

00721
850

A



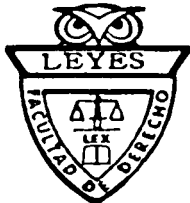
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN Y EL
ADIESTRAMIENTO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL
SEGURO SOCIAL".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FERNANDO / SANTOYO MARTINEZ



ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES

MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.



**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

B

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **FERNANDO SANTOYO MARTINEZ**, con número de cuenta 78258369, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**", bajo la dirección de la LIC. LILIA GARCIA MORALES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD** en el oficio con fecha 6 de junio del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZÓN Y PARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, 17 de junio del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
LIC. **SEMINARIO HORROBAINA**
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL. El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

**A MI ESPOSA E HIJO:
ANGELES YOLANDA MEJÍA HERNÁNDEZ
E HIRAM FERNANDO SANTOYO MEJÍA.**

Que siempre estuvieron dispuestos en todo momento a apoyarme en su tiempo para el desarrollo de mi tesis, la cual fue posible realizar gracias a sus consejos y así terminar una de mis metas trazadas; la de culminar mi carrera de Licenciado en Derecho.
Que Dios los bendiga.

C
entregada a la Dirección General de Bibliotecas de UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: FERNANDO SANTOYO MARTÍNEZ

FECHA: 08/19/05

FIRMA: [Firma manuscrita]

**A MIS PADRES:
FERNANDO SANTOYO Y MÓNICA MARTÍNEZ.**

A ustedes que me dieron la vida y todo lo posible para estudiar y seguir adelante. Le doy las gracias a Dios porque aun los tengo y pueden ver el sacrificio que hice para terminar la carrera de Licenciado en Derecho, y espero no defraudarlos
Que Dios me los cuide.

**A MIS HERMANOS Y SOBRINOS:
SILVIA (Q.E.P.D.); HÉCTOR; ALEJANDRO;
JAIME; LETICIA; LILIANA Y SERGIO.**

Porque siempre compartimos bellos momentos de pequeños cuando fuimos estudiantes, y por lo que he recibido de ustedes.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**A LA MEMORIA DE MI ABUELO:
FIDEL SANTOYO DELGADO.**

A MI TÍA: SRITA. VICTORIA SANTOYO DELGADO.

Porque siempre estuvieron al pendiente de mi vida y con sus sabios consejos y cariño logré terminar mi carrera.

D

**A LA SEÑORA CARMEN HINOJASA DE
CALDERON Y FAMILIA.**

Gracias por su apoyo y valiosa amistad que siempre me han brindado por su apreciable cariño.

A MIS AMIGOS:

AURELIO ORTIZ RAMIREZ y compañeros de escuela; así como al **LIC. OSVALDO RICARDO REBOLLO VALDÉS**, quien hizo posible mi tesis, gracias por su apoyo; y a todas aquellas personas que me brindaron su amistad desinteresadamente.

A MIS SUEGROS:

Por el apoyo que me brindaron y sus consejos. Que Dios los bendiga.

A MI ASESORA:

LIC. LILIA GARCÍA MORALES.

Le agradezco la paciencia que tuvo para asesorarme y guiarme en la realización del presente trabajo de tesis; así como su valiosa amistad y apoyo desinteresado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

E

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO.....	3
1.2. RELACIÓN DE TRABAJO.....	5
1.2.1. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.....	7
1.3. RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO.....	10
1.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	13
1.5. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL IMSS.....	17
1.6. PRODUCTIVIDAD.....	23
1.7. LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	25

CAPÍTULO SEGUNDO ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

2.1. DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	27
2.1.1. EUROPA.....	28
2.1.2. MÉXICO.....	35
2.2. DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.....	40
2.3. LAS COMISIONES MIXTAS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.....	43

CAPÍTULO TERCERO MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

3.1. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A".....	46
3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	49
3.3. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE.....	53
3.4. JURISPRUDENCIA.....	56

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

F

CAPÍTULO CUARTO
LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL INSTITUTO
MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

4.1. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.....	63
4.2. CONCIENTIZACIÓN DEL TRABAJADOR PARA CAPACITARSE.....	73
4.3. LA PRODUCTIVIDAD COMO RESULTADO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.....	80
4.4. ESTUDIO ANALÍTICO DE LA CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DE CONSERVACIÓN.....	90
4.5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL I.M.S.S.	93
CONCLUSIONES	101
BIBLIOGRAFÍA.....	104

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

México es un país que necesita aumentar la calidad de sus productos, para que tengan más demanda los bienes mexicanos y esto depende del grado de capacidad de nuestros trabajadores.

En nuestro país la Ley Federal del Trabajo contempla la obligación que tiene el patrón de capacitar a sus empleados, sin embargo esta práctica no se realiza. La capacitación no sólo aporta provechos para el trabajador sino también para el patrón, aumentando su producción y obteniendo una mejor calidad de productos o servicios, evitar accidentes, elevar el nivel de vida de los obreros, logrando un mejor desarrollo en el desempeño de sus funciones.

La capacitación y el adiestramiento en materia laboral debe ser tema de preocupación del Gobierno Federal y en este caso particular del Instituto Mexicano del Seguro Social. La calidad del servicio del área de conservación depende de la capacitación que se les da a los trabajadores.

La presente tesis pretende explicar la necesidad que tiene en este caso el IMSS, en el área de conservación, porque constantemente se adquiere maquinaria, pero el personal que labora ahí no tiene los conocimientos necesarios para manejarla adecuadamente y pueden llegar a producir algunos percances.

En el primer capítulo se hará referencia al trabajo como actividad primaria del hombre, la relación de trabajo, así como los sujetos de la relación de

trabajo, la capacitación y el adiestramiento, como una obligación que los patrones deben de proporcionar a los trabajadores para su bienestar.

En el capítulo segundo, se estudian los antecedentes de la capacitación y el adiestramiento en la historia, para ello se partirá de Europa y después se abordará en nuestro país.

En el capítulo tercero se analiza todo el marco jurídico que reglamenta la capacitación y el adiestramiento, partiendo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo y otras leyes reglamentarias.

Por último, en el capítulo cuarto, se verá el caso concreto de la capacitación y el adiestramiento en el área de conservación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS GENERALES

1.1. CONCEPTO DE TRABAJO

Respecto al significado del término trabajo, tenemos que existe una pluralidad de conceptos que lo distinguen, entre los cuales destacaremos los siguientes:

En primer término, tenemos que gramaticalmente se define al vocablo trabajo, como "el esfuerzo humano aplicado a la producción a la producción de la riqueza, extrayéndola, obteniéndola o transformándola, ... es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza."¹

Asimismo, tenemos que gramaticalmente existen dos corrientes que determina que el término trabajo tiene orígenes diferentes, toda vez que algunos autores ubican al vocablo dentro del griego *llhibo*, que denota el significado de apretar, oprimir o afligir.

Para el jurista Miguel Borrell Navarro, trabajo es: "... toda actividad humana, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, actividad que también es social y económica, la que para algunos puede ser material y/o intelectual, aunque se considera por muchos estudiosos de

¹ Diccionario Enciclopédico Océano Uno, Edit. Océano Gallach, Bogotá, Colombia, 1991, p. 912

esta materia, que toda actividad por muy material que sea, requiere también de una parte del intelecto.”²

Es decir, al trabajo se le puede conceptualizar según el punto de vista de su análisis el que puede atender a la producción, a su sentido personal y humano, a ambos sujetos de la relación laboral; a su ámbito y finalidad social o un criterio puramente económico.

Para el Jurista argentino Guillermo Cabanellas, trabajo es: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. | Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.”³

De igual manera, existen los estudiosos que ubican la palabra dentro del latín *labrare* o *laborare*, que significa labrar.

Por su parte, en el ámbito jurídico, la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 8°, segundo párrafo conceptúa al trabajo como “...toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

² BORRELL NAVARRO Miguel *Análisis Práctico Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. PAC. México, 1992, p. 59

³ CABANELLAS de TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1993, p. 387

Asimismo, el artículo 3° de la legislación laboral en comento, establece la finalidad del trabajo, al aducir que este "... es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. ..."

1.2. RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo es la denominación que se da al vínculo jurídico o sea prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Sobre éste tópico el maestro Dávalos vierte el siguiente comentario: "Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral."⁴

A este respecto, tenemos que Mario de la Cueva no elimina la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea un contrato. Su argumento estriba en señalar que bien puede ser el contrato u otro acto el que de

⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, 7ª ed., Porrúa, México, 1997., p.45

origen a la relación laboral; argumenta que "...el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación ... el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos."⁵

A este respecto, tenemos que el artículo 20 de la legislación laboral le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, muchos juristas, tales como José Dávalos, Roberto Muñoz Ramón, Néstor de Buen, entre otros, coinciden en afirmar que la Ley Federal del Trabajo, identifica las figuras en comento, como una consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

Es importante señalar que existen diversas formas para constituir una relación de trabajo; así lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, "cualquiera que sea el acto que le dé origen". Una de esas formas, y quizás la más común, es el contrato.

De lo anteriormente transcrito se desprende que basta con que se preste el servicio el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiero decir que puede existir de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Por ello, la consabida frase de que puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

⁵ DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. 17ª ed., Porrúa, México, 1997. P. 116

Por tanto, es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

Asimismo, el jurista mexicano José Dávalos señala que la relación de trabajo tiene dos clases de elementos, a saber:

"Elementos subjetivos:	Trabajador y Patrón
Elementos objetivos:	Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario." ⁶

1.2.1. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Concretamente, el trabajador y el patrón representan los sujetos esenciales y primarios de las relaciones laborales. Sin embargo, renombrados juristas, tales como Roberto Muñoz Ramón y Héctor Santos Azuela, clasifican las relaciones de trabajo en relaciones individuales (en los que se encuentran los trabajadores y ocasionalmente los patrones) y relaciones colectivas (en los que se encuentran los patrones y los sindicatos).

⁶ *Ibidem*, p. 106

Ahora bien, de lo anterior, resulta muy necesario para nuestro estudio, el realizar un análisis de cada una de las figuras en cuestión.

Asimismo, cabe destacar que a la persona que presta un servicio a otra se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. Sin embargo, el término que ha tenido mayor aceptación tanto en el ámbito doctrinario como en la legislación es el de trabajador.

- El TRABAJADOR. "Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."⁷

Guillermo Cabanellas de Torres, sobre el concepto de trabajador vierte el siguiente concepto:

"Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. | Todo el que cumple un esfuerzo físico intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado."⁸

Según el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador es definido como "la persona que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

La doctrina suele utilizar indiscriminadamente, diferentes denominaciones para referirse a esta figura: empleador, empresario, dador de trabajo, etc. Sin embargo, el término patrón es la más exacta.

⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: Diccionario Jurídico Mexicano, 11ª ed., Porrúa, México, 1998, p. 3106

⁸ Diccionario Jurídico Elemental, op. cit. p. 387

• **PATRONO.** Se puede decir que es la persona que tiene remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.

En confrontación con la figura del trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo. Su presencia como persona física es frecuente, cuando no la regla, en la pequeña empresa, donde se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos, las actividades laborales. En los centros de grandes dimensiones es común, por el contrario, su disolución físico-individual, en la integración de sociedades, personas jurídicas.

Dentro de la doctrina mexicana, Sánchez Alvarado ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."⁹

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que el patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de éstos."

De las anteriores expresiones sobre la figura del patrón, cabe indicar que no es dable hablar de empleador, tal y como lo hace con frecuencia la Organización Internacional del Trabajo, pues no siempre es el patrón quien emplea

⁹ Cfr. DAVALOS, José, op. cit. p. 98

los servicios de los trabajadores, sino sus representantes; en múltiples ocasiones, sin acceso inmediato a las instancias de dirección.

Tampoco es correcto hablar de empresarios, pues no en todos los supuestos cuenta el patrón con empresa. Puede pensarse al efecto, en el trabajo doméstico.

1.3. RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO

La relación de trabajo es un vínculo jurídico, por lo que vamos a precisar, en primer término, este concepto.

Las normas laborales, como las normas de cualquier otra rama jurídica, están compuestas, entre otros elementos, por supuestos y consecuencias. La realización del supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas traducidas en un conjunto de derechos y deberes recíprocos.

Para unos autores la relación jurídica radica en el hecho real que cristaliza el supuesto normativo; y para otros, consiste en las consecuencias jurídicas de ese comportamiento.

Ahora bien, diversos juristas coinciden en afirmar que "...el término relación jurídica es empleado para designar: a) Un hecho real al que el derecho

objetivo enlaza consecuencias jurídicas; y b) Estas mismas consecuencias jurídicas."¹⁰

A este respecto, el maestro Mario de la Cueva sostiene que "la Ley Federal del Trabajo, también identifica a la relación jurídica con el hecho real, con la relación vital, con la realidad viva, ... la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo persona subordinado."¹¹

Ahora bien, esta identificación de la relación de trabajo con el hecho real también la encontramos en el numeral 20 de la Ley Federal del Trabajo, que explica: "se entiende por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

Por lo tanto, de la explicación señalada por Mario de la Cueva y la explicación de la Ley Laboral aludida, se desprende que la prestación del trabajo no sólo es un hecho real sino es, a su vez, una especie peculiar de relación jurídica, la relación de trabajo.

Así también, tenemos que de las concepciones doctrinarias y legales antes expuestas, se infiere que la relación de trabajo se compone de los siguientes elementos:

¹⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T II. 1ª ed., Porrúa, México, 1983, p. 39

¹¹ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. p. 193

- Dos personas: el trabajador y el patrón.
- Una prestación de trabajo.
- La característica de subordinación.
- El salario.

Por su parte, el jurista Roberto Ramón Muñoz estima que los trabajadores y patrones, no forman parte integrante de la relación de trabajo, toda vez "...que la relación de trabajo no consiste en los sujetos enlazados, sino en los derechos y deberes que ambas partes tienen, ya que el que se excluya a los sujetos de la relación de trabajo".¹²

Por último, en lo que respecta a que el contrato de trabajo es la fuente de la relación de trabajo, tenemos que existe una corriente denominada la contractualista que sostiene la tesis de que invariablemente la fuente de la relación laboral es la celebración de un contrato.

Sin embargo, autores como Mario de la Cueva y Miguel Borrelli Navarro coinciden en afirmar que la celebración del contrato de trabajo no da origen a la relación laboral, toda vez que es suficiente recordar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, dispone: "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

¹² MUÑOZ RAMÓN, Roberto, op cit. p. 45

Conforme a esa disposición, la celebración del contrato sólo da origen a "la obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado"; pero la relación de trabajo no sólo es esa obligación sino es el vínculo entre patrón y trabajador, en virtud del cual tienen, entre otros, bilateralmente los derechos y deberes siguientes: derecho de gestión, deber de prestar el trabajo, derecho a una jornada de trabajo limitada, a descansar, a recibir salario, deber de lealtad recíproca, a un trato igual o de desigual según el caso, derecho a formar parte de las comisiones mixtas, a participar en las utilidades, derecho a capacitarse y adiestrarse, derechos derivados de la antigüedad, derecho a la seguridad e higiene, etc.

