evitar conductas de competencia desleal marcando con ello un parteaguas en el medio de la propiedad intelectual en nuestro país.

- (1) - PROGRAMA DE TRABAJO, Avance de metas, Dirección General de Capacitación y Productividad, S.T.P.S., octubre 1993
- (2) - MEXICO ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO , Programa de trabajo, STPS octubre 1993, p.52

CONCLUSIONES

- Primera.** El marco normativo de la capacitación, se sustenta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, en la Ley Federal del Trabajo, artículos del 153-A al 153-X, criterios administrativos y acuerdos que permiten la regulación jurídica de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- Segunda.-** La formación de los recursos humanos a través de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, además de una obligación legal, es uno de los pilares de toda acción tendiente a lograr un incremento a la productividad y la calidad, que la industria de nuestros días necesita para el avance de nuestros días.
- Tercera.-** La capacitación y el adiestramiento debe considerarse por parte de patrones y trabajadores como una oportunidad de cambio, que permite alcanzar un mejor nivel de vida y de desarrollo, por encima de la sanción económica que el no cumplimiento genere.
- Cuarta.-** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es el órgano tutelar para la aplicación de las normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones: Federal y Local, para hacer valer el Derecho Constitucional que tienen todos los trabajadores de recibir capacitación y adiestramiento por parte de sus patrones.
- Quinta.-** El derecho a la capacitación constituye un factor de progreso y representa el medio más eficaz para que el trabajador se adapte a los cambios que surgen en el momento actual en el que vivimos.
- Sexta.-** El Plan Nacional de Desarrollo en materia de capacitación y productividad, propone la coordinación con diversas dependencias y entidades del sector público y privado, con la finalidad de ejecutar y evaluar los programas de trabajo, y las políticas a seguir en los planes de capacitación en y para el trabajo.
- Séptima.-** El Programa Nacional de Capacitación y Productividad plantea el promover y divulgar el conocimiento, desarrollo y aplicación de métodos y procedimientos para la organización, operación y administración de la capacitación y la productividad.

Octava.- El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad surgido del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico entre los sectores obrero, campesino y empresarial, está orientado a contribuir al avance de la competitividad de la planta productiva y el establecimiento de planteamientos que impulsen de manera conjunta, los sectores y el gobierno, para el mejoramiento integral de los centros de trabajo a través de la capacitación y productividad.

Novena.- El acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, busca dar "énfasis" a la superación y desarrollo de los recursos humanos, la mejoría de las condiciones de trabajo y una remuneración justa a través del fortalecimiento de las relaciones laborales, el desarrollo técnico y la investigación para alcanzar mayores niveles de competitividad.

Décima.- A través del establecimiento de los Convenios y Bonos de Calidad Y Productividad, se pretende fortalecer con bases sólidas el aumento de la calidad y la productividad de las empresas al elevar el nivel de vida del trabajador como resultado de su corresponsabilidad en la administración y operación de los procesos productivos.

Décima

Primera.- El proceso capacitador, involucra a los sectores público y privado, a fin de vincular las etapas de organización y planeación, ejecución y evaluación, con los diferentes elementos que la normatividad laboral establece.

Décima

Segunda.- Con la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, se regula la organización, promoción, supervisión y asesoramiento de la capacitación de los trabajadores.

Décima

Tercera.- En el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se establece a partir de un conjunto de normas, y órganos interactuantes, el objetivo de hacer efectivo el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento; a partir de dos características esenciales: ser eminentemente participativo y flexible, lo que permite su adaptación en función de la empresa y de los cambios sociales que se presenten involucrando a patrones y trabajadores.

Décima

Cuarta.- La estructura del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, la conforman cuatro niveles jerárquicos a saber: 1er.nivel.- Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento que se constituyen en cada una de las

empresas de la planta productiva; 2do. nivel.- Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento que se integran con empresas de la misma rama industrial o actividad específica; 3er. nivel.- Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, así como Consejos consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento que se establecen como órganos asesores y; 4to. nivel.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entidad responsable de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Décima

Quinta.- La Dirección General de Capacitación y Productividad en su carácter de organismo coordinador y promotor del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, ha regulado a través de criterios administrativos, la presentación de las acciones que en materia de capacitación, realizan las empresas en lo referente a la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas, formulación y presentación de los planes y programas, expedición y registro de las constancias de habilidades laborales y el reconocimiento de los agentes capacitadores.