Por tanto, en la simple "obligación de prestar a otro un trabajo personal subordinado" que se genera por la celebración del contrato de trabajo, no existen aquellos derechos y deberes. Sería absurdo que por el solo hecho de la celebración de un contrato de trabajo, sin que se halla iniciado la prestación del servicio, otorgarle a un trabajador el derecho, por ejemplo: de formar parte de las comisiones mixtas o de participar en las utilidades de la empresa.

1.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En primer término, tenemos que por contrato colectivo de trabajo se entiende como "...el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo, según

las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores."¹³

Por su parte, el jurista mexicano Miguel Borrel Navarro establece que el contrato colectivo de trabajo es "...el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador."¹⁴

Asimismo, sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo han sido innumerables las opiniones y estudios que se han realizado. Resumiendo, puede afirmarse que existen dos tendencias generales: una admite que es efectivamente un contrato, aunque con características *sui-génensis* y la otra, que lo considera una convención que establece determinados intereses que puede en posteriormente ser regidos o reglamentados por el contrato individual de trabajo.

Es importante resaltar que de acuerdo con lo dispuesto en la Ley, el contrato colectivo de trabajo debe contener:

¹³ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. T. de la A-CH. 11ª ed. UNAM. México, 1999, p. 694

¹⁴ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. PAC. 2ª ed. México, 1990, p. 391

- ◆ Los nombres y domicilios de los contratantes.
- ◆ Las empresas y establecimientos y secciones que abarca.
- ◆ Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
 - ◆ Las jornadas de trabajo.
 - ◆ Los días de descanso y vacaciones.
 - ◆ El monto de los salarios. De no consignarse éstos, será nulo el contrato.
 - ◆ Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
 - ◆ Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial, que debe impartirse a quienes vayan a iniciar sus labores en la empresa o establecimiento.
 - ◆ Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley; es decir, las comisiones bipartitas sobre Reparto de Utilidades; Cuadro General de Antigüedades y Escalafón; Capacitación y Adiestramiento, de Funciones Sociales y Económicas, Reglamento Interior de Trabajo; Seguridad e Higiene, así cualquier otra comisión que se acuerde establecer en relación con el trabajo.
 - ◆ Los departamentos o secciones que abarca el Contrato Colectivo.
 - ◆ Si se reconocen y aplican las cláusulas de exclusión y la forma, extensión y modalidades de las mismas.
 - ◆ El procedimiento y clasificación de sanciones
 - ◆ El procedimiento y clasificación de sanciones.

- ◆ Señalamiento de los puestos de planta y los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, así como la forma de cubrir las plazas temporales; y

- ◆ Las demás estipulaciones que convengan las partes, los permisos, licencias forma de cubrir las vacantes, actividades sindicales, becas, etc.

Así también, resulta menester indicar que la acción para demandar la modificación o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, corresponderá realizarlo a las partes intervinientes del instrumento en cuestión, cuando así lo consideren pertinente, pero no podrán solicitarla los trabajadores individualmente considerados, ni sus coaliciones.

También podemos considerar como importante, el que los contratos colectivos de trabajo de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo pueden celebrarse, por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada y su revisión deberá solicitarse siempre 60 días antes:

- ◆ Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

- ◆ Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

- ◆ Del transcurso de dos años, en los casos de contratos por tiempo indeterminados y por obra determinado.

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa y directa, la terminación de los trabajos.

- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

- En los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeados. En estos supuestos legales referidos a las mismas, existen dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogía, pueden ser de aplicación también a otras actividades laborales; y

- El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. En estos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio universal correspondiente.

1.5. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO EN EL IMSS

Respecto a la capacitación y adiestramiento, tenemos que señalar que a lo largo de la historia el ser humano ha instrumentado mecanismos que pretenden hacer que el trabajador preste más eficazmente su trabajo y adquiera los elementos que le permitan aspirar a superarse laboralmente.

Resulta evidente recalcar que no en todas las épocas históricas de nuestro país se pensó en la capacitación y adiestramiento como un derechos social orientado a que el trabajador pueda acceder a una vida decorosa.

De lo anterior, tenemos que originalmente la Constitución Política de 1917, no hizo referencia en el artículo 123 constitucional a las figuras en estudio, toda vez que cuando mucho señaló en la fracción XII la obligación de los patrones de establecer escuelas para la comunidad.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó con limitaciones la obligación patronal de establecer y sostener "escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores..." (artículo 111, fracción VIII). Asimismo, en la fracción XXI del artículo en cuestión quedó consignada la obligación patronal de otorgar becas a uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de éstos. Finalmente se reguló el contrato de aprendizaje en los artículos 218 a 231.

Sobre el aspecto de la capacitación podemos observar que en la Ley Federal del trabajo de 1931, en su Título Tercero, señala únicamente "Del contrato de aprendizaje", es decir no existía algún artículo que expresamente señalara la obligación de la empresa a capacitar a sus trabajadores.

Es decir, en el contrato de aprendizaje una de las partes se comprometía a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida, cabe señalar que durante su aprendizaje dicha persona gozaba únicamente de una pequeña gratificación

cuando ya tuviera dominio del oficio que iba a desempeñar se le pagaría igual que a los demás, es decir, estaba como un aprendiz.

Dicho ordenamiento jurídico señalaba que era obligatorio que los patronos admitieran en sus empresas aprendices, en número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores, había preferencia en cuanto a que fueran contratados como aprendices los hijos de los trabajadores, se puede decir que esta era un sistema de capacitación y adiestramiento en el trabajo que se había venido dando desde la edad media cuando surge el obraje en el cual existía la figura de los aprendices.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se suprimió el contrato de aprendizaje "...por considerar que, tal como se encontraba reglamentado, era una reminiscencia medieval, y porque, en multitud de ocasiones, era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o pagarles salarios reducidos."¹⁵

Es decir, los patronos abusaban de supuesto contrato de aprendizaje en el cual era el pretexto para contratar a menores de edad, pagarles un ínfimo salario, no les daban ningún tipo de prestación.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo contempla en su Capítulo III Bis un apartado especial respecto a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, destacando en su artículo 153-A, los siguientes:

¹⁵ QAVALOS, José, op. cit. p. 278

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

Por otra parte, resulta menester indicar que la mayoría de los estudiosos del Derecho del Trabajo consideran que los conceptos de capacitación y adiestramiento significan obligaciones diferentes; por tanto tenemos, que para el jurista Miguel Borrel Navarro "...capacitar es preparar al trabajador para el desempeño de otro trabajo distinto al que desempeña y que generalmente es mejor retribuido, y (...) adiestramiento es mejorar y perfeccionar al trabajador en el desempeño del mismo trabajo que viene realizando."¹⁶

Por su parte, el Reglamento de Capacitación y Adiestramiento, en su numeral 2° establece los siguientes conceptos, a saber:

Artículo 2°. "Para la interpretación y aplicación del presente Reglamento, se entiende por: **Capacitación:** Proceso educativo, activo y permanente que consiste en adquirir, mantener, renovar, reforzar, actualizar o incrementar los

¹⁶ BORREL NAVARRO, Miguel. op. cit. p. 228

conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores.

Adiestramiento: Todas aquellas acciones encaminadas al desarrollo de habilidades y destrezas del trabajador, en el manejo de equipos, instrumentos, aparatos, etc., con el propósito de incrementar la calidad y eficiencias en su puesto de trabajo.”

De los anteriores conceptos se desprende que uno de los principales objetivos de la capacitación y adiestramiento es cubrir las vacantes que se presenten en las empresas atendiendo a la capacidad del trabajador y dejar sin efectos el escalafón ciego o subjetivo que se utilizaba muchas veces en perjuicio del obrero más capacitado y de la empresa.

Por consiguiente, la capacitación y adiestramiento tienen por objeto:

- ◆ Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador e informarle y prepararlo en las nuevas técnicas.

- ◆ Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, es decir, de un trabajo distinto al desempeñado por el trabajador, lo que abarca la capacitación.

- ◆ Prevenir riesgos de trabajo.

- ◆ Incrementar la productividad bajo dos aspectos: producir más cantidad y de mejor calidad.

- ◆ Mejorar las actitudes del trabajador.

Cabe destacar que todas las empresas, de cualquier rama industrial o actividad, tienen la obligación de cumplir con este requerimiento legal, el que comprende tanto a las empresas grandes, como a las medianas y pequeñas.

Asimismo, es importante mencionar que la capacitación y adiestramiento pueden ser impartidos por los jefes inmediatos de los trabajadores, así como a través de los centros patronales o cámaras de la industria y del comercio y también utilizando los servicios de las escuelas o academias particulares que se han constituido o se constituyan para estos fines y siempre que se encuentren debidamente registradas en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para que esta enseñanza funcione, deberá ser supervisada por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben establecerse en las empresas en forma permanente, deberán señalarse los días y horas que estimen más convenientes para su impartición, tomando en consideración la naturaleza, actividades y características de cada centro de trabajo, por lo que no todos los cursos son iguales en todas las empresas.

1.6. PRODUCTIVIDAD

En primer término, tenemos que por productividad debemos entender "...la relación existente entre la producción obtenida por un sistema de producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, esto se traduce al gasto eficiente de recursos, ya sea humanos o materiales, en la producción de bienes o en la prestación de servicios. (...) en otras palabras, la productividad significa el obtener más y mejores resultados invirtiendo los mismos elementos".¹⁷

Es importante destacar que la productividad representa un papel importante en el desarrollo de cada país, toda vez que la mayor parte de los problemas devienen de un deficiente productividad, así como de las carencias de organización y mal desempeño del gobierno.

De lo anterior se desprende existen dos elementos inherentes a la productividad que son la eficiencia, que significa el uso adecuado de los recursos en la producción de bienes y la prestación de servicios, así como una distribución equitativa de los beneficios obtenidos con el aumento de la productividad conforme a la contribución de cada individuo.

Así también es importante mencionar que el artículo 123, fracción XIII hace referencia a la figura en cuestión al indicar lo siguiente:

¹⁷ CAMARGO LÓPEZ, Raymundo. *Capacitación y Adiestramiento Laboral Rumbo al Siglo XXI*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Derecho, UNAM, México, 1999, p. 124

Artículo 123. ...

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

Asimismo, tenemos que el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo preceptúa que:

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

De las anteriores transcripciones se desprende que la esencia de ambos preceptos es lograr una mayor productividad de los trabajadores, con base en la capacitación o el adiestramiento que las empresas les otorguen, toda vez que la preparación de un trabajador en la labor que va a desempeñar y el adecuado manejo de los útiles de trabajo, trae consigo mejores índices de productividad, ya que el obrero al ser experto en operar una determinada maquinaria ocupará menor

tiempo en realizar un producto, haciéndolo de mejor calidad, ocasionado un número menor de riesgos de trabajo y al manejar adecuadamente la maquinaria, la vida de esta será más prolongada, por esos motivos y más, es que el adiestramiento o capacitación juegan un papel fundamental en la productividad de cada empresa.

1.7. LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es un órgano que pertenece a la administración pública federal centralizada, que auxilia directamente al titular del Poder Ejecutivo federal en materia laboral.

Sus atribuciones se integran con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

A esta Secretaría de corresponde vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones señaladas en el artículo 123 de la Constitución, además la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos que existen.

Dicha Secretaría debe de intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en coordinación con las Secretarías de Gobernación, Comercio y Fomento Industrial, de Relaciones Exteriores, para proteger los derechos laborales de estas personas. Promover el incremento de la productividad del trabajo, el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el

trabajo en los diversos sectores productivos de la industria, el comercio o los servicios.

Asimismo, la dependencia citada vigila los reglamentos relativos a la seguridad e higiene en el trabajo, es decir, que los establecimientos cuenten con las medidas de protección que se requieran tanto para que los trabajadores desarrollen sus labores, así como, para evitar accidentes.

CAPÍTULO SEGUNDO ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

2.1. DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo surge con la industrialización que se da en las grandes ciudades europeas, la consolidación de estas ciudades y se da la aparición del régimen capitalista.

Para ello aparecen pequeñas agrupaciones de trabajadores que de alguna forma intentaban defender sus derechos, como era la jornada de trabajo, un salario digno, lugares de trabajo higiénicos, entre otras cosas, que los nuevos capitalistas no les querían proporcionar.

"Dentro del mundo moderno y en pleno triunfo del individualismo liberal, fue perseguido todo intento de vida corporativa y experiencia sindical. Mediante la Ley Le Chapeller de 14 y 17 de abril de 1791, se prohibieron las corporaciones y las agrupaciones profesionales económicas. Con el código penal Francés se regularon como delitos, la coalición y la huelga."¹⁶

Tanto en Inglaterra como en Francia y otras ciudades de Europa, se prohibieron asociaciones de trabajadores, con el fin de que lucharan por la formación de sindicatos para la defensa de sus trabajadores. En la Revolución Industrial, se dio el sistema de explotar a las mujeres y niños pagándoles hasta menos de la mitad del

¹⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. *Elementos de Derecho del Trabajo*, 1ª ed., Porrúa, México, 1994, p. 5

suelo de los adultos, razón que precipitó de manera importante, la lucha de los obreros por conseguir un derecho del trabajo.

La Revolución Industrial, la explotación, el desempleo, la inestabilidad y la formación de grandes talleres, sumado el apoyo y la fuerza represiva del Estado, dieron pauta al surgimiento del sindicalismo obrero, como la táctica y estrategia del movimiento proletariado organizado.

Primeramente, los trabajadores se organizaron para defender sus derechos laborales, como fueron la jornada de trabajo, el salario, la explotación de menores y mujeres, posteriormente se da el reclamo de la seguridad social principalmente los servicios médicos.

La evolución de los derechos de los trabajadores se ha dado a lo largo de la historia, poco a poco han ido conquistando sus derechos laborales, uno de ellos se puede decir que es el derecho a la capacitación y el adiestramiento a pasado a formar parte de las prestaciones a las que tienen derecho, ya que en nuestro país esta contemplada en nuestra Carta Magna.

2.1.1. EUROPA

Antes de la Revolución Industrial, la sociedad se componía de dos clases sociales principalmente: los campesinos y la burguesía. Los primeros eran los siervos, los segundos eran los dueños de la tierra, los siervos eran los encargados

de cultivar la tierra y se encargaban de cuidar al ganado, esto sucedió así por muchas generaciones.

Este sistema tenía sus desventajas, pero, en cambio, ofrecía al campesino algunos derechos: en caso de necesidad, podía acudir a su señor en busca de apoyo, ayuda, y contaba con un lugar seguro dentro de la hacienda.

Con la llegada de la Revolución Industrial, se derrumbó el sistema feudal y trajo como consecuencia toda una problemática social. La mecanización de la agricultura hizo trizas los viejos métodos y sistemas agrícolas; por otra parte, la abolición de la servidumbre liberó a los campesinos de sus vínculos con la tierra.

En lo concerniente al trabajo en Inglaterra, durante la Revolución Industrial tuvo el mayor auge de explotación de personas que históricamente se ha vivido en la humanidad, si bien " es cierto que todas las sociedades humanas y en todas las épocas de la historia, los seres humanos han participado en mayor o menor grado en los procesos económicos, aportando su fuerza de trabajo a la producción; el intercambio y los servicios, que primeramente se desarrollaban en el grupo familiar, en el que aprendían y practicaban llegando a desarrollar ya adulto, algún oficio o profesión aprendido entonces, sin embargo, no fue sino hasta la revolución industrial que el trabajo de los niños comenzó a tomar proporciones desmedidas, pues gracias a las posibilidades ofrecidas por las máquinas, lo que antes sólo podía ser realizado por adultos, era factible de hacer por aquellos que aún no concluían su crecimiento, ya que no se necesitaba más del despliegue de grandes esfuerzos físicos. Para ciertas operaciones, incluso se llegó a considerar

que los niños eran los mejores operarios de las máquinas, debido a su estatura reducida y a sus pequeñas manos."¹⁹

Se puede decir en este aspecto, que la capacitación y el adiestramiento para el trabajo se daba desde una corta edad, donde primeramente contrataban a los niños los cuales eran considerados aprendices, y por lo cual recibían un bajo salario.

Se puede afirmar que los menores contribuyeron de cierta manera al desarrollo industrial, porque en ellos encontraron los patrones personas a quienes les podían pagar una mínima cantidad y con esto incrementaban sus ganancias y así podían invertir más en las industrias.

Con el efecto del desempleo y los bajos salarios, los trabajadores se vieron en la necesidad de emigrar de un lugar a otro. La mayor parte de las personas que deseaban trabajar, firmaban compromisos por períodos de seis a siete años, sufriendo fuertes penas de no cumplir con lo estipulado y puesto que era necesario el trabajo de todos los miembros de la familia obrera, para que esta pudiera subsistir, los patrones requerían ofrecer empleo a cada uno de ellos a efecto de obtener su mano de obra.

Durante el Reinado de Isabel (1601), creó las parroquias, trataban de aliviar la situación laboral de los menores éstos eran considerados como aprendices y por lo tanto era un escaso salario el que recibían, contaban con casa de trabajo. en

¹⁹ ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto, *Derecho Laboral con Jurisprudencia*. Orlando Cárdenas Editor. Irapuato Gto. México, 1990, p. -

las cuales los menores trabajan un tiempo considerado dependiendo de su edad, si bien cierto que no eran explotados, únicamente se les proporcionaba el alojamiento y la comida, y cuando se les llegaba a otorgar un salario se les daba aproximadamente la cuarta parte de un obrero adulto.

Las condiciones sanitarias en que desempeñaban sus labores eran pésimas, dado que a las fábricas les faltaba acondicionamiento como por ejemplo ventilación, mobiliario en el caso concreto sillas, por lo regular tenían que permanecer de pie durante largas horas, en pisos mojados y en muchas ocasiones inundados, pero sobre todo la convivencia promiscua de ambos sexos en los mismo dormitorios.

Por otro lado, surge Robert Peel, que trata de defender los derechos de los trabajadores, sobre explotación que se estaba dando en Inglaterra en esta época, esto lo hizo respaldado en estudios médicos, sobre las consecuencias del exceso de trabajo que tenían las personas en las fábricas.

Con el surgimiento de nuevas ideas del humanismo, se empieza a legislar sobre el trabajo en Inglaterra, para mejorar la situación de los obreros, ya que en esta época desaparece el antiguo obraje que existía en la Edad Media, donde los aprendices tenían mejores condiciones de vida, y no eran explotados de manera inhumana.

El surgimiento de la Revolución Industrial, que se da en Inglaterra, la forma de la producción industrial, es decir se incrementa de una forma acelerada la

fabricación de productos, desaparece lo que era el antiguo obraje para dar paso a la fábrica moderna, y con ello se da la explotación tanto del hombre como de la mujer, que de esta forma se hacían más productivos y se les pagaba una mínima cantidad por trabajar todo el día.

Para poder apreciar el significado de tal cambio que se impone en las nuevas relaciones laborales, previamente se estudiará la estructura de las industrias rurales en Inglaterra antes de 1760. Algunas de aquellas industrias, como la lanera, se remontaban a la Edad Media; otras, como la de fabricación de agujas, se habían adelantado gracias a las innovaciones técnicas introducidas durante la inventiva época isabelina; que dio un gran impulso al desarrollo industrial, pero su organización tenía una característica en común: que se dividía en pequeñas unidades de producción; era por lo regular una industria prácticamente familiar, compuesta por pequeños talleres.

Como por ejemplo se cita el de la industria lanera, que fue el que tuvo el mayor auge en la Revolución Industrial, "...el telar del tejedor era una verdadera máquina, pero no puede decirse otro tanto del torno del hilar. Capaz de hilar lo era cualquiera que tuviera el mínimo sentido del tacto necesario para hacer un hilo uniforme, y como esto requiere poca especialización, la hilandería sólo representaba una ocupación secundaria de las mujeres (como todavía recuerda la misma palabra inglesa distaff, que significa rueca e hilandería como trabajo específico de la mujer). Un tejedor que trabajara podía tener ocupadas muchas manos en la faena de hilar."²⁰

²⁰ BRONOWSKI, Jacob y BRUCE, Mazlish. La Revolución Industrial. UNAM, México, 1985, pp. 175-176.

Es decir, las personas que ingresaban a la industria lanera casi no tenían ninguna capacitación, primeramente eran aprendices y dependiendo de sus cualidades se les pagaba, en la mayoría de los casos las jornadas de trabajo eran de 12 a 16 horas diarias.

La industria en primera instancia representó para los campesinos una forma de allegarse recursos para equilibrar el presupuesto familiar, pero poco a poco la fábrica los fue absorbiendo cada vez más, "... en épocas buenas, el tejedor, trataba de trabajar limitándose a lo que bastara para mantener a su familia, pero el comerciante se empeñaba en que hiciera la mayor cantidad posible de tejido, empujándole a trabajar doce, catorce o dieciséis horas diarias. En temporadas malas, el tejedor procuraba trabajar muchas horas para poder mantener a la familia; el comerciante, en cambio, trataba de frenarlo."²¹

Pero sea cual fuere el detalle de organización, se demostró que las fábricas presentaban varias ventajas, es decir superó en muchas cosas a lo que era el obraje: porque permitía al propietario controlar los materiales y las horas de trabajo, y además racionalizar las operaciones que requerían varias fases o varios obreros; por otra parte, hacían posible emplear nuevas máquinas cuyo manejo podía confiarse a mujeres sin especialización o incluso a menores comprendiendo niños y niñas, bajo la necesaria supervisión, de un capataz que era el encargado de explotar a los trabajadores y, por último, la fábrica brindaba la posibilidad de agrupar a toda la maquinaria en torno a una fuente central de energía.

²¹ *Ibidem*, p. 177

Las máquinas fueron introducidas primero para superar los puntos muertos de la industria, puntos que se daban en procesos sin especialización como la hilandería, y de aquí que los procesos y los obreros que primero se llevaron a las fábricas carecieran de especialización. "No era una novedad que las mujeres y los niños tuvieran que hilar durante muchas horas al día. Defoe había sido testigo de que este hacia 1720 había declarado abiertamente que, si no lo hacían, la familia "pasaba grandes aprietos y vivía con pobreza". Lo nuevo era el escenario: la mano de obra infantil fue trasladada del hogar rural a la disciplina dura y brutal de la fábrica"²².

Por otro lado, cabe agregar que en muchos casos, los jóvenes de los pueblos que también trabajaban tenían que hacer a pie de cinco a diez millas para ir a la fábrica y otras tantas para volver a casa, y dentro de la fábrica misma recorrían cada día otras diez millas o más, yendo de una máquina a otra para llevar a cabo el trabajo trivial que no requería tener alguna capacitación o adiestramiento, era un trabajo desolador que tenían que hacer, que consistía en volver a atar los hilos cuando se rompían.

Como se puede apreciar el desarrollo industrial que primeramente surge en Inglaterra, posteriormente se trasladó a toda Europa de una manera paulatina, con ello también se reprodujeron las mismas formas de explotación hacia el hombre.

²² *ibidem*, p. 178

2.1.2.MÉXICO

La capacitación y el adiestramiento se instauró como parte de los derechos sociales que garantiza la Carta Magna, como son el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo y como tal, complementan instituciones básicas consagradas y desarrolladas a partir de 1917.

La capacitación y adiestramiento que se contemplan de esta forma en el mundo del trabajo, constituyeron un elemento básico del sistema de normas de protección del trabajo y del trabajador.

El derecho a la capacitación consagrado en el texto constitucional y la Ley Federal del Trabajo, tiende a concretarse dentro de las relaciones laborales y de las necesidades de asegurar oportunidades de promoción individual, incrementar niveles de productividad. La capacitación y adiestramiento son parte del esfuerzo nacional en materia educativa; en este sentido la capacitación y adiestramiento al erigirse como derecho social de los trabajadores también son considerados como componentes del proceso de educación permanente.

A través de la capacitación se persigue, no sólo desarrollar las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, sino también perfeccionar su nivel cultural y facilitar la adopción de responsabilidades individuales y sociales.

Con la promulgación de la Ley Laboral en 1970 se suprimió el contrato de aprendizaje y se estableció la obligación patronal de impartir capacitación a los

trabajadores a su servicio. Para supervisar el cumplimiento de esta obligación patronal, se creó en 1970 el departamento de vigilancia de la capacitación de los trabajadores, dependiente de la Dirección General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las actividades de vigilancia que ejerció dicho departamento, se limitaba a recabar los programas de capacitación que llevaban a cabo las empresas, así como los resultados obtenidos. Estas acciones permitieron la realización de un estudio referente a las actividades que se realizaban en el país en materia de formación profesional.

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

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

La capacitación y el adiestramiento para el trabajo tradicionalmente lo ha proporcionado el Estado mediante Escuelas Artesanales, Institutos de Artes y Oficios y Escuelas Profesionales, Universidades y Tecnológicos, pero la explosión demográfica, la creciente complejidad de las relaciones humanas y el sorprendente desarrollo tecnológico que ha convertido la industria moderna en un complejo, estrechamente combinado, de ciencia, técnica y producción han constreñido a que la formación artesanal y profesional no sólo se reserve al Estado sino que se traslade a las empresas.

Un primer intento legislativo nacional para trasladar a las empresas la formación artesanal, se encuentra en el artículo 218 de la Ley de 1931, que disponía que el contrato de aprendizaje era: "Aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida."²¹

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la dependencia que la Ley confiere atribuciones para organización, promoción y supervisiones de las comisiones, comités nacionales, planes, programas, registros, autorización de agentes de capacitadores y constancias laborales. Durante los últimos años el país ha tenido experiencias en el campo de la capacitación y adiestramiento derivadas de las reformas legales y de las conjugaciones de los esfuerzos llevados a cabo por el sector público y las organizaciones de trabajadores y empresarios.

²¹ MUÑOZ, RAMÓN, Roberto, op. cit. p. 221

El papel desempeñado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a partir de las modificaciones introducidas en la ley en 1978, ha sido fundamentalmente de supervisión, registro y vigilancia, en cuanto al cumplimiento de los preceptos legales sobre la materia.

"El artículo 153-A de la establece que "... todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato y aprobados por la secretaria del Trabajo y Previsión Social... En este marco la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha desplegado desde hace más de 40 años, con apoyo de los trabajadores, patrones e instituciones de educación superior, un enorme esfuerzo por estimular la productividad y calidad."²⁴

A continuación se resaltarán los aspectos más importantes de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, como son los siguientes:

- En 1953 se creó el Centro Industrial de Productividad, con el fin de impartir capacitación no escolarizada, dirigida a necesidades técnicas específicas de las ramas de producción.
- En 1965, esta institución se convirtió en el Centro Nacional de Productividad y su derivado, el Sistema Nacional de Adiestramiento rápido de la mano de obra en la industria.

²⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988*. México, 1984, p. 45

- En 1982 estas dos últimas instituciones se integraron en la Dirección General de capacitación y Productividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- En 1971 se otorgó al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) la responsabilidad de proporcionar capacitación a los trabajadores del sector público, y se creó dos años después, el Centro Nacional de Capacitación Administrativa, hoy Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos de dicho Instituto.
- En 1977 se elevó a rango constitucional el derecho a la capacitación, que incluye la obligatoriedad de establecer las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. Estas operan dentro de las empresas y tienen por objeto concertar los intereses en materia de trabajadores y patrones.
- Por otra parte, Nacional Financiera estableció desde hace muchos años un programa de apoyo a la productividad industrial que ha logrado avances en materia de eficiencia operativa de muchas empresas de tamaño mediano.
- También se creó el Instituto Mexicano de Control de Calidad Total, a través de la asociación PRO-DO, que trajo consigo nuevas ideas para implantar esta forma novedosa de organización del trabajo y apoyar en el país el desarrollo de la organización.
- El Centro de Calidad del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, ha logrado avances sobresalientes en la promoción, estudio y aplicación del control estadístico de las empresas mexicanas.

- En 1988 se creó la Fundación Mexicana para la Calidad Total, con la encomienda de generar, recopilar y divulgar conocimientos, tecnología y experiencias acorde con nuestro medio en materia de calidad, productividad y calidad de vida en el trabajo, con el propósito de impulsar a las organizaciones a superarse y contribuir al desarrollo nacional, posteriormente de la fundación se instauró el Premio Nacional de la calidad el cual esta a cargo de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, el premio se otorga a las empresas e instituciones mexicanas con mayor vocación en materia de calidad total, demuestra la alta prioridad que el Gobierno Federal otorga a la modernización de la organización del trabajo y a la adopción de métodos que conduzcan a elevar la productividad y calidad.

2.2. DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

La capacitación es un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que contribuyen para un mejor rendimiento del trabajador en sus capacidades y de los recursos a su disposición, en ese sentido, se concibe a la capacitación no sólo como un medio para lograr la mejor inserción del trabajador en la actividad económica, sino como una vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.

El énfasis en la capacitación adquiere sentido en una época como la actual, en la que el cambio tecnológico acelerado exige no sólo la transformación de

los perfiles ocupacionales que habrán de llenar quienes incorporen en los próximos años a la actividad productiva, sino de un vasto proceso de readaptación de la mano de obra en activo.

"En los últimos años se ha sumado cada vez con mayor fuerza otro tipo de conocimientos y habilidades requeridos para el manejo de nuevas opciones tecnológicas y mayores volúmenes de información; la capacidad de asimilación y de adaptación del trabajador a los cambios surge como una necesidad frente a la formación para ocupaciones profesionales rígidas, susceptibles de caer en obsolescencia, la especialización en tareas fraccionarias está dando paso a nuevos esquemas de organización que exigen el trabajador una participación más amplia en los procesos productivos y una mayor capacidad de decisión en la economía internacional, la mano de obra barata ha dejado de ser una ventaja comparativa y la competitividad se asocia cada vez más a los conceptos de calidad total y de productividad."²⁵

Es necesario adoptar políticas explícitas que incorporen la dimensión social y humana en el proceso de desarrollo, la política nacional plantea ya principios de solidaridad y promoción social para atender a los sectores más pobres de la población. La educación y la formación para el trabajo son competentes de esos principios.