Décima

Sexta.- Calidad de Vida y productividad en el trabajo, representan el sentido que deben tener las acciones de capacitación orientadas a lograr mayor competitividad en el mercado a partir de estrategias operativas para inducir el cambio con la participación activa de los factores de la producción.

Décima

Séptima.- El alcanzar la productividad en una empresa requiere del fomento de una cultura de calidad, como de la realización de estudios económicos administrativos laborales y el apoyo de sistemas de formación estadística que permitan orientar las acciones de capacitación.

Décima

Octava.- El Tratado de Libre Comercio representa para México, una alternativa para alcanzar la modernización de la economía, al tener acceso a nuevos mercados comerciales y la capacitación permitirá una mayor competitividad y autonomía al país, al abrir mayores oportunidades a las exportaciones mexicanas, al participar en la construcción de un nuevo orden comercial.

Décima

Novena. La pequeña y mediana empresa en el sector industrial de nuestros días ha presentado un desarrollo deficiente, sin posibilidades de movilidad, así como, de una mala distribución del ingreso, por la pobreza de su administración, falta de acceso a financiamientos, apoyo

técnico, comercialización inadecuada, mala o escasa capacitación y adiestramiento que limitan su desenvolvimiento.

Vigésima. La pequeña y mediana empresa tienen como oportunidad de desarrollo, establecer programas de formación de recursos humanos, de capacitación, adiestramiento y productividad que respondan a la estrategia de apertura comercial con la creación de nuevos empleos, con mejores salarios que repercutan en la economía al ofrecer artículos de calidad con un nuevo estándar de competencia.

PROPUESTAS

- 1.- Propongo que un organismo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sea el órgano normativo rector del desarrollo de la capacitación y de la productividad.
- 2.- Propongo que, a patrones y trabajadores se les impartan periódicamente seminarios y cursos que les permita aplicar las políticas de productividad.
- 3.- Propongo que, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje concentren y reporten a las autoridades del trabajo, los contratos colectivos que contengan cláusulas de calidad y productividad.
- 4.- Que las autoridades de trabajo procedan a realizar campañas masivas de promoción y difusión de los conceptos de productividad, calidad y el establecimiento de los Convenios y Bonos de Calidad y Productividad.
- 5.- Vincular al sector público y privado en programas concretos de difusión del proceso capacitador con sus tres etapas organización y planeación, ejecución y evaluación.
- 6.- Que las autoridades del trabajo Federales y Locales supervisen la inclusión del clausulado de capacitación y productividad en los contratos colectivos de trabajo.
- 7.- Modificar el artículo 557 de la Ley Federal del Trabajo en el párrafo referente a sanciones.
- 8.- Para hacer valer el derecho constitucional de que todo trabajador tiene derecho a la capacitación, que las sanciones por su no cumplimiento sean aplicadas con efectividad, retabulando el valor económico de la sanción.
- 9.- Propongo que en el capitulado referente a sanciones, se especifique el monto de la sanción por el no cumplimiento de la capacitación y productividad.
- 10.- Presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público una propuesta para que las acciones de capacitación y adiestramiento de las empresas sean deducibles de impuestos.
- 11.- Que a partir de la última firma del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, considerar en el artículo 132 y en el capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo el registro, integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Calidad y Productividad en los centros de trabajo.

- 12.- Que se proponga la vinculación de las autoridades laborales con el sector educativo a fin de incluir en Planes y Programas de estudio a nivel medio superior, la cultura por los dos conceptos de la calidad y la productividad.
- 13.- Adicionar a la Ley Federal del Trabajo los artículos referentes a la integración y funcionamiento de la Comisión Mixta de Calidad y Productividad a fin de que su constitución este reglamentada por la misma.
- 14.- Que en el Plan Nacional de Desarrollo 1994-2000, la capacitación y la productividad formen parte de la educación media superior para y, en el trabajo.
- 15.- Que en el nuevo Programa Nacional de Capacitación y Productividad los aspectos de calidad y productividad sean prioritarios, ya que con ello se logra la elevación de la mano de obra competitiva.
- 16.- Propongo que el órgano encargado de dar seguimiento al Tratado de Libre Comercio, difunda entre empresas y trabajadores, los avances y repercusiones tanto en la economía como en el desarrollo de la mano de obra especializada.
- 17.- Tener datos estadísticos de todas las empresas que participan en el Tratado de Libre Comercio e identificar la mano de obra realmente capacitada.
- 18.- Propongo que las autoridades laborales informen con periodicidad y oportunidad los avances que en materia de capacitación y adiestramiento se tengan en las empresas.