²⁵ GÓMEZ HERNÁNDEZ, Luis. "Cómo desarrollar un equipo de trabajo productivo", *Revista Laboral*, No. 67, año, VI, 1998, p. 104

Los esfuerzos de promoción deben proporcionar elementos para desempeñar una actividad productiva que genere ingresos y medios de vida dignos, su perspectiva más trascendente deriva de los propósitos de solidaridad y promoción integral del hombre.

El desarrollo implica una reorientación de las políticas públicas que deben basarse, con mayor énfasis, en la participación social, política y cultural activa de grupos sociales antes excluidos o marginados, y esa participación debe hacerse presente tanto en la formulación de objetivos de la sociedad como en la tarea de alcanzarlos, se trata en último término de procesos en los cuales dichos grupos sociales, que fueron objeto del desarrollo pasean a ser sujetos de éste proceso.

"Así, a través de los esfuerzos de formación dirigidos a esos grupos, será factible poner en marcha un proceso de integración social que reduzca y elimine paulatinamente desigualdades, y que cree una mentalidad de cambio, mediante una percepción crítica, reflexiva y participativa de la realidad, en ese sentido se propone estimular que la población alcance la capacidad de transformación responsable y solidaria de su realidad."²⁶

Las estrategias de cambio en las organizaciones y en la economía exigen un mayor nivel educativo, un elevado nivel de capacitación por parte de la fuerza trabajadora, independientemente del nivel de ocupación, esto implica mayor capacidad emprendedora, técnica, de ejecución vinculado todo esto a las nuevas

²⁶ Idem.

modalidades de producción que se viven, como diferenciación de los productos de mercados mayor relación entre servicio, calidad y precio.

El único poseedor del capital intelectual es el hombre y por tanto se tenía que tener alternativas que permitieran incrementar las opciones en materia intelectual, lograr una acumulación por parte de la gente en su propio capital intelectual que requiere para las estrategias de competitividad a escala internacional.

2.3. LAS COMISIONES MIXTAS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

De ninguna de las disposiciones legales que contempla la Ley Federal del Trabajo se puede siquiera pensar que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento deban ser consideradas como Órganos Auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deban ser formuladas en cada empresa o unidad económica de producción, deben considerarse como un órgano auxiliar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por las razones que adelante se expresarán:

- De la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, siguiendo el criterio establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se integra de la siguiente manera:

Igual número de los representantes de los trabajadores y del patrón, en la siguiente forma:

Número de trabajadores	Número de representantes	
	Trabajador	Patrón
Trabajadores Menos de 20	1	1
De 21 a 100	3	3
Más de 100	5	5

- De los requisitos para integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento:

Representantes Trabajadores

- Ser trabajador de la empresa
- Ser mayor de edad
- Saber leer y escribir
- Ser elegido de acuerdo al Contrato Colectivo

Representantes Patrón

- Ser mayor de edad.
- Saber leer y escribir.
- Tener buena conducta
- Tener conocimientos técnicos sobre las labores

- De las funciones y facultades de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento:

- Vigilar la instrumentación, operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Sugerir medidas tendientes a perfeccionar ese sistema y procedimientos conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.
- Autenticar las constancias de habilidades laborales que los capacitadores expiden a los trabajadores.
- Practicar a los trabajadores de una empresa, cuando ésta existan varios niveles o especialidades en relación al puesto de la constancia de habilidades que se refiera, el examen de aptitudes que le acredite para cuál de ellas es apto.
- Designar los comisionadas encargados de firmar las constancias de habilidades laborales a los trabajadores.

CAPÍTULO TERCERO MARCO JURÍDICO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

3.1. EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO "A"

Cabe indicar que el texto original del artículo 123 Constitucional no contenía disposición alguna en torno a la capacitación y el adiestramiento y no fue sino con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 cuando se consignó, en el artículo 132, fracción XV, el derecho de los trabajadores a la capacitación. Sin embargo, con el transcurso del tiempo se cuestionó si dicha disposición podía derivar de algunas de las fracciones del artículo 123 tal como se encontraba redactado con anterioridad al mes de diciembre de 1977. Por otra parte, la referida fracción dejaba mucho que desear, ya que era una fracción aislada que solamente consagraba una obligación, pero no señalaba la manera de cumplirla.

"El Poder Revisor adicionó el texto original de la fracción XIII a la fracción XII y dispuso en la fracción XIII que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. Asimismo, a través de la reforma de referencia se precisó que la Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deben cumplir con dicha obligación."²⁷

²⁷ PATIÑO CAMARENA, Javier. *Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Oxford, México, 2000, p. 83

Es importante señalar que las reformas hechas a la Constitución y a su ley reglamentaria, para establecer el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento, constituyen un derecho cuya importancia muchos trabajadores todavía no llegan a comprender su dimensión.

"El derecho a la capacitación y adiestramiento forma parte del haber de la clase trabajadora; es indispensable que los mismos trabajadores lo cuiden, lo acrecienten y, sobre todo, lo vivan realmente."²⁵

Se ha dicho y con razón que el artículo 123, además de consagrar las bases mínimas de bienestar sobre las cuales se deben regular las relaciones de trabajo, constituye una norma de progreso del gobierno que obliga a que, en la medida en que las condiciones lo permitan, se garantice a los trabajadores más y mejores condiciones de vida. Desde esta perspectiva se puede afirmar que el derecho constitucional de los trabajadores a la capacitación no aparece como algo suspendido en el aire, sino que es producto de la naturaleza expansiva del artículo 123 del ordenamiento en cita.

El reconocimiento del derecho de los trabajadores a la capacitación parte de la consideración de que el trabajo es el capital más importante de que se dispone, y que el bienestar de la colectividad no permite el que subutilice la capacidad creadora de los trabajadores.

²⁵ D'AVALLON, José, op. cit. p. 277

Se puede decir que una política de capacitación hace las veces de vaso comunicante entre una política de empleo y una política de productividad. En efecto, no se puede soslayar que una política de empleo, desprovista de un programa para elevar los rendimientos de la mano de obra, conduce a un desperdicio de la capacidad creativa de la fuerza de trabajo. Por ello, la política que se implante en esta materia debe articular orgánicamente los programas de capacitación no sólo en el trabajo, sino también por y para el trabajo.

"El reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores a la capacitación está presente la idea de que la auténtica riqueza reside en la evolución de las aptitudes de quienes la generan, razón por la cual se deben dar los pasos conducentes para aumentar la capacidad de los trabajadores no sólo para crear, sino también para que puedan disfrutar los bienes de la civilización y los valores de la cultura."²⁹

En primer término estudiaremos el contenido de la Constitución; ya que es el documento principal, rector de la conducta humana.

El derecho de los trabajadores a ser capacitados y adiestrados emana del artículo 123, que señala: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

²⁹ PATIÑO CAMARENA. Javier. op. cit. p. 84

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

(...)

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

XIV. (...)."

La capacitación y el adiestramiento no deben verse como una prestación laboral más a cargo de los patrones, la que puede ser negociada por las convenciones colectiva y dispensarse o disminuirse a cambio de aumentos de porcentajes en salario o en otras prestaciones en efectivo o en especie a favor de los trabajadores.

Con base en las consideraciones anteriores, el derecho constitucional de los trabajadores a la capacitación tiene el propósito de fomentar la formación profesional de la clase trabajadora, propiciar el mejoramiento de su nivel cultural y facilitar la educación de los trabajadores en sus diversos centros de trabajo.

3.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Con el propósito de reglamentar el derecho Constitucional de los trabajadores a la capacitación y determinar los sistemas, métodos y procedimientos

conforme a los cuales los patrones deberá cumplir con dicha obligación, en el decreto de convocatoria al Congreso de la Unión para un periodo extraordinario de sesiones, que se inició el 17 de abril de 1978 y que concluyó el 28 del mismo mes, figuró como primer punto la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo a efecto de reglamentar la fracción XIII del artículo 123 Constitucional.

El jurista Javier Patiño Camarena³⁰, sobre las reformas hechas al artículo en comento, señala los siguientes puntos fundamentales, que son los siguientes:

1. Las reformas sientan las bases para estructurar una política de capacitación en, por y para el trabajo que actúe como vaso comunicante entre una política de empleo y una política de productividad. Con este fin, en el artículo tercero la Ley Federal del Trabajo se precisa que se considera de interés social el promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. (...)
2. De la reglamentación se desprende que la capacitación y el adiestramiento tiene como finalidades coexistentes actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad, prepararlo para el ascenso, prevenir los riesgos de trabajo, incrementar la productividad y, en suma, abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras al vincular el adiestramiento y capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.

³⁰ Cfr. Patiño Camarena, Javier. *op. cit.* pp. 85-86

3. Se sentaron las bases para considerar la capacitación y adiestramiento como materias de competencia de las autoridades federales y en las que debe contar con el auxilio de las autoridades locales.
4. Desde un punto de vista operativo, la reglamentación preceptúa la existencia de una estructura vertical de la que forman parte las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de cada empresa o establecimiento, los comités nacionales de capacitación por ramas industriales y al más alto nivel de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. A dicho organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo le compete como atribución básica el manejo del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, que se integra con cuatro renglones que, de conformidad a la exposición de motivos de la reforma, deben entenderse íntimamente interrelacionados; estudio y promoción de la generación de empleos, promoción y supervisión de la capacitación y el adiestramiento de todos los trabajadores y creación de registros especiales.
5. Se prevé el establecimiento de órganos auxiliares de la unidad precitada. Para este efecto, se dispone la conformación de un Consejo Nacional y de Consejos Consultivos Estatales, integrados de manera tripartita y presididos, respectivamente, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y por los gobernadores de las entidades federativas.
6. En relación con la forma y los términos en que se debe impartir la capacitación, se dispone que el tiempo que se destine a ello debe estar comprendido, por lo general, dentro de la jornada de trabajo, y se contemplan algunas excepciones a la regla.

7. Se dispone que la conclusión del curso o programa de capacitación, los tienen el derecho de recibir una constancia de sus habilidades laborales, en relación con los puestos y las categorías que contenga el Catálogo Nacional de ocupaciones, documento que constituye un antecedente importante para la promoción de las oportunidades de empleo y la reducción del índice del desempleo y del subempleo. El derecho a recibir una constancia de habilidades laborales se hace extensivo a aquellos trabajadores no capacitados dentro de los programas de la empresa, pero con experiencia en el desempeño de una actividad y con el dominio indispensable de las tecnologías respectivas y buenos hábitos de trabajo.
8. Se ordena la formulación de registros de trabajadores capacitados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades, lo que permitirá planear una política de empleo y encauzar debidamente a los demandantes de trabajo a los puestos idóneos, ya que resulta claro que el desenvolvimiento óptimo de la relación de trabajo está en proporción directa a la congruencia que existe entre la naturaleza del puesto y las aptitudes que posea el trabajador.⁴¹

La Ley Federal del Trabajo vigente dedica a esta institución las fracciones de la A a la X ambas inclusive, del artículo 153, comprendiendo en el Capítulo III bis, del Título Cuarto que fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 28 de abril de 1978 refiriéndose también a ella los artículos 3, 7, 132 fr. XV, 159, 180, 391, 412, 523, 526, 527, 529, 537, 539, 698, 699, 892, 992 y 994.

⁴¹ Cfr. PATIÑO CAMARENA, Javier. op. cit. pp. 85-86

Esta obligación laboral a cargo de los patrones nunca debe ser omitida o disminuida, sino por el contrario a través de las Comisiones Mixtas bipartitas de Capacitación y Adiestramiento deben siempre ser revisados y mejorados constantemente los planes y programas sobre la materia en beneficio de la productividad de las empresas y del mejor nivel de vida del obrero.

3.3. LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL VIGENTE

La actual Ley del Seguro Social contempla dentro de sus disposiciones lo relativo a la capacitación y el adiestramiento como una prestación social, que el mismo Instituto otorga a sus trabajadores, para que puedan acceder a ocupar un mejor trabajo.

Artículo 210.- "Las prestaciones sociales institucionales serán proporcionadas mediante programas de:

I

VI.- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo a fin de lograr la superación del nivel de ingresos de los trabajadores. (...)."

Artículo 251.- "El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene las facultades y atribuciones siguientes:

I...

VI.- Establecer clínicas, hospitales, guarderías infantiles, farmacias, centros de convalecencia y vacacionales, velatorios, así como centros de

capacitación, deportivos, de seguridad social para el bienestar de familiar y demás establecimientos para el cumplimiento de los fines que le son propios, sin sujetarse a las condiciones salvo las sanitarias, que fijen las leyes y reglamentos respectivos para empresas privadas, con actividades similares; (...).

3.3.1. Dentro del IMSS, corresponderá a la Comisión Nacional, a las Subcomisiones Mixtas y a los Comités de Capacitación y Adiestramiento la vigilancia, el análisis, la supervisión y el cumplimiento del sistema de capacitación y adiestramiento (Artículo 5).

3.3.2. La estructura orgánica de la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, la cual está integrada por 5 representantes normativos y uno ejecutivo del Instituto, e igual número de representantes por parte del Sindicato, los que serán designados libremente por las partes (Artículo 6)

- **La capacitación y el adiestramiento que el IMSS otorga se basará en las necesidades reales detectadas y/o validadas por la Comisión Nacional , de tal forma que los cursos y actividades se traduzcan en la satisfacción de éstas (Artículo 17)**

3.3.3. Los derechos que tienen los trabajadores, entre los que se destacan los siguientes:

- ♦ **Recibir la capacitación y adiestramiento, actualización y orientación que les permita elevar su calidad de vida y productividad de acuerdo con los**

planes y programas elaborados por las dependencias del IMSS conforme a las normas establecidas por la Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento.

- ◆ Recibir las constancias de aprobación correspondientes.

- ◆ Solicitar y recibir del área correspondiente los manuales e instructivos actualizados que requiera.

- ◆ Solicitar revisión de examen de capacitación promocional en los términos que se establezcan en las respectivas convocatorias.

- ◆ Recibir de su área de adscripción las facilidades necesarias para asistir a las actividades de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación.

- ◆ A ser considerado en los programas de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación como instructor, sinodal o asesor.

- ◆ Recibir la inducción al área y al puesto.

- ◆ Cuando el trabajador considere tener los conocimientos suficientes para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentarse y aprobar el examen de suficiencia que señale la Dirección General de Capacitación y

Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Artículo 25).

3.3.5. Las obligaciones de los trabajadores son:

- ◆ Presentarse con puntualidad a la hora y lugar que se le señale en los programas correspondientes debiendo asistir y permanecer el tiempo completo de su realización.
- ◆ Atender las indicaciones de los instructores que impartan la capacitación, adiestramiento, actualización y orientación, y cumplir con los programas respectivos.
- ◆ Desempeñar con responsabilidad y eficiencia todas las actividades que impliquen el desarrollo de los cursos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación.
- ◆ Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes correspondientes (Artículo 26)

3.4. JURISPRUDENCIA

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre la capacitación y el adiestramiento ha vertido los siguientes tesis jurisprudenciales, con el fin de darle una obligatoriedad a esta prestación contemplada en la Ley Federal del Trabajo.

Como lo señalan estas tesis jurisprudenciales, es una obligación del patrón otorgar la capacitación y el adiestramiento, ya que es un derecho que esta contemplado dentro de nuestra Constitución, ya que esta tiene un interés social, es decir, proporciona al trabajador un mejor nivel de vida y mayores oportunidades de desarrollo en ámbito laboral.

Para ello, el gobierno a diseñado toda una estructura, a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual es la encargada de supervisar que se cumpla en las empresas con dicha prestación a los trabajadores, y a su vez colabora con los empresarios para el diseño de planes de capacitación, así mismo, otorga becas a través del Servicio Nacional de Empleo a personas que no tienen ninguna capacitación para desempeñar un trabajo bien remunerado.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. LA NEGATIVA DEL PATRON DE CAPACITAR A SUS TRABAJADORES SE EQUIPARA A UNA FALTA DE PROBIDAD.

Tipo de Documento: TESIS AISLADA Clave de Publicación: No Asignada
Clave de Control Asignada por SCJN: TC023106 LAB
Sala o Tribunal emisor: Tribunales Colegiados de Circuito - 8va. Epoca - Materia: Laboral
Fuente de Publicación : Semanario Judicial de la Federación
Volumen: XII-Septiembre Página: 188

De acuerdo con la tesis de jurisprudencia número 1436, visible en la página 2091 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Segunda Parte, volumen V, por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, es decir apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra. Por tanto, si en términos del artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo vigente, el patrón tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, es claro que al negarse a dar cumplimiento a dicha obligación legal, incurre en una falta de probidad, con lo que se actualiza la causal de rescisión laboral por causas imputables al patrón, prevista en la fracción IX del artículo 51 de la ley de la materia.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Descripción de Precedentes:

Amparo directo 588/92. Paula Lara Gálvez. 10 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo. Secretaria: Edith Alarcón Meixueiro.

Amparo directo 589/92. Julia Magdaleno Mosqueda. 2 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 76, pág. 19, tesis por contradicción 4a./J.9/94.

CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION.

Tipo de Documento: JURISPRUDENCIA Clave de Publicación: 4a./J. 9/94

Clave de Control Asignada por SCJN: No existente

Sala o Tribunal emisor: 4ta. Sala - 8va. Época - Materia: Laboral

Fuente de Publicación : Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Volumen: 76, Abril de 1994 Página: 19

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Descripción de Precedentes:

Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION.

Tipo de Documento: JURISPRUDENCIA Clave de Publicación: 47
Clave de Control Asignada por SCJN: No existente
Sala o Tribunal emisor: 4ta. Sala - 8va. Epoca - Materia: Laboral
Fuente de Publicación: Apéndice de 1995
Volumen: Tomo V, Parte SCJN Página: 32

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Descripción de Precedentes:

Octava Época:

Contradicción de tesis 51/92. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.9/94, Gaceta número 76, pág. 19; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Abril, pág. 117.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 76, Abril de 1994

Tesis: 4a./J. 9/94

Página: 19

CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRÓN, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACIÓN. El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entraña un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Septiembre de 1993

Página: 240

INCOMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, PARA CONOCER DEL PAGO DE LAS APORTACIONES AL INFONAVIT, CUOTAS AL IMSS, Y CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. NO ESTAN OBLIGADAS A DECLARARLA EN EL AUTO INICIAL. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están obligadas a declararse incompetentes en el auto que admite la demanda, para conocer respecto del pago de prestaciones como son, aportaciones al Infonavit, cuotas al IMSS y capacitación y adiestramiento, y ningún agravio causa al trabajador quejoso el haber tramitado el juicio laboral en que se demandaron conjuntamente diversos conceptos derivados de una relación de trabajo; pues tratándose de aportaciones al Infonavit y cuotas al IMSS, su pago consiste en un crédito fiscal del que sólo se encuentran legitimados para exigirlo dichos organismos fiscales autónomos, por ser los sujetos activos de tales relaciones tributarias y, en el caso de obligaciones relacionadas con capacitación y adiestramiento, corresponde conocer a las autoridades federales encargadas de la aplicación de las normas de trabajo en esa materia de acuerdo con lo establecido en el último párrafo del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que si una Junta de Conciliación y Arbitraje que carece de competencia para resolver dichas prestaciones, deja a salvo los derechos del impetrante para ejercerlos en la vía y forma procedentes, el laudo reclamado resulta apegado a derecho.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 707/92. Paulino Ayala Miranda y otros. 15 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretario: Héctor Fernando Vargas Bustamante.

CAPACITACIÓN O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 47

Página: 32

El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirla da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entraña un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 51/92. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.9/94, Gaceta número 76, pág. 19; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Abril, pág. 117.

CAPÍTULO CUARTO LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

La capacitación y el adiestramiento, en general constituyen un factor muy importante en la actualidad en cualquier fuente de trabajo, toda vez que con el avance tecnológico se crea maquinaria más compleja.

Para ello, es necesario que los trabajadores tengan una buena capacitación para manejar adecuadamente la maquinaria y de esta forma se explote a su máxima capacidad y de igual manera se cuide para un mejor mantenimiento.

En el caso de que los trabajadores sepan el manejo adecuado de la maquinaria, pueden llegar a lesionarse o causar accidentes, por ello en el presente apartado capitular se resalta la importancia de la capacitación en el área de conservación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

4.1. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Actualmente, el contrato colectivo que rige las relaciones entre el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de dicha institución consta de los siguientes temas, que expondremos a continuación:

El Capítulo I del acuerdo de voluntades en cuestión, se refiere a una multiplicidad de conceptos sobre diversas figuras, tales como el cambio; la cláusula;

el contrato; la coordinación; los departamentos; los derechos de antigüedad en general; los escalafones; la jornada de trabajo; los movimientos escalafonarios; los movimientos interinos; la nómina; la pensión jubilatoria; la permuta; el personal y los trabajadores; las plazas escalafonarias; las promociones; los reajustados; los reingresados; los reinstalados; el salario; el sindicato; el sistema; el sueldo; la tabulación de sueldos; los trabajadores de base, de obra determinada, de confianza, interinos y sustitutos; el traslado; las vacantes, entre otras cuestiones más.

Ahora bien, con la inclusión de tales definiciones, el contrato en análisis deja en claro quienes son los sujetos que se sujetarán a su observancia, cumpliendo en nuestra opinión, con lo que establecen los numerales 391, fracciones I y II y 396 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, en lo que hace al contenido del Capítulo II, en él se destacan los siguientes aspectos:

- El reconocimiento de la personalidad jurídica que tienen las partes contratantes.
 - El ámbito de aplicación del contrato colectivo referido, que será en cualquier lugar del sistema en que los trabajadores contratados directamente por el IMSS desempeñen labores para el mismo.
 - De la representación que tendrán las partes contratantes, que a su vez serán las siguientes:
- ❖ Los representantes del IMSS son: el Director General, el Secretario General, los Directores, los Delegados, entre otros.

- ❖ Los representantes del Sindicato son: el Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional, los Secretarios del Comité en mención, los miembros del Consejo Consultivo, los Secretarios de los Comités Ejecutivos, etc.

Subsecuentemente, el Capítulo III hace referencia a la documentación (que no es otra cosa, que la obligación que se hacen las partes, para que recíprocamente contesten por escrito, todas las comunicaciones que se hagan), la inspección (referente a la obligación que tiene el IMSS de permitir que los representantes del Sindicato puedan cotejar y compulsar los expedientes de los trabajadores sindicalizados) y las nóminas o documentos patronales (consistentes en la carta de servicio del trabajador sindicalizado, el presupuesto de egresos del Instituto y los comprobantes de pago del trabajador).

En tanto, el Capítulo IV del contrato colectivo en comento expone con detalle la clasificación de los siguientes trabajadores, a saber:

- Trabajadores de confianza "A": En donde quedan incluidos el Director General, el Secretario General, los titulares de las diferentes Coordinaciones, el personal adscrito al servicio de las Oficinas Superiores, los Directores Regionales, los Jefes de Departamento, los Secretarios Particulares, los Asesores Técnicos, etc.
- Trabajadores de Confianza "B": En donde se agrupan los Jefes de Departamento Administrativos, los Jefes de diversos Departamentos, los Directores de Guarderías, etc.

- **Trabajadores de Base:** Que serán todos aquellos que ocupan en forma definitiva un puesto tabulado, conforme a las normas del contrato en cuestión.
- **Trabajadores de Obra Determinada:** Que son los contratados cuando las necesidades del IMSS lo requieran para realizar una labor específica que no tienen carácter permanente, concluida la cual, se extingue toda relación de trabajo, pero que tendrán asegurados sus derechos preferenciales.
- **Trabajadores Sustitutos:** Que son aquellas personas contratadas para desempeñar una actividad necesaria y permanente, por tiempo fijo, por razón de incrementos temporales de trabajo, ausencias no cubiertas por otro procedimiento, o en tanto se resuelve sobre la promoción a plaza vacante.

El Capítulo V destaca situaciones relativas a la jornada de trabajo (la cual será de seis horas y media a ocho diarias), la acumulación y distribución de jornadas (en las cuales se deberá tener en consideración que la jornada máxima de servicio continuo será de 24 horas y que los trabajadores con jornada acumulada nocturna, trabajarán tres veladas alternas a la semana de once horas cuarenta minutos cada una y el disfrute de un día de descanso fijo), el tiempo extraordinario (que será aquel que exceda de los límites de la jornada diaria contratada y todo el tiempo laborado en días de descanso semanal y en días no laborables) y el tiempo de tolerancia que tendrá cada trabajador sindicalizado para llegar a su centro de labores.

En el Capítulo VI se mencionan los siguientes aspectos:

- Los permisos económicos a favor de los trabajadores que serán hasta por tres días con goce de salario, siempre y cuando haya causa de fuerza mayor, que hagan indispensable la ausencia del trabajador en sus labores.
- Los permisos que concede el IMSS a sus trabajadores, que básicamente serán cuando éstos últimos tengan que desempeñar una comisión o cuando sufran enfermedades no profesionales, que los incapaciten para laborar.
- Los permisos sindicales con goce de sueldo a los que tendrán derecho los funcionarios del Sindicato.
- Los permisos temporales que podrán ser hasta de un año, sin goce de sueldo, siempre y cuando los solicitantes tuvieren por lo menos un año de antigüedad.

El Capítulo VII establece los lineamientos conducentes a los descansos a que tienen derechos los trabajadores sindicalizados del IMSS. En lo que hace a los primeros podrán ser diarios, semanales y los de descanso obligatorio. En lo que hace a las vacaciones, los trabajadores por cada año efectivo de servicios, los trabajadores disfrutarán de un período mínimo de vacaciones que serán de 16 días hábiles; asimismo, por cada año de servicios, se aumentará en un día el período mínimo anual, el que no podrá exceder de 20 días hábiles.

El Capítulo VIII se refiere a los tipos de movimientos y cambios del personal que se pueden efectuar dentro del Instituto, entre los que destacan:

- La promoción de un trabajador, que se realizará cuando haya vacantes definitivas o temporales y en caso de aumento de puestos.
- Los cambios, que se harán ante la creación o supresión de departamentos u oficinas y en la alteración sustancial de las funciones de un departamento u oficina, siempre que traiga aparejada la disminución o aumento de persona adscrito al mismo.
- Las permutas, que serán los canjes de puestos entre trabajadores de la misma o análoga categoría.
- Los reajustados, que serán aquellos trabajadores que por resolución de autoridad competente o por convenio de las partes, quedan fuera del servicio por supresión de puestos o disminución de personal.
- La indemnización, que se entregará cuando un trabajador sea separado injustificadamente, y opte por esta modalidad de pago, al cual quedará obligado el IMSS, en un equivalente a ciento cincuenta días de salario de la última categoría desempeñada a la fecha por separación por concepto de indemnización y cincuenta días por cada año de servicios prestados o parte proporcional del año, como liquidación de antigüedad, más la parte proporcional correspondiente a vacaciones, aguinaldo y las demás prestaciones económicas a que tenga derecho.
- El despido justificado, aquí el IMSS pagará al interesado lo que le adeude por vacaciones, aguinaldo, salarios, horas extras, y demás prestaciones a que tuviera derecho.
- Cuando un trabajador renuncie a su puesto, y tenga una antigüedad de 15 años, recibirá del IMSS doce días de salario por cada año efectivo de labores en puestos de base y la parte proporcional de sus

vacaciones y aguinaldo que le corresponda. En los trabajadores con menor antigüedad, tendrán derecho a recibir lo mismo, con excepción de que el pago por antigüedad pueda exceder del importe de tres meses de salario computados a razón del que disfrute el trabajador en el momento de su renuncia.

En el Capítulo IX se determinan las sanciones que aplicará el Instituto impondrá a los trabajadores por disciplina sindical. También el Instituto estará obligado a separar al trabajador de su empleo, cuando éstos últimos renuncien al Sindicato o sean expulsados del mismo.

El Capítulo X hace referencia a diversas medidas de seguridad que deben tener las áreas de trabajo del Instituto, con la finalidad de prevenir los riesgos y garantizar la integridad del trabajador, tal y como lo establece el artículo 132, fracciones XVI al XIX de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, en lo que respecta al Capítulo XI se mencionan aspectos, tales como:

- La atención médica que requieran los trabajadores será proporcionada por los médicos de base del IMSS.
- Los trabajadores tendrán derecho a que se les expidan los certificados de incapacidad correspondiente, cuando el caso lo requiera, sin más autorización que la del médico tratante.

- En caso de muerte del trabajador, el IMSS estará obligado a pagar la indemnización correspondiente a las personas designadas en el pliego testamentario sindical.

Asimismo, los riesgos de trabajo son señalados en el Capítulo XII, ante las cuales el IMSS está obligado a suministrar la atención médica y medicinas a sus trabajadores, en caso de este tipo de riesgos, sosteniendo el principio de que preferirá la conservación de la salud y la curación de los afectados, al pago de la indemnización correspondiente.

Por otra parte, el Capítulo XIII alude al salario el cual se integrará con los pagos hechos en efectivo por sueldo, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo.

A su vez, el Capítulo XIV se refiere a las jubilaciones y pensiones, las cuales deben ser revisadas e incrementadas en el mes de enero de cada año, con base a la capacidad económica del IMSS y con apoyo en los estudios económicos y actuariales que las partes realicen. Así también, con el fin de aprovechar la experiencia de los jubilados, el Instituto podrá celebrar con ellos, contratos de servicios para trabajos especiales.