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

- 1.- Cabañelas, Guillermo, *COMPENDIO DE DERECHO LABORAL*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968
- 2.- Castorena, J. de Jesús, *TRATADO DE DERECHO OBRERO*, Editorial Jaris, México, 1942.
- 3.- *CUADERNOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*, No.3, Capacitación y Adiestramiento, Dirección General de Asuntos Jurídicos, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1985.
- 4.- Davalos, José, *DERECHO DEL TRABAJO*, Tomo I, ED.Porrúa, S.A., México 1985.
- 5.- De Buen Lozano, Nestor, *DERECHO DEL TRABAJO*. Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., 9a. Edición, México 1989.
- 6.- De la Cueva, Mario, "Educación y Capacitación de los Trabajadores", *EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*, México, Porrúa, S.A., 1979, vol II.
- 7.- De la Cueva, Mario, *EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*, Editorial Porrúa, S.A., XII Edición, Tomo I, México, 1990.
- 8.- *DISPOSICIONES LEGALES REFERENTES A LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad.
- 9.- García de los Angeles, Rodolfo, *LA OBLIGACION Y EL DERECHO A LA CAPACITACION*, México, INCA, Rural, 1981.
- 10.- Guerrero, Euquerio, *MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO*, Editorial Porrúa, México, 1986.
- 11.- *Ley Reglamentaria de la fracción XIII BIS del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.*
- 12.- *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, Editorial Porrúa, 1990
- 13.- *Manual de Capacitación para EXTENSIONISTAS INDUSTRIALES*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad.
- 14.- Marroquin Quintana, J., *CAPACITACION A TRABAJADORES*, Ediciones Gernika, México, 1978.
- 15.- Martínez Hernández, Sergio. *LEY DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO*, Editorial Cía. General de Ediciones, S.A., 1a. Edición., México 1979.

- 16.- Méndez Vidal, Juan, DERECHO SOCIAL ESPAÑOL, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1956.
- 17.- PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, 1984-1988, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, agosto 1984.
- MEXICO ANTE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO S.T.P.S. Subsecretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad, julio de 1993.
 - Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad, septiembre de 1992
 - Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad, septiembre de 1992
 - PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1989 - 1994 Poder Ejecutivo Federal, Talleres Gráficos de la Nación, Mexico 1989 .
 - Vinculación del Proceso Capacitador y los Elementos Que Establece La Ley en Materia de Capacitación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B", Dirección General de Capacitación y Productividad, Octubre 1992.
 - Nueva Ley Federal del Trabajo, 20. Edición, Ediciones Andrade México, 1978.
 - Documento de Apoyo para el curso FORMACION DE TUTORES DEL SISTEMA DUAL, S.T y P.S Subsecretaría "B" D.G.C.P.
 - S.T.P.S. GUIAS TECNICAS DE FORMACION DE INSTRUCTORES, México 1991.
 - Instituto Nacional del Aprendizaje, TECNICAS PARA LA CAPACITACION Y EL ENTRENAMIENTO. Costa Rica, Enero, 1992.
 - ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD, S.T.P.S. Subsecretaría "B" D.G.C.P. sept. 1992
 - VINCULACION DEL PROCESO CAPACITADOR Y LOS ELEMENTOS QUE ESTABLECE LA LEY EN MATERIA DE CAPACITACION, S.T.P.S. Subsecretaría "B" D.G.C.P. OCT. 1992
 - COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PACTO PARA LA ESTABILIDAD LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO, Documental, S.T.P.S.
 - MANUAL GENERAL DE ORGANIZACION, S.T.P.S. serie Documentos básicos No. 2 mayo de 1991