El Capítulo XV se refiere a la Capacitación y Estudios que el Instituto debe proporcionar a sus trabajadores; dicho apartado al ser parte esencial en

nuestra investigación será mencionada y analizada con mayor amplitud en los siguientes incisos de este capítulo.

Por otra parte, el Capítulo XVI establece los mecanismos económicos, mediante los cuales tanto el IMSS como el Sindicato fomentarán las actividades deportivas en beneficio de los trabajadores sindicalizados, quienes podrán usar las instalaciones con que cuenta la Institución.

El Capítulo XVII establece la obligación que tiene la dependencia multicitada para con el Sindicato, en el sentido de proporcionarle los recursos económicos y materiales para que realice sus funciones que le asigna la ley.

Por otra parte, el Capítulo XVIII los derechos y obligaciones que tiene la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria, la cual podrá intervenir en la aplicación del contrato colectivo celebrado entre el IMSS y el Sindicato de Trabajadores

En tanto, el Capítulo XIX manifiesta estipulaciones diversas, tales como:

- Serán nulas las renunciaciones a las disposiciones del contrato colectivo en cuestión, que favorezcan a los trabajadores que sean miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores del IMSS.
- El Reglamento Interior de Trabajo se ajustará a las prescripciones de este Contrato y a las de la Ley Federal del Trabajo.

- En caso de duda en la aplicación del contrato colectivo en mención, prevalecerá la preferencia de favorecer siempre al trabajador y estar a lo que más le beneficie
- La vigencia del contrato colectivo en comento comenzó a partir del 16 de octubre de 1999 en forma indefinida.
- El contrato colectivo citado, posterior a su reconocimiento y signación por las partes contratantes tuvo la valuación actuarial correspondiente.

El Capítulo subsecuente establece los lineamientos concernientes a la promoción del turismo social entre los trabajadores sindicalizados, para lo cual el IMSS deberá anualmente aportar los recursos económicos correspondientes.

El Capítulo XXII se establecen prestaciones de índole diversa, tales como:

- La obligación del IMSS para otorgar a favor de los trabajadores, créditos para financiamiento de automóvil.
- La obligación del Instituto referido, para realizar programas recreativos, culturales, deportivos y de períodos vacacionales para los hijos de trabajadores de la dependencia.
- La obligación del IMSS para construir estacionamientos suficientes en sus unidades de nueva creación para los trabajadores que en ella laboren.
- La obligación del IMSS para entregar a los beneficiarios fallecidos que se encuentren en su pliego testamentario o designados por

autoridad competente, diversas cantidades económicas en los casos de muerte natural, muerte accidental y muerte accidental colectiva respectivamente, por concepto de seguro de vida.

Todo este tipo de prestaciones que se señalan con antelación, se pueden hacer los siguientes comentarios: que por lo que toca a los préstamos ya sean hipotecarios o para la compra de un automóvil, se tienen que cumplir muchos requisitos, entre ellos la antigüedad, además de entrar a concurso porque son pocos los que se otorgan.

La problemática en las unidades de trabajo son varias, como el no tener los espacios suficientes para estacionamientos, carencia de herramientas para el trabajo, la falta de capacitación para el uso de nueva tecnología; la falta de preparación muchas veces por los empleados que no hacen nada por superarse, el presupuesto que le otorga el Gobierno Federal no es suficiente, cada vez tiene más necesidades y menos presupuesto.

4.2. CONCIENTIZACIÓN DEL TRABAJADOR PARA CAPACITARSE

Para la realización de este inciso capitular, consideramos necesario enunciar en primer término, el contenido esencial del Capítulo XV del Contrato Colectivo de Trabajo, signado por el IMSS y el Sindicato de Trabajadores de esta dependencia, intitulado "Capacitación y Estudios", en el cual se establecen los siguientes aspectos:

- La obligación del Instituto en comento, para establecer un sistema bibliotecario en el Centro de Capacitación Foráneos, dicho servicio será acorde a las necesidades y horas libres de los trabajadores.
- El IMSS se obliga a conceder becas educativas, para que los trabajadores sindicalizados puedan acceder o proseguir carreras universitarias o de educación media superior. Asimismo, los pasantes de cualquier carrera podrán cumplir con el servicio social y prácticas profesionales dentro de la Institución en mención.
- El Instituto dará a los trabajadores las facilidades para que, sin perjuicio del trabajo, puedan enterarse de las condiciones y detalles particulares de las labores correspondientes a las tres plazas inmediatas superiores en el escalafón y puedan practicar la ejecución de las citadas labores.
- En cuanto a la capacitación y adiestramiento, tanto Institución gubernamental como Sindicato se regirán bajo los siguientes lineamientos:
 - El acuerdo permanente sobre la impartición de cursos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para todos los trabajadores de base.
 - Para lograr tal cometido, las partes consideran necesario la creación de un Centro de Capacitación, en cada uno de los estados de la República Mexicana.
 - La modalidad de que los cursos de capacitación se impartan dentro de la jornada de trabajo.

- La organización de eventos técnicos y culturales que mejoren la formación y el nivel cultural de los trabajadores.
- Los trabajadores que realicen a satisfacción dichos cursos, tienen derecho a ocupar preferentemente las vacantes laborales que se presenten.
- Las partes organizarán los cursos de perfeccionamiento que sean necesarias tanto en el Distrito Federal como en las Delegaciones Regionales y Estatales para mejorar la capacidad de sus trabajadores, otorgándoles a quienes deseen estudiar en dichos cursos las facilidades necesarias.

De lo anteriormente expuesto, se desprenden los siguientes comentarios personales:

De la lectura íntegra del Capítulo XV del contrato colectivo del trabajo, tenemos que en efecto cumple cabalmente con lo que establece el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en general.

Sin embargo, como es sabido la sociedad moderna atraviesa por una etapa difícil. Las crisis políticas y económicas parecen ser la regla general, y nuestro país no se encuentra apartado de los acontecimientos que se suceden a escala mundial. Ante ello, no podemos engañarnos, ni pensar que con discursos oficiales, o con la excelencia teórica de nuestras leyes se van a resolver nuestros problemas.

Es una verdad innegable que el desarrollo económico exige más técnicos especializados; si bien es cierto que el mercado de empleo hoy en día se caracteriza por la excesiva oferta de trabajo, también lo es que la mano de obra, en términos generales, deja mucho que desear en cuanto a su calidad. Ante ello, tal y como lo afirma el jurista José Dávalos "... el grado de desarrollo económico se mide, entre otros parámetros, en la calidad de la fuerza de trabajo".³²

Por tales circunstancias, se requiere a que la capacitación y el adiestramiento se extienda a cada uno de los trabajadores, independientemente de la dependencia que pertenezca, sólo así se logrará que nuestro país, pueda tener una clase trabajadora fuerte.

Asimismo, la capacitación y adiestramiento de los trabajadores constituye sin lugar a dudas un desafío, ya que es latente la posibilidad de que se genere un mayor desarrollo industrial y no hay suficiente mano de obra calificada. En este supuesto las puertas del país quedarían abiertas en forma indiscriminada a la mano de obra calificada del extranjero.

Es falso que el trabajador se niegue a recibir capacitación y adiestramiento. Lo que ha sucedido es que en muchas ocasiones los programas no ofrecen atractivo, o los instructores resultan tanto o menos capaces que los trabajadores, o los cursos se convierten en distracciones insulsas que le roban tiempo al trabajador.

³² DÁVALOS, José, op. cit., p. 285.

Ahora bien, relacionando las anteriores consideraciones con el contenido del Capítulo XV del contrato colectivo multicitado, tenemos que referimos específicamente a cada de las cláusulas que lo componen, a saber:

Primeramente, la cláusula 111 referente a la obligación que tiene el IMSS para constituir bibliotecas para que los trabajadores puedan estudiar y aprender más, podemos advertir que esta parte adolece de los siguientes inconvenientes:

- Debemos tomar en cuenta que en la práctica este tipo de ayuda, serviría de muy poco para lograr la capacitación y adiestramiento del trabajador, ya que es bien sabido que la población mexicana en su generalidad, no es asidua a la lectura, por tanto, el poner bibliotecas no creemos sea la solución óptima para lograr la excelitud en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Por otra parte, tenemos que las bibliotecas pertenecientes al sector público, tienen un marcado acervo bibliográfico y hemerográfico que resulta actualmente obsoleto, es decir, aún cuando los trabajadores tuvieran la intención de asistir a las bibliotecas del IMSS, lo que encontrarían serían fuentes de consultas vetustas y caducas, que dudamos les servirían para actualizarse adecuadamente.

Por otra parte, la cláusula 112 del contrato colectivo en mención se refiere a las becas que el IMSS debe conceder a los trabajadores sindicalizados, por

lo cual observamos que resulta loable que esta dependencia otorgue este derecho, sin embargo, notamos que no hace referencia al tipo de becas a que se refiere, es decir, podrían ser de tipo económico o de naturaleza eminentemente académica o educativa; por lo que en la primera, debió establecer específicamente el monto monetario que se le asignaría a cada trabajador beneficiado, en tanto que en el segundo tipo debió establecer los requisitos que se tomarán en cuenta para que un trabajador pueda acceder a ellas.

Subsecuentemente, la cláusula 113 determina las facilidades que dará el IMSS para que los trabajadores puedan conocer las condiciones y detalles particulares de las labores correspondientes a las tres clases de plazas inmediatas superiores en el escalafón. Esta parte nos parece interesante teóricamente hablando, ya que resulta benéfico que los trabajadores conozcan los derechos y obligaciones que tendrían en caso de que ascendieran en el escalafón, sin embargo, en la realidad su aplicación resulta limitada, ya que por las condiciones laborales que existen en nuestro país, las plazas vacantes para que un trabajador ascienda son escasas.

Por otra parte, consideramos que esta parte, no debería estar contemplada dentro del rubro de la capacitación y adiestramiento, toda vez que aún cuando la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153-F, no hace la distinción entre ambas figuras, podemos inferir de su contenido que por "...adiestramiento podemos entender la preparación que tiene el trabajador para actualizar y perfeccionar sus habilidades en la actividad que realiza, y capacitación es otorgar conocimientos

nuevos al trabajador para desarrollar un trabajo de mayor calidad³³ Sin embargo, las facilidades para enterarse de labores superiores, que son la esencia de la cláusula en análisis, no tienen nada que ver con la capacitación y adiestramiento. Por tanto, esta parte se encuentra fuera de lugar, en el contenido del contrato colectivo analizado.

En lo que hace a la cláusula 114, referente a la capacitación y adiestramiento, existe una parte que nos llama la atención, y que a la letra señala lo siguiente: "El Instituto y el Sindicato, considerando esencial el desarrollo de los trabajadores, así como la elevación de su calidad de vida, acuerdan la permanente impartición de cursos de capacitación, adiestramiento, actualización y orientación para todos los trabajadores de base".

De lo anterior, podemos advertir que dicha cláusula contraria, en nuestra opinión, el artículo 153-A, que textualmente señala:

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

Por tanto, el contrato colectivo de trabajo en cuestión, no está protegiendo a todos los trabajadores sindicalizados del IMSS, ya que en lo referente a la capacitación y adiestramiento a que tienen derecho todos los trabajadores (sean de planta o eventuales, que ocupen el puesto más bajo hasta el más alto nivel o que

³³ Ibidem, p. 281.

desempeñe las labores más sencillas o más complejas), única y erróneamente lo circunscribe a los de base.

En cuanto a la cláusula siguiente, relativa a la preferencia que se les dará a los trabajadores que realicen satisfactoriamente los cursos de capacitación y estudios para ocupar las vacantes que se presenten, tenemos que quizás esta sea, la razón por la cual un trabajador accede a tomar dichos cursos, ya que generalmente no lo hacen por voluntad propia, por las circunstancias que planteamos con antelación, y únicamente al ver que puede obtener un beneficio es por que los realizan.

Por tanto, concluyendo este inciso podemos advertir que "... los trabajadores no están motivados por la capacitación, ya que no ven en ella, ni a corto ni a mediano plazo, un medio para ganar más..."³⁴ y por tanto, corresponderá al empeño de los trabajadores, a la sensatez de los patrones y a la seriedad de las autoridades del trabajo hacer que este derecho rinda los frutos generosos, que imaginaron aquellos que lucharon por su incorporación en los más altos niveles normativos.

4.3. LA PRODUCTIVIDAD COMO RESULTADO DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

Para la realización de este inciso, consideramos necesario partir de la noción conceptual relativa a la productividad, la cual en términos generales alude a

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta ed., Edit. Porrúa, México, 1999, p. 279.

"la relación existente entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, esto se traduce al gasto eficiente de recursos utilizados para obtenerla, esto se traduce al gasto eficiente de recursos, ya sean humanos o materiales, en la producción de bienes o en la prestación de servicios."³⁵

Desde una perspectiva gramatical, tenemos que el vocablo en mención se refiere a "... la optimización de la capacidad de creación o fabricación de cosas o productos que realiza un país, una empresa o una persona."³⁶

De los anteriores conceptos, tenemos que no resultaría aventurado señalar que la productividad tiene un papel relevante en el desarrollo de cualquier nación; ya que problemáticas, tales como el desempleo, así como las crisis económicas y políticas, que afectan todos los ámbitos de la sociedad, se deben a una deficiente productividad, así como a diversas carencias de organización y desempeño, tanto de las autoridades como de la sociedad en general.

Una mejor y eficiente productividad representa mejores ingresos para las empresas y para sus trabajadores, conformándose con ello, una estructura laboral sólida, benéfica para principalmente para el país.

Ahora bien, lograr el incremento de la productividad, no resulta una tarea fácil, ya que se requiere la acción de todos los sectores sociales, es decir, se

³⁵ CAMARGO LÓPEZ, Reymundo, Capacitación y Adiestramiento Laboral rumbo al Siglo XXI, Tesis Profesional de Licenciatura de la Carrera de Derecho, Facultad de Derecho, UNAM, México, 1999, p. 124.

³⁶ Diccionario Océano Lino, Edit. Océano, S.A., Bogotá de Santa Fe, Colombia, 1991, p. 863.

debe laboralmente hablando se debe contar con la participación de los empresarios, los trabajadores y las autoridades competentes en la materia.

Por lo que hace a las autoridades gubernamentales, éstas deben propiciar las condiciones favorables para aumentar la productividad, a través de la creación, aplicación y observancia de las leyes conducentes, así como de programas que tiendan a lograr el equilibrio del desarrollo económico. Además, deben instrumentar medidas que permitan mantener e incrementar los índices de empleo, y promoverlo masivamente con la creación de nuevas fuentes de trabajo que disminuyan el marcado desempleo que actualmente existe en nuestro país.

También los empresarios y los trabajadores tienen un papel relevante en el incremento de la productividad, sin embargo, en nuestra opinión, la responsabilidad principal recae en los primeros, ya que éstos sujetos deben crear un ambiente favorable para ejecutar un programa de productividad y obtener el apoyo de los trabajadores, situación que resulta esencial para obtener buenos resultados.

Es necesario incluir a los sindicatos, para que puedan motivar a sus agremiados, así como establecer en conjunto con los empresarios, los mecanismos necesarios que permitan lograr el cometido en comento.

Con ello, el aumento de la productividad se reflejará en la consolidación de la planta industrial nacional, en la creación de oportunidades de empleo para la población desempleada o subempleada, y en un mejor nivel de ingreso de los trabajadores que cooperen en los programas de productividad de cada empresa.

En otro orden de ideas, tenemos que legalmente el t3pico en cuesti3n es mencionado en el numeral 153-A de la Ley Federal del Trabajo, el cual textualmente establece lo siguiente:

"Articulo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patr3n le proporcione capacitaci3n o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y **productividad**, conforme a los planes y programas formulados, de com3n acuerdo, por el patr3n y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretar3a del Trabajo y Previsi3n Social."

De la anterior transcripci3n se desprenden los siguientes comentarios personales:

- ❖ La idea de la Ley Federal del Trabajo respecto a la productividad, es considerar que esta deviene de la capacitaci3n y el adiestramiento que proporcionen los patrones a favor de los trabajadores, sin embargo, es de resaltar entonces que el contenido del precepto de la ley en menci3n, resulta m3s completo que lo que establece nuestra Carta Magna, sobre la tem3tica que estamos analizando, toda vez que su articulo 123, Apartado A, fracci3n XIII, 3nicamente se limita a mencionar que:

"XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estar3n obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitaci3n o adiestramiento para su trabajo. La ley reglamentaria determinar3 los sistemas, m3todos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deber3n cumplir con dicha obligaci3n."

De lo antes expuesto, tenemos que la Ley Fundamental omite señalar algo sobre la productividad, lo que resulta curioso y contradictorio, ya que la legislación laboral al ser reglamentaria de la primera, debe sujetarse estrictamente a los parámetros o lineamientos que disponga ésta, por tanto, en esencia, creemos que lo idóneo fue que en la Constitución Política se debió haber indicado tal situación, y la norma secundaria adoptarla, cosa que no sucede, ya que en el presente caso, las ideas sobre la productividad parecieran estar al revés.

Por otra parte, consideramos que la omisión que hace la Norma Suprema sobre la productividad, resulta delicada y perjudicial para las relaciones obrero-patronales, por las siguientes circunstancias:

- Primeramente, por que pareciera ser un tema con carácter secundario en la agenda de los legisladores.
- Por que si bien, en el artículo 123 constitucional, así como en la Ley Federal del Trabajo, se establecen los derechos y obligaciones, tanto de los patrones como de los trabajadores, no sería perjudicial para ninguna de éstas partes, incluirla como una obligación que deberían tener para que produjeran en mayor proporción.
- Consideramos que ante el crecimiento de diversas economías, tales como la de China, Corea del Sur, Singapur, etc., y la introducción masiva de los productos que han hecho en nuestro país, los legisladores nacionales deberían poner mayor atención en lo concerniente a la producción, lo cual indudablemente traería mayores beneficios al país.

Por otra parte, en lo que respecta al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones entre el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, sucede la misma omisión de la que adolece nuestra Constitución Política Federal, al no establecer parámetro alguno para incrementar la productividad de la dependencia gubernamental en cita, la anterior afirmación se hace de conformidad con la lectura íntegra al Capítulo XV, relativo a la "Capacitación y Estudios", y en especial, de la Cláusula 114 que a la letra menciona que:

"Cláusula 114.- Capacitación y Adiestramiento

El Instituto y el Sindicato, considerando esencial el desarrollo de los trabajadores, así como la elevación de su calidad de vida, acuerdan permanente impartición de cursos de capacitación y adiestramiento, actualización y orientación Para todos los trabajadores de base."

De la anterior cita textual, podemos entender que el objetivo del Sindicato Nacional de los Trabajadores del IMSS, será siempre buscar el beneficio de sus miembros, al buscar constantemente mejoras en su calidad de vida, tal y como lo establecen la Constitución Política Federal y el Contrato Colectivo respectivo, sin embargo, pareciera ser que éstas organizaciones, así como la generalidad de sindicatos que existen, nunca quieren comprometerse a mejorar la productividad de los bienes o servicios que realizan, y únicamente quieren adquirir beneficios propios.

Por otra parte, en el ámbito doctrinario tenemos que el jurista Miguel Borrel Navarro establece que los objetivos principales de la capacitación y el adiestramiento son:

"1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador e informarle y prepararlo en las nuevas técnicas.

2. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, es decir de un trabajo distinto al desempeñado por el trabajador, lo que abarca la capacitación.

3. Prevenir los riesgos de trabajo.

4. Incrementar la productividad de la que tan necesitado está nuestro país, en sus dos aspectos: producir más cantidad y de mejor calidad.

5. Mejorar la aptitudes del trabajador.³⁷

Por tanto, al existir una clara omisión, tanto en la Constitución Política Federal como en el Contrato Colectivo de Trabajo referido, en lo que hace a la figura de la productividad, consideramos que los objetivos señalados arriba muy difícilmente se verán cumplidos.

Ahora bien, en caso de que se incluyera legalmente los aspectos concernientes a la productividad, tenemos que tanto empresas como trabajadores, podrían reorganizarse técnica y socialmente, con la finalidad de utilizar óptimamente sus recursos de manera más inteligente y racional.

³⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pp. 230-231.

Esa inteligencia de utilizar mejor los recursos, se basa en eliminar aspectos que aún en muchas empresas se consideran como procesos normales, como los desperdicios, tiempos perdidos y los inventarios, solo como forma de separar los productos buenos de los malos, para lograr que una empresa logre sus metas de productividad se impone la necesidad de mejorar los niveles de nuevas habilidades productivas y administrativas por parte de la empresa.

Lo importante de esas habilidades es que la empresa las considere como un conjunto de modificaciones técnicas. De lo anterior, se obtiene, que la productividad requiere de una adecuada administración de los recursos humanos, que repercuten en los materiales, de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y como ya se mencionó con antelación, que éstos últimos aprovechen la capacitación, debiendo estar convencido de ello, esto será posible con un estímulo eficaz.

Sin embargo, lo anterior resulta de difícil realización, ya que el trabajador carece de voluntad para aprovechar el tiempo laboral que se le asigna, desperdiciando espacios muy importantes que serían provechosos en la producción de una empresa.

Resulta lógico que cada individuo se encuentra laborando al servicio de una empresa, únicamente por el salario que espera y no por otra razón diversa. Por lo anterior, si el trabajador al tener un rendimiento que satisfaga las expectativas del empresario, al recibir un estímulo económico como recompensa de su aplicación en el trabajo el mismo se sentirá alentado para seguirlo realizando igual o con mayor

ahínco. Por tanto, "al poner en práctica este sistema de producción, los trabajadores aceleran su ritmo de trabajo, se afanan por producir más para ganar más."³⁶

Una recompensa económica resulta ser el mejor aliciente para un trabajador en general o servidor público, toda vez que el dinero representa en este sistema capitalista el único medio para adquirir los satisfactores y para que una familia pueda sobrevivir.

Asimismo, consideramos que en nuestro país se deben acoplar sistemas de productividad realizados por naciones con éxito en esta materia, y para ello se requerirá cumplir con algunos pasos, entre ellos la selección acuciosa del personal con la suficiente vocación para el trabajo que va a desempeñar. Otro requisito sería adecuar los programas de capacitación y adiestramiento, haciéndolos acordes con la nueva y cambiante tecnología, sin dejar de lado el uso adecuado de la maquinaria y herramientas.

En efecto, la preparación de un trabajador en la labor que va a desempeñar y el adecuado manejo de la herramienta de trabajo, trae consigo mejores índices de productividad, el obrero al ser experto en la operación de una determinada maquinaria, ocupará menor tiempo en producir un producto, haciéndolo de mejor calidad, ocasionando un número menor de riesgos de trabajo, así como también debemos considerar que la vida de la herramienta que emplee se prolongará más, y por consiguiente, habrá beneficios tanto para el patrón como para el trabajador.

³⁶ FIORI ROBAINA, Guillermo. "Bono de productividad", *Revista Laboral*, No. 57, México, 1997, p. 75.

También resulta importante considerar que "... en los programas de productividad es indispensable establecer el estado actual que guarda la producción y las metas que se pretenden alcanzar, de modo que al efectuar el balance de ambas situaciones se deben tomar en cuenta el logro obtenido y el resultado que dio el programa."³⁹

Sin embargo, los programas de productividad no tienen una figura específica en la ley laboral, ya que únicamente se hace la referencia de la posibilidad que tienen los patrones y sindicatos de establecer los lineamientos que afectarán a los trabajadores en su vida laboral, tal situación queda contenida en el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"Artículo 34.- En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a los trabajadores individualmente determinados; y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437."

Por tanto, al no haber un convenio de productividad propiamente establecido, podemos indicar que este podría conceptuarse como un acto jurídico laboral celebrado entre patrón y sindicato titular del contrato colectivo del trabajo, tendiente a normar de manera particular los incentivos del trabajador en relación directa con su índice de productividad, a través del pago de bonos y, cuyo contenido

³⁹ CAMARGO LÓPEZ, op. cit., p. 129.

se debiera integrar al contrato colectivo vigente en la empresa. Sin embargo, tal y como lo observamos, la legislación laboral únicamente les da una fundamentación que les da origen, es por ello, que no tomaron la fuerza necesaria para tener relevancia en la vida jurídica y laboral del país.

4.4. ESTUDIO ANALÍTICO DE LA CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DE CONSERVACIÓN.

Para entrar al estudio de este inciso, resulta menester iniciarlo con base a las tareas que realiza el área de conservación, para tal efecto, podemos mencionar que las funciones de ésta son:

***1. Dar mantenimiento a la totalidad de los servicios de una dependencia, unidad o departamento.**

2. Reparar, revisar, ajustar, lubricar, instalar, montar y desmontar equipos y aparatos sujetos de reparación.

3. Cambiar partes o elementos.

4. Reparación de instalaciones y similares:

Similares:

+ Motores eléctricos.

+ Bombas hidráulicas.

+ Lámparas, focos y fusibles.

+ Reactores.

+ Cartuchos.

+ Timbres.

+ Tuberías.

+ Cajas y conexiones eléctricas.

5. Pintar y barrer, podado, corte, sembrado y regado, como un mantenimiento preventivo." ⁴⁰

Sin embargo, un grave problema que enfrentan éstos trabajadores es de que, generalmente en las dependencias de gobierno, existe una carencia de los elementos más básicos y necesarios para que cumplan sus funciones. Cuántas veces no escuchamos, a través de los diferentes medios de comunicación, que el IMSS tiene la carencia del medicamento más elemental. Cuántas veces no observamos que en los hospitales públicos hacen falta las cosas más comunes y obvias que se podía esperar ver en ellos, tales como un buen alumbrado, una sala de espera con sillas suficientes y confortables, instrumental médico suficiente, entre otras cuestiones más.

De esta última consideración, tenemos que la salud debería ocupar un lugar importante en la agenda política y económica de nuestro país, sin embargo, resulta ilógico comprobar que en el Presupuesto de Egresos de la Federación para el año 2001, la Secretaría de la Defensa Nacional tenía una asignación de recursos financieros mayor que la que le correspondió para dicho periodo a la Secretaría de Salud, de la cual depende el IMSS, ante tal situación podemos explicarnos las razones por las cuales la institución de la que estamos hablando, está a punto de entrar en una crisis económica aguda, el por qué otorga un servicio a la sociedad tan deficiente, y el por qué como consecuencia, sus trabajadores no pueden contar, en

⁴⁰ MENESES RODRÍGUEZ, Gabriela y Virucos Vázquez, Daniel. Control de Riesgos de las Áreas conserción, Rayos X, Laboratorio Clínico y Dietología de los Hospitales de la Zona de Ecatepec para mejorar su servicio, Tesis Profesional de la Carrera de Ingeniería Industrial, IPN, México, 1990, p. 32.

la mayoría de los casos con los elementos más indispensables para desempeñar su trabajo.

Ante tal situación, los trabajadores del IMSS, y en especial los del área de conservación, tienen su capacitación y adiestramiento con base a un empirismo en lugar de que utilicen un método plenamente comprado por las autoridades competentes como útil en ser aplicado, es decir, deben realizar su trabajo con piezas "hechizas", con herramientas de segunda mano o con materiales comprados hasta por ellos mismos.

No obstante, las autoridades principales del IMSS parecen ignorar esta y otras problemáticas por las que atraviesa la Institución, ya que si tenemos la oportunidad de escuchar sus discursos, encontraremos la salvedad de su parte, en considerar que las funciones que tiene dicha dependencia son cumplidas cabalmente y con tanta eficiencia, que nunca había existido tanto desarrollo y prestigio como el que ahora tiene, o que simplemente van a la vanguardia en la tecnología o métodos que en ella se utilizan.

Sin embargo, no resultaría aventurado ni ficticio mencionar que el IMSS atraviesa por una situación difícil y compleja, y que las funciones y atribuciones que tiene a su cargo, son rebasadas por la ineptitud y corrupción de las autoridades, por tanto, para que pueda salir del escollo en el que se encuentra, se debería tomar en cuenta a todos los elementos que en ella se encuentran, tanto humanos como materiales, y no dejarlos a su suerte, ya que el servicio que presta, afecta y beneficia a millones de personas.

4.5. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO A LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO EN EL I.M.S.S.

Primeramente, consideramos que la importancia que deben tener la capacitación y el adiestramiento para los trabajadores, no únicamente son de interés para el IMSS, ya que su trascendencia tiene que ser de observancia general. Y aunque resulta difícil conocer con exactitud el número de empresas que cumplen con esta obligación legal, según el Programa de Capacitación y Productividad del periodo 1988 a 1998, "... de 360 mil empresas que debían cumplir con estas disposiciones, sólo 95 mil, lo realizaron a pesar de las sanciones que establece el artículo 153-S de la Ley Laboral, de 3 a 315 veces el salario mínimo, al patrón que no presente sus planes de capacitación y adiestramiento o no los lleva a cabo en los términos legales."⁴¹

De las anteriores cifras, también resultaría interesante confirmar si el reducido número de empresas que aparecen como cumplidoras de la capacitación y adiestramiento lo hacen de manera real y efectiva, y no en términos más de forma que de fondo.

Consideramos que no obstante que se ha avanzado en cuanto a reconocerle a esta institución su trascendencia y a establecer algunas medidas teóricamente útiles, en términos reales estimamos que la capacitación y adiestramiento no se está llevando a cabo en forma adecuada, efectiva y suficiente, ya que no se están obteniendo en la práctica los resultados obtenidos.

⁴¹ BORRER, NAVARRO. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit., n. 234

Su costo será pequeño para el patrón si tomamos en cuenta los grandes beneficios que por su real y efectivo funcionamiento recibirá, lo que no se ha logrado hasta el presente y difícilmente se logrará con el sistema implantado hasta ahora.

Como lo hemos venido señalando, la implantación de un adecuado programa de capacitación y adiestramiento, serviría como un mecanismo que coadyuvaría a salir del subdesarrollo en el que laboralmente se encuentra inmerso nuestro país, y que además se traduciría en superación y progreso para la comunidad y en forma directa para empresarios y trabajadores.

En lo personal, consideramos que reestructurada esta institución jurídico-laboral con sentido realista y con la ponderancia requerida, habrá de resultar de indiscutibles beneficios para la sociedad en general y para el progreso del país.

Ahora bien, trasladando la compleja problemática que existe en la impartición y valoración de los cursos de capacitación y adiestramiento dentro del ámbito del Instituto Mexicano del Seguro Social, tenemos que éstos resultan inapropiados y obsoletos en su aplicación y en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de los trabajadores miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Institución referida, por los siguientes razonamientos:

- Primeramente, de un minucioso análisis que realizamos al contrato colectivo de trabajo, encontramos que este no cumple

las condiciones legales que establece la fracción II del artículo 153-Q de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a que los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben comprender a **todos** los trabajadores de la dependencia en mención, lo cual no resulta aplicable, ya que se contraría enormemente con lo dispuesto por la cláusula 114 del contrato colectivo cuestionado, que establece que únicamente los trabajadores de base serán merecedores a este tipo de cursos. Por lo tanto, tanto Instituto como Sindicato limitan su accionar a favor de un sectorizado grupo de trabajadores, cuando deberían tomar en cuenta a todos sus empleados, independientemente de los puestos o niveles que ocupen.

- En incisos anteriores hemos indicado que los trabajadores aún cuando están obligados a asistir a los cursos de capacitación y adiestramiento, de conformidad con lo que establece el artículo 153-H de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que la generalidad de ellos lo hace porque tienen que hacerlo, y no por que tengan la plena convicción de que pueden mejorar su calidad de vida, tal y como lo señalan la Ley Federal del Trabajo (artículo 153-A) y el Contrato Colectivo de Trabajo (Cláusula 114), o por que puede adquirir mayor destreza y conocimientos sobre el trabajo que desempeña, por consiguiente, al concurrir a tales cursos, lo más probable es que éstos no cumplan con su esencia formativa, sino que los trabajadores vayan tan sólo por

que tienen que adquirir un diploma o una constancia que les acredite su asistencia, y el cual les es exigido para continuar desempeñando sus labores.

- Ante tal situación, tal y como lo hemos venido mencionado, resultaría loable y benéfico, que al trabajador se le incentivaría económicamente para recibir los cursos multicitados, ya que consideramos una utopía lo que dispone la cláusula 115 del contrato colectivo referido, que sucintamente establece que aquellos trabajadores que realicen satisfactoriamente los cursos de referencia, tendrán derecho para ocupar las vacantes que se presenten y se les dará preferencia sobre las solicitudes de nuevo ingreso, lo cual tiene efectos contrarios en el ánimo de los trabajadores, ya que generalmente se observa que, hay trabajadores que pasan años y años, en el mismo nivel de empleo, y aun cuando realicen una infinidad de cursos diversos no son tomados en cuenta para acceder a otro tipo de escalafón mayor que el que tienen, lo anterior sucede ya que resulta lógico afirmar que en las dependencias burocráticas, las vacantes son básicamente ocupadas por personas que llegan recomendadas por amigos, familiares o conocidos, cometiéndose con ello, una injusticia para aquellas personas que cuentan con mayores méritos.

- Consideramos también que el IMSS actualmente desperdicia tontamente los recursos económicos que le son anualmente asignados por el Congreso de la Unión, dicha afirmación la sustentamos en el sentido de que en la Cláusula 111 del Capítulo XV referente a la "Capacitación y Estudios" del Contrato Colectivo de Trabajo, se establece la obligación que tiene el IMSS para establecer bibliotecas en los Centros Nacionales de Capacitación, lo cual nos parece erróneo, ya que si bien los libros que nutran estas bibliotecas son de utilidad creciente, éstos serán materiales inertes y de poca trascendencia y valor para el trabajador, por lo que creemos tal y como lo indicamos en el inciso anterior, que resultaría primeramente más benéfico motivar económicamente al trabajador que comprarle libros, los cuales se verán muy bien en los anaqueles de las bibliotecas en mención, pero que de nada sirven si aquellos a los que van supuestamente dirigidos no los van a consultar.

- Por otra parte, en la práctica es común observar que los cursos de capacitación y adiestramiento que se imparten en cualquier dependencia de gobierno, incluidas las del IMSS, son impartidos por personas que no están debidamente preparadas para tal efecto, ya que parecen más bien profesores de primaria que personas especializadas en alguna ciencia, arte u oficio, ya que las temáticas que tratan en sus exposiciones se refieren a clases de dictado, a cuestiones de ortografía, entre otros aspectos, lo

cuales no resultan ser propios a los asuntos que estas instituciones desempeñan, por lo tanto, lo adecuado sería revisar y actualizar los planes y programas para su impartición haciéndolos totalmente acordes con las atribuciones o tareas que tiene delegadas la institución analizada.

- Consideramos que el contenido integral del Capítulo XV, relativo a la "Capacitación y Estudios", resulta bastante limitado e incompleto, toda vez que nunca señala los montos económicos de las becas que proporcionará a los trabajadores sindicalizados, ni tampoco advierte los mecanismos en los que se basará para determinar a quiénes de éstos seleccionará y escogerá para que gocen de esta ayuda. Asimismo, no establece los parámetros por los cuales dará las supuestas facilidades para que los trabajadores conozcan de las condiciones y detalles particulares de las labores correspondientes a las tres plazas inmediatas superiores en el escalafón. De lo anterior, podemos advertir que tales situaciones de omisión harán susceptibles la confusión entre los trabajadores para conocer y acceder a tales situaciones, lo cual consideramos incorrecto, ya que tanto el IMSS, pero sobre todo el Sindicato Nacional de Trabajadores de dicho instituto (que tiene la defensa y la procuración de los mayores beneficios para sus miembros), tienen la obligación de hacérselos saber a sus

membros de la manera más clara y sencilla posible, lo cual no resulta ser cierto en la realidad.

Así entonces, haciendo una breve conclusión sobre lo vertido en este inciso capitular, podemos afirmar categóricamente que el Instituto Mexicano del Seguro Social requiere darle una novedosa dimensión a los cursos de capacitación y adiestramiento que se imparten dentro de esta dependencia gubernamental; dichos cambios básicamente serían en cuatro aspectos que consideramos que el Instituto y el Sindicato de Trabajadores de esta han descuidado en perjuicio de sus miembros, y que resumimos en los siguientes puntos de propuesta:

- Los cursos en mención deben tomar en consideración a **todos** los trabajadores del IMSS, y no únicamente a los de base, lo anterior para que no se contrarie lo dispuesto en los numerales 123 fracción XIII de la Constitución Política Federal y 153-A de la Ley Federal del Trabajo.
- El IMSS debe otorgar incentivos económicos a los trabajadores sindicalizados que asistan y completen satisfactoriamente los cursos de capacitación y adiestramiento que imparta, lo anterior para evitar que suceda lo que comúnmente se determina en este tipo de actos, es decir que el trabajador no concurra en forma obligatoria e decididamente a recibir únicamente una constancia o diploma, sino que vaya convencido que cualquier esfuerzo que haga dentro de la dependencia esta siendo dignamente valorado y remunerado.

- El IMSS debe optimizar el destino de sus recursos económicos, es decir, consideramos que en primer término sería más oportuno y valioso premiar al trabajador para que se capacite y adiestre debidamente, y posteriormente instalar bibliotecas, cuyos acervos bibliográficos escasamente serán consultados.
- Resulta necesario instrumentar acciones que permitan renovar las ideas del Gobierno Federal, así como de las autoridades del IMSS, en el sentido de que requieren apoyar más los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se imparten dentro de la dependencia en comento, y que si bien en un principio, erogarán fuertes cantidades de dinero, a la larga consideramos se verán los resultados, ya que una persona que se capacite tendrá más destreza y conocimiento para desempeñar sus actividades, y por ende, producirá más y mejor en beneficio del Instituto, y en general de la sociedad.
- Por último, otra opción relevante para plantear sería el que, tanto Instituto como Sindicato, deben ser sumamente cuidadosos para seleccionar los temas de los cursos, así como que los instructores que los van a impartir estén debidamente preparados y cuenten con los suficientes conocimientos teóricos y prácticos, que permitan las aportaciones necesarias y adecuadas en beneficio de los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Capacitar es proporcionar instrucción y conocimiento a un trabajador, en el área donde desarrolla sus labores, para lograr una mejor eficacia y eficiencia y así obtener un mayor nivel de producción.

SEGUNDA.- Adiestramiento es volver a una persona hábil para realizar un trabajo, obteniendo mayor destreza, que facilita la realización de las tareas que le son encomendadas, así como el pleno conocimiento de las herramientas o maquinarias que utiliza para desempeñar su labor, como en el caso que nos ocupa en el área de conservación, es necesario que los trabajadores cuenten con los conocimientos suficientes en el manejo de las máquinas, contar con refacciones originales y de buena calidad, no buscar sustitutos, porque son equipos que trabajan constantemente y se pueden llegar a dañar, ocasionando algún accidente debido a la mala calidad de la refacción.

TERCERA.- La capacitación se ha vuelto necesaria en los momentos actuales, toda vez que día con día la maquinaria que se introduce en el Instituto Mexicano del Seguro Social es de tipo digital, automática y semiautomática.

CUARTA.- Consideramos de suma importancia que una vez que se compra equipo nuevo, el vendedor debe de proporcionar la capacitación suficiente y adecuada del equipo, así como proporcionar manuales en español, o en su caso hacer la traducción y diagramas.

QUINTA.- Ahora bien, la capacitación que se debe de dar en el área de conservación corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social; consideramos que éste debe de contratar a empresas que tengan el conocimiento de la maquinaria digital que se introduce, para que todos los operarios la manejen adecuadamente, toda vez que en dicho instituto no se cuenta con personal capacitado para esta área.

SEXTA.- Es necesario que se cuente con material didáctico, actualizado toda vez que el material que existe no es útil. En otros casos únicamente el instructor se limita a explicar como él entiende las cosas, y los operarios no tienen un manual. Para consultar sus dudas, las cuales pueden surgir al momento de estar trabajando con la máquina.

SÉPTIMA.- Es necesario que en el área de conservación se cuenten con todos los manuales de la maquinaria que se opera, porque en el caso de alguna falla no se sabe que hacer, esto puede ocasionar contratiempos, en el mejor de los casos, o un accidente al trabajador, por no tener la capacitación adecuada para reparar la parte dañada de la máquina. Así mismo puede ocasionar daños al área de hospitales, como el área de cirugía, así como también para la limpieza del instrumental médico y otros enseres propios del hospital.

OCTAVA.- Es necesario que al trabajador que se capacite, se le de una nota de mérito, porque esto motivaría a los operarios a prepararse y se cuidaría más el equipo, habría un mejor servicio en el hospital, o en otros de los casos otorgarle un reconocimiento.

NOVENA.- El área de conservación al igual que otras áreas de un hospital son importantes, en el caso específico de la primera, se requiere una adecuada capacitación, toda vez que, por ejemplo, en la casa de máquinas, es necesario tener al 100% su planta de emergencia y en perfectas condiciones para no provocar interrupciones en el hospital por muy mínimas que sean.

DÉCIMA.- Ahora bien, también es importante señalar que no únicamente corresponde al Instituto Mexicano del Seguro Social la capacitación, sino que también es necesario que el propio trabajador ponga algo de su parte. Así que en el caso de que pudiera conseguir un manual o buscar un lugar donde pudieran capacitarlo, debe de comentarlo con su jefe inmediato para que se le otorgue el tiempo y en el mejor de los casos una ayuda económica, y una vez que tenga varios cursos se le otorgue un mejor salario o ascenderlo de nivel.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARRIAGA BECERRA, Hugo Alberto, Derecho Laboral con Jurisprudencia. Orlando Cárdenas Editor, Irapuato Gto. México, 1990.
2. ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Harla, México, 1998.
3. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo, octava edición. Porrúa, México, 1995
4. ALVAREZ, Oscar. Derecho del Trabajo. séptima edición, Porrúa, México, 1996.
5. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta, edición, Sista, México, 1994.
6. BRONOWSKI, Jacob y BRUCE Mazlish, La Revolución Industrial. UNAM, México, 1985.
7. CAMARGO LÓPEZ, Raymundo. Capacitación y Adiestramiento Laboral Rumbo al Siglo XXI. Tesis de Licenciatura. Facultad de Derecho. UNAM. México. 1999.
8. CASTELLANOS CORTÉS, Sara. Elevar la Producción la Solución. Entorno Laboral México, 1997
9. CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero, octava edición, Porrúa, México, 1996.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas laborales Notas y Comentarios, sobre Derecho del Trabajo, segunda edición, Trillas, México 1998.
11. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. II, séptima edición, Porrúa, México, 1993.
12. CUEVA Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Porrúa. México, 1997.
13. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, séptima edición, Porrúa, S.A. México, 1997.
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, cuarta ed., Edit. Porrúa. México, 1999.

15. DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo, Colección Jurídica, México, 1984
16. GÓMEZ HERNÁNDEZ, Luis. Cómo desarrollar un equipo de trabajo productivo, Revista Laboral, No. 67, año, VI, 1998.
17. HORI ROBAINA, Guillermo, El Adiestramiento y Capacitación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM; México, 1970
18. HORI ROBAINA, Guillermo. Bono de productividad, Revista Laboral, No. 57, México, 1997.
19. MENESES RODRÍGUEZ, Gabriela y Viurcos Vázquez, Daniel. Control de Riesgos de las Áreas conservación, Rayos X, Laboratorio Clínico y Dietología de los Hospitales de la Zona de Ecatepec para mejorar su servicio, Tesis Profesional de la Carrera de Ingeniería Industrial, IPN, México, 1990, p. 32.
20. MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, . Porrúa, S.A. México, 1983.
21. OJEDA PAULLADA, Pedro. Prologo a la Edición de la Ley Federal del Trabajo, Publicación hecha por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1978.
22. PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Oxford, México, 2000.
23. RICASENS SICHES, Luis. Sociología, Porrúa, S.A. México, 1988,
24. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo Tomo II, cuarta edición, Edit. Porrúa, México, 1996.
25. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994

LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 141ª edición, Porrúa, México, 2002
2. Ley Federal del Trabajo, 68ª edición, Porrúa, México, 2000.
3. Ley del Seguro Social, 3ª edición, Sista México, 2000
4. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Sista, México, 2000.
5. Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000
6. Jurisprudencia, CD, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

DICCIONARIOS.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, Porrúa, México, 1998.

Cabanelas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1993, p. 367

Diccionario Enciclopédico Océano Uno, Edit. Océano Gallach. Bogotá. Colombia. 1991.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Edit. Driskill, Buenos Aires, Argentina, 1992

HEMEROGRAFÍA

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988, México, 1984.

V. b
M. h